

PLANES INSTITUCIONALES 2025

Plan de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2025



GOBERNACIÓN
Departamento del
Valle del Cauca



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 2 de 23

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVOS	7
3.1. OBJETIVO GENERAL	7
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR (MIPG)	8
5. BENEFICIARIOS	8
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	9
6.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	10
6.1.1. Programas institucionales.....	10
6.1.2. Promoción de vivienda.....	15
6.1.3. Actividades deportivas y recreativas	15
6.1.4. Actividades culturales, artísticas y sociales.....	15
6.1.5. Salas amigas de la familia lactante:	16
6.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	16
6.2.1. Clima y cultura laboral.....	17
6.2.2. Cambio organizacional y adaptación laboral	17
6.2.3. Desvinculación asistida y retiro	18
6.2.4. Programa de Incentivos	18
6.2.5. Entorno laboral saludable.....	20
7. EVIDENCIAS DEL PLAN	21
8. REGISTRO DE ASISTENCIA.....	21
9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS	22
10. EVALUACIÓN	22
11. CRONOGRAMA 2025	23

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 3 de 23

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero de la vigencia 2025 se formula desde la perspectiva integral del ser humano tomando como base el autodiagnóstico MIPG de la vigencia 2023. Se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones: mente, cuerpo y emoción, con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el plan estratégico del talento humano.

La presente propuesta parte del principio: *“la satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios tiene un efecto directo en los niveles de desempeño: eficiencia, eficacia y efectividad, y por lo tanto en el cumplimiento de los objetivos de la entidad”*.

La relación estrecha entre bienestar y desempeño laboral requiere acciones dirigidas a la promoción de un ambiente laboral positivo tendiente a: (i) elevar el nivel de bienestar de los funcionarios en su puesto de trabajo, (ii) propiciar la construcción de relaciones sanas basadas en el respeto, el trabajo en equipo, el liderazgo, (iii) contribuir a la productividad y al desarrollo integral de las personas, y (iv) propiciar el buen desempeño a nivel individual y grupal.

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos se ejecutará de acuerdo con la normatividad vigente, en especial el título 10 del decreto 1083 de 2015, según lo descrito en el punto 2 “marco normativo” de este documento, con sujeción a los acuerdos vigentes establecidos entre la entidad y las organizaciones sindicales.

2. MARCO NORMATIVO

La implementación del plan de Bienestar Social e Incentivos de la Biblioteca se realizará con base en las normas vigentes para entidades del sector público, entre otras que lo regulen o complementen, así:

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Director(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 4 de 23

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”. El Artículo 19, capítulo II Programas de bienestar social e incentivos establece:

“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”.

Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Título 10 Sistema de estímulos. El párrafo del Artículo 36 establece:

“(…) con el propósito de elevar niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario”.

Título 10. Establece los lineamientos del **Sistema de Estímulos**, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.5.5.53. Reglamenta la implementación de **Horarios flexibles** para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

“ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 5 de 23

protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...).

*Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo **se entenderá por familia** el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.*

Ley 1811 de 2016, “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”.

“Artículo 5. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”.

Ley 1635 de 2013 “Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos”

Ley 1857 del 26 julio de 2017, “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las **medidas de protección de la familia** y se dictan otras disposiciones”

*“ARTÍCULO 3º. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: ARTÍCULO 5A. **Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia**, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo (...)*

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 6 de 23

familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Ley 1960 de 2019, “Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto - Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

*ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. **Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad**, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario. Artículo 37, numerales 4 y 5: dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG.

Acuerdos sindicales de las vigencias 2014, 2016, 2018, 2020, 2022, 2024 en donde se establecen beneficios y estímulos en favor de los trabajadores.

Resolución 231.23.01.353 del 23 de noviembre de 2020 “Por medio de la cual se adopta el sistema de estímulos e incentivos para los Servidores Públicos de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero”.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 7 de 23

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Promover mejoras en la calidad de vida de los Servidores Públicos de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que garanticen su desarrollo integral, y el mejoramiento de los niveles de satisfacción eficacia y sentido de pertenencia con la entidad.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Promover el bienestar físico, social y mental de los funcionarios, el fortalecimiento de sus valores, actitudes y hábitos de trabajo, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento de la función social de la entidad.
- ✓ Propiciar condiciones apropiadas en el ambiente de trabajo y promover acciones que eleven los niveles de satisfacción de los servidores públicos, la mejora del desempeño, y enaltezcan la buena labor desarrollada por el servidor público de la Entidad
- ✓ Implementar los incentivos y estímulos establecidos en favor de los trabajadores en los acuerdos colectivos y en las normas que los regulan.
- ✓ Favorecer la adecuada utilización de los servicios de los organismos de seguridad y previsión social por los Servidores Públicos de la Entidad y sus familias.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 8 de 23

4. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR (MIPG)

MIPG propone como primera dimensión del modelo la Gestión del Talento Humano, concibiéndolo como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el principal factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y metas.

Para ello traza rutas de acción para que sean implementadas por las entidades, llamadas "Rutas de creación de valor":

- Ruta de la felicidad: la felicidad nos hace productivos
- Ruta de crecimiento: liderando Talento
- Ruta del servicio: al servicio de los ciudadanos
- Ruta de la calidad: la cultura de hacer las cosas bien
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

El presente plan, con cada uno de sus programas y/o actividades, estará enfocado principalmente en el seguimiento de las rutas de la felicidad y el crecimiento del Talento Humano.

5. BENEFICIARIOS

Son **beneficiarios** de las actividades y acciones derivadas del presente Plan, **los funcionarios de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero**.

Sin embargo, según lo establecido en el artículo 2.2.10.2 del decreto 1083 de 2015:

"(...) También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. (...)

*Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se **entenderá por familia** el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del*

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 9 de 23

empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.

El desempeño individual y colectivo de los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, se incentivará siguiendo los lineamientos establecidos en la Resolución 353 del 23 de noviembre de 2020 “*Por medio de la cual se adopta el Sistema de Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero*”.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero de la vigencia 2025, se enmarca en dos áreas de intervención:

- (i) protección y servicios sociales, y
- (ii) área de calidad de vida laboral.

En el área de **protección y servicios sociales** busca atender las **necesidades** de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, mejorando su nivel de salud, recreación, cultura, educación y vivienda.

Por su parte, el área de **calidad de vida laboral** busca promover un **ambiente de trabajo** satisfactorio, propicio y motivante para el servidor público, que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias.

Uno de los propósitos centrales del presente Plan está en mejorar el clima organizacional de la entidad, fortaleciendo los valores y principios institucionales, que incidan positivamente en la calidad de vida, así como en la salud física, mental y social de los servidores públicos.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2025 contiene las acciones orientadas a proporcionar condiciones seguras e higiénicas y evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Director(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 10 de 23

6.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En esta área se estructuran programas mediante los cuales se atienden las **necesidades de los funcionarios desde su perspectiva individual: protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia**, promoviendo la mejora en aspectos relacionados con la salud, vivienda, recreación, cultura y educación, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Decreto 1567 de 1998.

La intervención se hará a través de los siguientes programas y/o actividades:

6.1.1. Programas institucionales de bienestar

En cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente, en los diagnósticos de bienestar de la entidad, así como en los acuerdos colectivos vigentes suscritos entre la entidad y las organizaciones sindicales, el presente plan de Bienestar adopta los siguientes auxilios y beneficios en favor de los trabajadores:

Vacaciones Recreativas

Programa dirigido a hijos de los funcionarios, menores de 12 años, a realizarse en la semana de receso escolar con el apoyo de entidades aliadas. (Art 29 Acuerdo laboral 2024).

Auxilio Educativo

Programa dirigido a funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales a través del otorgamiento de un auxilio educativo, para quienes deseen adelantar estudios así: universitarios (50%), técnicos, tecnológicos (60%) y Diplomados y posgrados (20%). (Art 8 Acuerdo laboral 2016).

Normas aplicables a la educación formal:

Artículo 4º del Decreto Ley 1567 de 19982:

*“PARÁGRAFO. - Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como **capacitación**. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se registrá por las normas que regulan el sistema de estímulos”*

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 11 de 23

Artículo 2.2.10.5 Decreto 1083 de 2015:

*"Financiación de la educación formal. La **financiación de la educación formal** hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:*

- 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
- 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo".

Auxilio para útiles Escolares

Consiste en la entrega de un (1) kit escolar a los funcionarios que tengan hijos matriculados hasta el grado 11 de educación básica. (Art 8 Acuerdo laboral 2018).

Auxilio Educativo Núcleo Familiar

Consiste en una bonificación anual por valor de \$230.000 (vigencia 2024), \$250.000 (vigencia 2025), para cada uno de los hijos de los funcionarios que se encuentren en educación inicial, básica primaria, secundaria y educación superior. (Art 42 Acuerdo laboral 2024).

Auxilio Gafas/Lentes de contacto

Se reconoce al servidor público un auxilio por una sola vez al año hasta el 35% del SMLV, de acuerdo con la prescripción médica. (Art 6, numeral 2 Acuerdo laboral 2014).

De conformidad con la circular 032 del 27 de septiembre de 2024, el solicitante deberá aportar los siguientes documentos:

- a) Valoración médica- optometría / oftalmología.
- b) Factura Electrónica autorizada por la DIAN.
- c) Copia del RUT del proveedor.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 12 de 23

Auxilio Funerario

Se reconoce al servidor público por una sola vez al año hasta el 50% del SMLV, por fallecimiento de un miembro de su grupo familiar primario. (Art 6, numeral 1 Acuerdo laboral 2014).

Norma aplicable:

Ley 1635 de 2013, "Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos".

Con el propósito de definir el grupo familiar primario, como beneficiario del auxilio funerario al que refiere el acuerdo laboral, nos remitimos al artículo 1, en el que expresa:

"Artículo 1°. Conceder a los Servidores Públicos en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles."

Plan Exequial

Servicio complementario de plan funerario para el servidor y su grupo familiar, según las condiciones convenidas en el contrato con el proveedor. (Art 28 Acuerdo laboral 2024).

Área Protegida

Plan complementario para atención de casos de urgencia o emergencia médica de los servidores y/o personal visitante dentro de las instalaciones de la entidad, según las condiciones convenidas en el contrato con el proveedor. (artículo 2.2.4.6.25 del decreto 1072 de 2015)

Póliza de Seguros.

La Biblioteca se encuentra asegurada bajo una póliza de riesgo "VIDA GRUPO", la cual ampara riesgos en favor de sus trabajadores. (Art 20 Acuerdo laboral 2024).

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 13 de 23

De conformidad con los términos contractuales podrá incluir: muerte, incapacidad total y permanente pago de capital, beneficio adicional por muerte o desmembración a consecuencia de un accidente, enfermedades graves anticipo del básico, renta mensual por muerte por cualquier causa, auxilio de repatriación, beneficio diario por incapacidad temporal, auxilio funerario.

Permiso por Matrimonio.

Permiso remunerado de cinco (5) días hábiles que se otorga al funcionario que contrae matrimonio, los cuales se podrán disfrutar dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario a la ocurrencia del hecho. Este beneficio no suspende las vacaciones del empleado público. (Art 4 Acuerdo laboral 2022).

Onomástico.

Incentivo consistente en descanso de un (1) día hábil remunerado que se concede a los funcionarios durante cada vigencia por su cumpleaños. (Art 5 Acuerdo laboral 2018).

Puente más largo.

Incentivo consistente en descanso de máximo dos (2) veces al año, una vez por semestre. Este beneficio solo aplica para los puentes festivos en los cuales, sea festivo el lunes o viernes, y consiste en recibir un día del viernes o martes relacionados a un puente festivo, sin afectar la prestación del servicio. (Art 18 Acuerdo laboral 2022).

Otros permisos

Como parte del acuerdo laboral 2024, hacen parte del presente plan de Bienestar Social los siguientes permisos:

- **Artículo 25: Dos (2) días** hábiles de permiso laboral remunerado en la semana de receso escolar a los empleados que sean padres o cuidadores de hijos que se encuentren en condición de discapacidad permanente demostrada por la autoridad competente.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 14 de 23

- **Artículo 26.** Permiso laboral para atender enfermedades, calamidades y citas médicas de las mascotas de los servidores públicos, en los términos que indique la Ley.
- **Artículo 32. Un (1) día** de descanso remunerado durante el día del grado a los funcionarios públicos que se gradúen en modalidades de Pregrado y Posgrado, informando al superior inmediato y adjuntando el debido soporte.

Programa de Seguridad Social Integral:

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según su oferta institucional servicios: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

El rol del proceso de Talento Humano de la entidad será el de permitir la coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Estrategias

- Servir de canal y enlace entre las entidades de la seguridad social: EPS, AFP, ARL y fondos de cesantía, y los servidores públicos.
- Promover alianzas de apoyo interinstitucional con entidades públicas y privadas: Caja de Compensación Familiar, SENA, ESAP, destinados a la prestación de servicios: turismo, créditos, postulación subsidios, cursos, actividades de recreación, eventos deportivos y culturales.

Actividades:

- Registrar las novedades de vinculación y desvinculación ante las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar.
- Orientar a los servidores públicos sobre los servicios prestados por las entidades al momento de su vinculación a la entidad.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 15 de 23

6.1.2. Promoción de vivienda

La entidad promueve e incentiva la compra de vivienda propia entre los funcionarios de la Entidad, mediante la divulgación de la oferta e información relativa a los diferentes programas ofertados.

Actividades:

- Realizar una feria informativa acerca de la oferta de vivienda, tramites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por FNA, caja de compensación familiar, fondos de cesantías y otras entidades.

6.1.3. Actividades deportivas, recreativas y de integración.

Con el propósito de fomentar la integración, el respeto, la tolerancia, la sana competencia, el esparcimiento, la entidad promoverá la participación en actividades deportivas, culturales y de integración de los funcionarios y su familia.

Actividades:

- Jornadas de integración y ornamentación.
- Día de la familia
- Día del servidor público.
- Novenas navideñas.
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.
- Jornadas lúdicas y de pausas activas.

Gestionar la participación en torneos deportivos a nivel distrital, departamental o nacional: La entidad divulgará la oferta que en esta materia se genere y promoverá la participación de los/as funcionarios/as en estos espacios, facilitando el tiempo requerido para esto.

6.1.4. Actividades culturales, artísticas y sociales

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 16 de 23

Con el fin de promover la integración social y la participación de los servidores en espacios culturales y artísticos integral para el aprovechamiento del tiempo libre, y la mejora en su calidad de vida, la Biblioteca promoverá espacios de encuentro seguros para la participación y/o celebración de fechas y o eventos especiales.

Actividades

- Exaltación fechas especiales: cumpleaños, día de la mujer, día del hombre, día del padre, día de la madre, día de la familia, día de amor y amistad, día de la secretaria, día del Bibliotecólogo, día del servidor público, día de los niños.

6.1.5. Salas amigas de la familia lactante:

Las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral, son espacios cálidos y amables, que ofrecen las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre

Actividades:

- Promover el uso de la sala de lactancia materna de la entidad, como espacio físico seguro para la alimentación del bebé en estado lactante; así como la extracción, conservación y transporte de la leche materna en condiciones óptimas.
- Formar a mujeres gestantes, madres en lactancia y comunidad.

6.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área de intervención busca promover un ambiente de trabajo satisfactorio, propicio y motivante para el bienestar del servidor público, logrando crear, mantener y mejorar en el ámbito laboral las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral.

Un ambiente que le permite desarrollar a los servidores tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 17 de 23

Los campos que se deben atender son los siguientes:

1. Clima y cultura laboral
2. Cambio organizacional
3. Desvinculación asistida y retiro
4. Programa de incentivos
5. Entorno laboral saludable

6.2.1. Clima y cultura laboral

El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.

El estado actual de clima organizacional de la Biblioteca Departamental requiere de mantener las estrategias de acompañamiento psicosocial y el fortalecimiento de los espacios de dialogo como mecanismo para facilitar el entendimiento entre los funcionarios en todos los niveles de la entidad.

Actividades:

- Realizar la medición del clima laboral vigencia 2025.
- Establecer y ejecutar estrategias de intervención, a partir de los resultados de la medición.
- Realizar campaña para apropiación valores institucionales

6.2.2. Cambio organizacional y adaptación laboral

Durante la vigencia 2025, la entidad se apresta a realizar un proceso de revisión de los procesos y cargas laborales, con miras a establecer mejoras en sus procesos y procedimientos en cada uno de los ámbitos misionales y administrativos.

La adaptación al cambio en un entorno afectado por la incorporación de nuevas técnicas y tecnologías es una necesidad apremiante para el desarrollo institucional de la entidad. Las nuevas formas de desarrollar los procesos de una forma integral requieren por parte de los funcionarios el desarrollo de

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 18 de 23

actitudes y habilidades, y por tanto deben abordarse permanentemente como parte de las acciones de inducción y reinducción.

Las acciones de inducción y reinducción se adelantan como parte integral del Plan Institucional de Capacitación PIC y estarán orientadas a crear los espacios de divulgación, interiorización y adaptación de los servidores a los procesos, y de éstos a los cambios internos en la entidad.

Actividades:

- Realizar actividades de inducción al ingreso a la entidad de nuevos funcionarios.
- Realizar actividades de reinducción para adaptar la ejecución de tareas acorde a los cambios y desarrollo de los procesos.

6.2.3. Desvinculación asistida y retiro

La Biblioteca Departamental tiene una población en edad próxima a la jubilación que representa menos del 10% de su planta de cargos. A pesar de que es una población relativamente menor, es necesario orientar positivamente a estos funcionarios en la transición hacia nuevas alternativas de vida productiva.

Se requiere, por tanto, desarrollar un proceso de formación dirigida a esta población con el fin de generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que les permitan comprender las transformaciones en su estilo de vida, en las relaciones con las personas y en la interacción con su entorno.

Actividades

- Realizar talleres de acompañamiento para la desvinculación asistida, así como de capacitación en asuntos financieros y de emprendimiento, a las personas que están próximas a pensionarse.
- Hacer reconocimiento a la trayectoria laboral y resaltar la labor prestada de los funcionarios que se desvinculan.

6.2.4. Programa de Incentivos

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 19 de 23

La Resolución 231.23.01.353 del 23 de noviembre de 2020 establece el Sistema de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero.

La finalidad del programa de incentivos es establecer incentivos pecuniarios y no pecuniarios dirigidos a reconocer niveles de excelencia en el desempeño y destacar la labor meritoria de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en todos sus niveles; valorar el esfuerzo común y el trabajo en equipo, y con ello propiciar condiciones en el ambiente de trabajo favorables para el logro de la eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño de la entidad.

INCENTIVOS PECUNIARIOS Al mejor equipo de trabajo, en las siguientes cuantías:

- a) Primer lugar: **Cuatro (4)** salarios mínimos legales mensuales.
- b) Segundo lugar: **Tres (3)** salarios mínimos legales mensuales

(Artículo 14 Resolución 231.23.01.353, Artículo 45 Acuerdo laboral 2024).

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. reconocimientos en especie con destino a programas turísticos, recreativos, culturales o pago de estudios, que se asignarán a los mejores Servidores Públicos Activos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, en cada nivel, así:

Nivel de excelencia individual en los niveles	Incentivo en Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes
Técnico	Dos (2) SMMV
Asistencial	Dos (2) SMMV
Profesional,	Tres (3) SMMV
Libre nombramiento y remoción	Tres (3) SMMV
Mejor Servidor Público de Carrera Administrativa	Cuatro (4) SMMV

(Artículo 19 Resolución 231.23.01.353).

INCENTIVOS POR ANTIGÜEDAD. incentivo mediante el cual se busca reconocer la trayectoria y aportes de los funcionarios por quinquenio de labores cumplido al servicio de la entidad, así:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 20 de 23

Años de servicio	Incentivo
5 años	dos (2) días de descanso remunerado y reconocimiento escrito
10, 15 años	tres (3) días de descanso remunerado y reconocimiento escrito
20, 25, 30, 35, 40 años	cinco (5) días de descanso remunerados y una placa de reconocimiento

(Artículo 9 Acuerdo laboral 2016).

Actividades:

- Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, acuerdo de gestión, y a los mejores equipos de trabajo.
- Establecer los funcionarios que en la vigencia han cumplido quinquenio al servicio de la entidad.
- Expedir un acto administrativo en el cual formalicen los reconocimientos respectivos en cabeza de los funcionarios y grupos de trabajo ganadores.
- Entregar incentivos y reconocimientos en ceremonia oficial.

6.2.5. Entorno laboral saludable.

Las condiciones de un entorno laboral saludable van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, y salud emocional.

Estas actividades se desarrollan como parte del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, guardando especial atención a las disposiciones de seguridad en la salud de los trabajadores.

Con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida, La Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero llevará a cabo intervenciones psicosociales con enfoque de salud

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 21 de 23

ocupacional individual y/o colectiva que promuevan el bienestar de los servidores públicos. (Art 17 Acuerdo laboral 2024).

Actividades:

- Realizar intervenciones sicosociales individuales y colectivas con el apoyo de un profesional en psicología organizacional.
- Ejecutar las actividades pertinentes del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover la creación del club de lectura.
- Semana de retiro y evaluación interna.

7. EVIDENCIAS DEL PLAN

De cada una de las actividades ejecutadas en el plan de bienestar se dejará un reporte resumen de control trimestral como parte del seguimiento al Plan de Acción MIPG de la entidad, con el fin de evidenciar la realización de las actividades propuestas.

8. REGISTRO DE ASISTENCIA

De cada actividad realizada se dejará registro de asistencia firmado por los participantes, a partir del cual se realizará el seguimiento y control de participación en las actividades programadas.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 22 de 23

9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

- Participar en las actividades programadas en el plan de bienestar social e incentivos por parte del proceso de Gestión de Talento Humano.
- Participar en la evaluación de las actividades del plan de bienestar social e incentivos.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los indicadores propuestos para la evaluación del Plan de Bienestar Social e incentivos:

¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Grado de participación de los servidores públicos en las actividades	$\left(\frac{\text{Número de funcionarios que participan}}{\text{Número de funcionarios}} \right) \times 100$
Implementación del Plan	$\left(\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades programadas}} \right) \times 100$

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	P11-GTH
		Versión: 04
		27/01/2020
		Página 23 de 23

11. CRONOGRAMA 2025

ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Cumpleaños	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Día internacional de la mujer			x									
Día del hombre			x									
Día de la secretaria				x								
Día del bibliotecólogo				x								
Día de la madre					x							
Día de la familia				x								x
Día del padre						x						
Día del servidor público						x						
Aplicación de batería de riesgo psicosocial					x							
Vacaciones recreativas							x					
Campaña para apropiación valores institucionales código de Integridad							x			x		
Amor y amistad								x				
Día de los niños										x		
Actividad deportiva institucional						x				x		
Entrega de incentivos y auxilios educativos												x
Novenas navideñas												x
Día de encuentro mensual para el diálogo, la evaluación y seguimiento de los procesos, la motivación y el rendimiento laboral.			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Aerobics			x	x	x	x	x	x		x	x	
Jornada de integración y ceremonia de reconocimientos por incentivo al desempeño y antigüedad en la entidad.												x

Elaboró: Gustavo Muñoz Galíndez, Profesional Universitario, Proceso de Gestión de Talento Humano
Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño ACTA No.01-2025 del 24 de enero del 2025
Adoptado mediante resolución N° 231.23.01.045 del 30 de enero de 2025

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Director(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.