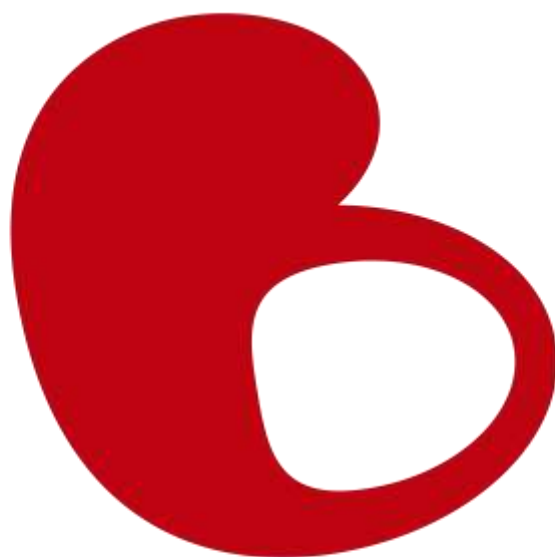

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 30/01/2019 PAG.: [1] de 16



Biblioteca
DEPARTAMENTAL
Jorge Garcés Borrero - Valle del Cauca

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS
2019**

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 30/01/2019 PAG.: [2] de 16

INTRODUCCIÓN


La Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero en concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado Colombiano y de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005, el decreto 1083 de 2015 y el decreto 678 de 2017, y a través de los cuales se regula el sistema de capacitación, estímulos y los programas de incentivos, pretende mediante el desarrollo del programa de bienestar social e incentivos, el fortalecimiento de su talento humano y su crecimiento integral, ya que es claro que el talento humano es el principal factor de generación de un servicio eficiente a la comunidad en cumplimiento de la misión de la Entidad.

Según la Guía de Estímulos para servidores públicos V. 1. De 2018. *"El bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.*

Entonces, se puede entender al sistema de estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal."

Existe una estrecha relación entre el Bienestar y el desempeño laboral, ya que los funcionarios insatisfechos disminuyen su capacidad para producir, así como su compromiso con los propósitos de la Entidad. Es por ello, que se hace indispensable la elaboración de proyectos tendientes a elevar el nivel de Bienestar de los funcionarios en su puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otros, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en su *Artículo 2.2.10.1 Programa de estímulos*, establece que *"las entidades*

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
		Versión: 03 30/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PAG.: [3] de 16

deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaran a través de programas de bienestar social".

Dando cumplimiento a los lineamientos y normatividad vigente para las entidades del sector público, en cuanto a Bienestar Social e incentivos, se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019, el cual busca el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y de su núcleo familiar, propiciando el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia; a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales y de calidad de vida laboral.


1. MARCO NORMATIVO

El 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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: *"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 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36. Establece que 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.

El Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.1 Programa de estímulos, establece: *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaran a través de programas de bienestar social.*

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 30/01/2019 PAG.: [4] de 16


El 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 protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismo las necesidades de vivienda de los empleados.

Por su parte el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores, como motor de la generación de resultados. Así mismo, valores como la integridad y la confianza, resultan esenciales para el desarrollo de las labores del servidor público.

Las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

Asimismo, La Ley 1952 de 2019, en los numerales 4 y 5 del artículo 37 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,

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
		Versión: 03 30/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PAG.: [5] de 16

así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

2. POLÍTICA INSTITUCIONAL

En relación con la política de Gestión de Talento humano: La Biblioteca Departamental Jorge Borrero Garcés se compromete a gestionar procesos de selección con la CNSC, adelantar procesos de inducción y evaluación acorde con la normatividad vigente; adoptar anualmente para sus funcionarios un plan de capacitación y formación que propendan por el mejoramiento continuo y la verificación de la competencia de los empleados, *un programa de bienestar social laboral e incentivos fundamentado en principios y valores institucionales*, y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de velar por la salud y seguridad de los servidores públicos.


3. OBJETIVO GENERAL

El Bienestar debe concebirse como parte integrante de la Gestión del Talento Humano y su objetivo principal se orientará a propiciar un mejoramiento en la calidad de vida de los servidores públicos, garantizar el desarrollo integral de los funcionarios, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de la Entidad, a través del desarrollo de actividades que generen espacios de conocimiento orientadas a implementar condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia y sentido de pertenencia con la entidad.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios, generando actitudes favorables frente al servicio público y al


	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 30/01/2019 PAG.: [6] de 16

mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores y su núcleo familiar.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan desempeño y la satisfacción del servidor público de la Biblioteca Departamental.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que eleven los niveles de satisfacción de los servidores públicos.
- 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.
- Promover el bienestar físico, social y mental para prevenir el daño en la salud de los funcionarios.
- Generar lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes y hábitos de trabajo que promuevan un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

4. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR (MIPG)

MIPG, definido como una estrategia para el cambio cultural de las Entidades Públicas, propone como primera dimensión del modelo, la Gestión del Talento Humano, por concebir al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 30/01/2019 PAG.: [7] de 16

factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Es por ello que 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 la cosas bien
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Por lo anterior, el presente plan con cada uno de sus programas y/o actividades estará enfocado en el seguimiento de estas rutas.

5. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

La guía de estímulos de la función pública, sugiere que el plan se diseñe con base en el ciclo de vida del servidor público, es decir: ingreso, desarrollo y retiro. Y, de esta manera, se proyecten actividades o iniciativas que le apunten a cada una de estas fases.


5. 1. COMPONENTES DEL PROGRAMA

El bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral. Los Programas de Bienestar Social que deben elaborar las entidades han de desarrollar ambos componentes.

5.1.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

De acuerdo con el Decreto 1567/98, *"En esta área se deben estructurar 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"*.

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

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
		Versión: 03 30/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PAG.: [8] de 16

5.1.1.1 Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: 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 una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Estrategias.


- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Ser enlace entre los diferentes organismos prestadores de los servicios y los funcionarios.

Actividades:

- Semana de la salud y bienestar.
- Actividades de promoción y prevención.
- Promoción de los servicios de la Caja de Compensación Familiar, por medio de la comunicación permanente con el respectivo asesor y divulgación de todos los servicios ofrecidos: turismo, créditos, postulación subsidios, cursos, actividades de recreación, eventos deportivos y culturales.
- Seguro de vida y pago de renta por incapacidades.

5.1.1.2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST.

Tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general,

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19 Versión: 03 30/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PAG.: [9] de 16

proporcionado condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Actividades:

- Ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2019.
- Realizar intervención al personal con base en el análisis de riesgo psicosocial.

5.1.1.3. Promoción de vivienda

Divulgar información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.

Actividades:


- Feria informativa acerca de oferta de vivienda.
- Divulgación de información para adquisición de vivienda y enlace con FNA, caja de compensación familiar y fondos de cesantías.

5.1.1.4. Actividades deportivas y recreativas

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia.

Actividades:

- Caminata Ecológica y siembra de un árbol.
- Convenios con centro de acondicionamiento físico y/o Gimnasio.
- Promover descuentos para vacaciones recreativas desarrolladas en la Entidad por empresa externa.
- Jornadas de integración funcionarios.
- Juegos autóctonos – día del servidor público.
- Novenas navideñas.

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 30/01/2019 PAG.: [10] de 16

5.1.1.5. Actividades culturales, artísticas y sociales

Se desarrollan estas actividades con el fin de contribuir en la formación integral de los servidores y así ofrecer alternativas de aprovechamiento de tiempo libre, incorporando en su conocimiento una actividad artística beneficiándolo en su calidad de vida

Actividades

- Celebración fechas especiales (mujer, hombre, padre, madre, amor y amistad, secretaria, día del Bibliotecólogo, día del servidor público).
- Celebración cumpleaños mensualmente.
- Tardes futboleras- Copa américa 2019.
- Curso de gastronomía- trabajando en equipo.
- Donación a fundación escogida.
- Participación en exposiciones, matinales, cine, conciertos, talleres y conferencias, actividades ofertadas al público en general.
- Cierre de gestión – rendición de cuentas.


5.1.1.6. Programas Función Pública

Programa servimos

La entidad se encargará de divulgar el programa con todos los servidores públicos.

El programa tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades. Es importante mencionar que, dependiendo de la alianza, existen beneficios que también se pueden extender a los contratistas.

El programa está en constante crecimiento y aumento en el número de alianzas, que en este momento se concentran en seis líneas principales de acción, a saber:

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
		Versión: 03 30/01/2019
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PAG.: [11] de 16

- Educación
- Turismo y recreación
- Vivienda
- Seguros
- Salud
- Cultura y medio ambiente

6. PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.¹

Es un aspecto de la calidad de vida en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de las metas Institucionales, expresado en la potencialización de las calidades humanas de todos los miembros de la comunidad educativa.


Los campos que se deben atender son los siguientes:

- Clima laboral
- Cambio organizacional
- Desvinculación asistida y retiro

6.1. Clima 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.

¹ Guía de Estímulos – DAFP Septiembre 2018

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 30/01/2019 PAG.: [12] de 16


Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

Actividades:

- Realizar taller "Trabajo en equipo, bienestar y prosperidad".
- Salario emocional: se desarrolla como un sistema de puntos que pretende estimular la permanencia de los servidores en la entidad, por lo tanto a cada servidor se le asignarán 1000 puntos con una vigencia de un año, para ser redimidos por tiempo compensado en 6 modalidades diferentes:

1. Disfruta tu día300 puntos (1 vez al año)
2. Comparte con otros150 puntos (1 veces al año)
3. Tarde de Bienestar e Integración.....100 puntos (1 vez al año)
4. Puente más Largo.....150 puntos (1 vez por año)
5. Tarde de cumpleaños.....100 puntos
6. Reuniones escolares o personales.....100 puntos (2 veces por año)

- Café con la Dirección General: se pretende generar un acercamiento general a la Entidad; por ello se apoyan espacios de comunicación con los servidores públicos para escuchar sus inquietudes y propuestas; para este fin, se conformará un grupo café con la Dirección General y los integrantes de la Entidad de todo tipo de vinculación, lo que facilitará conocer de primera mano, las situaciones que se están presentando en la Entidad, las acciones que se puedan tomar para abordarlas y las mejoras constantes de las circunstancias que están viviendo, para llevar a cabo este proceso, de cada área se escogen dos representantes que integrarán el equipo y llevarán las ideas a la reunión con la Dirección General, el equipo propone actividades para la integración y el compañerismo. Esta reunión se hará una vez cada tres meses y los líderes de los procesos harán seguimiento a la ejecución de las acciones propuestas.
- Hacer la medición de clima laboral vigencia 2019.

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 30/01/2019 PAG.: [13] de 16

6.2. Cambio organizacional

La entidad se debe ver como algo dinámico cuyas ideas y relaciones entre sus miembros se forman, propagan y evolucionan continuamente. En otras palabras, se reconoce que el activo más importante de las entidades son los servidores públicos, y que la gestión de la entidad, en términos de resultados, así como la percepción que de ella tenga la ciudadanía, va a depender de ellos (primera dimensión de MIPG).² Por lo tanto, el cambio organizacional centra sus objetivos en modificar la forma de participación dentro de la entidad y a su vez generar interacciones para construir el tipo de relaciones que necesitan tanto los servidores a nivel micro, como la entidad a nivel macro.

Para ello las estrategias deben estar enfocadas en contestar los siguientes interrogantes: ¿Qué estamos haciendo?, ¿Cómo lo estamos haciendo?, con el fin de modificar interacciones con quienes hacen parte de la Entidad y con la comunidad en general y centrarse en aumentar y buscar nuevas formas de participación de los servidores.

Actividades:


- Campaña Soy, líder- con el fin de lograr la apropiación valores código de integridad, utilizando la "Bitácora" que es un instrumento de introspección que se sale del esquema normal de cómo se lleva un día en la Biblioteca con el fin de confrontarnos frente a nuestro quehacer.
- Socialización e interiorización nueva plataforma estratégica.

6.3. Desvinculación laboral asistida y retiro

La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor público y, por lo tanto, merecen la total atención y planeación por parte de la entidad.

El fin es orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva. Desarrollar un proceso de formación, dirigido a las personas que se encuentran próximas a su retiro laboral, con el fin de generar

² Guía de Estímulos DAFP

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 30/01/2019 PAG.: [14] de 16

espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que les permitan comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno.

Se busca que la entidad planee, ejecute y evalúe un programa destinado a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación, de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral, así como promover una asimilación positiva del proceso de pensión.

Aplica para los servidores públicos que se retiran por obtener pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad.

Actividades


- Ejecutar el Programa de pre pensionados "*Creando Nuevos Caminos*"
- Realizar entrevistas de retiro para identificar razones del mismo.
- Buscar apoyo en la Caja de Compensación Familiar para hacer un acompañamiento más efectivo del proceso de desvinculación o retiro. Por ejemplo, para el caso de la desvinculación asistida, la CCF puede aconsejar a los servidores en el ingreso a la ruta de empleabilidad que ellos tienen.

6.4. Programa de Incentivos

La finalidad del programa es otorgar estímulos de manera individual y grupal a los servidores públicos para que la entidad tenga una buena gestión, reconocer el cumplimiento de sus labores y la consecución de resultados institucionales.

De acuerdo al Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, existen dos tipos de incentivos

No pecuniarios: dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar:

	BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL "JORGE GARCÉS BORRERO"	P11-GTH-01-19
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03 30/01/2019 PAG.: [15] de 16

- Traslados, encargos
- Comisiones, becas, proyectos especiales
- Publicaciones y reconocimiento públicos
- Programas de turismo

Pecuniarios: dirigido a equipos de trabajo y con un reconocimiento económico.

Actividades:

- Expedir un acto administrativo en el cual se fijen los criterios para este proceso.
- 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.
- Entregar incentivos y reconocimientos en ceremonia oficial.

7. AUXILIOS RECONOCIDOS A SERVIDORES PÚBLICOS

- Auxilio educativo para el núcleo familiar
- Auxilio para útiles estudiantiles
- Auxilio para lentes
- Auxilio funerario y afiliación grupo familiar
- Auxilio para educación formal

8. 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	N° de funcionarios que participan/ N° de funcionarios *100
Implementación del Plan	$(\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas}) \times 100$



**BIBLIOTECA DEPARTAMENTAL
"JORGE GARCÉS BORRERO"**

P11-GTH-01-19

Versión: 03
30/01/2019

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS**

PAG.: [16] de
16

CRONOGRAMA 2019												
ACTIVIDAD	EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
CUMPLEAÑOS												
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER												
DÍA DEL HOMBRE												
DÍA DE LA SECRETARIA												
DÍA DEL BIBLIOTECÓLOGO												
DÍA DE LA MADRE												
DÍA DEL PADRE												
CAMPAÑA SOY LÍDER												
TARDES FUTBOLERAS COPA AMÉRICA 2019												
DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO												
CAMINATA ECOLÓGICA Y SIEMBRA DE UN ÁRBOL												
CURSO DE GASTRONOMÍA-TRABAJANDO EN EQUIPO												
CAFÉ CON LA DIRECCIÓN GENERAL												
SALARIO EMOCIONAL												
MEDICIÓN CLIMA LABORAL												
AMOR Y AMISTAD												
TALLER TRABAJO EN EQUIPO, BIENESTAR Y PROSPERIDAD												
PROGRAMA PRE PENSIONADO												
DÍA DE BRUJAS												
SEMANA DE LA SALUD Y BIENESTAR												
ENTREGA DE INCENTIVOS Y AUXILIOS EDUCATIVOS												
NOVENAS NAVIDEÑAS												
CIERRE DE GESTIÓN												
DONACIÓN FUNDACIÓN ESCOGIDA												

Elaboró: Kelly Johana Idrobo Uribe