

**SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO
SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO**

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS
Versión 2 - 2020**

Secretaría General

Bogotá D.C. junio 25 del 2020

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	4
3. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS	11
3.1 Política de la Calidad	11
3.2 Objetivos Estratégicos Institucionales Relacionados con Talento Humano.....	12
4. JUSTIFICACIÓN	12
5. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	14
5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	14
6. BENEFICIARIOS	14
7. RESPONSABLES	15
8. METODOLOGIA	15
9. INFORMACION DE LA PLANTA DE PERSONAL	17
10. AREAS DE INTERVENCIÓN	20
10.1 Área de Calidad de Vida Laboral.....	20
10.2 Área de Protección y Servicios Sociales.....	30
10.3 Otras Actividades Administrativas.....	31
10.4 Educación Formal	32
11. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES	33
11.1. Programa de Bienestar Social e Incentivos Versión 2 - 2020.....	33
12. PLAN DE INCENTIVOS	35
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	38
14. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO	39

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS Versión 2 - 2020

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de las actuales circunstancias, impuestas en virtud de las medidas de contención adoptadas como consecuencia del nuevo coronavirus COVID-19, declarado por la Organización Mundial de la Salud como Pandemia, es importante precisar que la medida de aislamiento preventivo obligatorio ha tenido lugar en virtud de la expedición de los Decretos 457 del 22 de marzo de 2020, 531 del 8 de abril de 2020, 593 del 24 de abril de 2020, 636 del 8 de mayo de 2020 y 749 del 28 de mayo de 2020, mediante los cuales el Gobierno Nacional ordenó el aislamiento preventivo de todas las personas habitantes de la República de Colombia, teniendo en cuenta como criterio para adoptarla la necesidad de garantizar el derecho a la vida, la salud en conexidad con la vida y la supervivencia, normas que a su vez tienen fundamento en razón de la Declaratoria de la Emergencia Sanitaria efectuada por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Declaratoria de la Emergencia Económica, Social y Ecológica por parte del Gobierno Nacional con motivo de la pandemia generada por el COVID -19 y de conformidad con lo señalado en el Decreto Legislativo 491 de 2020, expedido por el Gobierno Nacional, *“Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*, cuyo artículo 3 establece que: *“Para evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de salud y Protección Social, las autoridades a las que se refiere el artículo 1 del presente Decreto velarán por prestar el servicio mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones”*.

Se presenta el Programa de Bienestar Social e Incentivos versión No. 2, con el cual se da cumplimiento al acatamiento de las instrucciones y medidas impartidas por el Gobierno Nacional en el marco de la emergencia por la Contingencia de la expansión del Coronavirus COVID-19 y a las medidas de Contención y confinamiento inteligente, en el cual es imposible realizar actividades presenciales, por lo cual se ajustan las actividades a las necesidades actuales, efectuándolas a través de medios virtuales.

Así mismo, es importante dar a conocer que el Sistema de Estímulos, establecido en el capítulo II de la Ley 909 de 2004, comprende el Programa de Bienestar Social y el Plan de Incentivos.

Donde, el Programa de Bienestar Social tiene como objetivo el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y el de sus familias, buscando propiciar un clima organizacional que permita afianzar el sentido de pertenencia, la motivación,

la calidez humana y los valores inmersos en el Código de Integridad de la Entidad, para garantizar la efectiva prestación de los servicios en la Institución.

De igual forma, el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, establece que para los servidores públicos los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos 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”*.

Por su parte, el Plan de Incentivos Institucionales está dirigido según el Decreto 1083 de 2015, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño de los Funcionarios de acuerdo con el nivel de excelencia de quienes se destaquen por las labores realizadas, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que genere impacto y beneficie a la entidad, dándole valor agregado a la gestión y al desempeño que se adelanta cotidianamente.

Los incentivos deben ser adoptados formalmente, ser divulgados ampliamente, estar orientados a satisfacer necesidades de los servidores, para que sea posible alcanzarlos, de manera que se logre el objetivo de aumentar la motivación en los Funcionarios de la Entidad.

El Servicio Geológico Colombiano, a través del Grupo de Trabajo de Talento Humano, está dando cumplimiento a este compromiso con sus Funcionarios, promoviendo e incentivando el bienestar de estos, motivándolos a su vez a través de incentivos para así contribuir al logro de los objetivos y la misión de la Entidad.

2. MARCO LEGAL

Que la Ley 489 de 1998 establece en el artículo 26 que *“El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”*.

Que la Ley 1960 del 27 de junio 2019 - Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en su artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así:

“g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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*”.

Que el Decreto 1567 de 1998, establece que para los servidores públicos los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“aquellos 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, el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben desarrollar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados para lo cual se implementarán Programas de Bienestar Social que ofrecerán servicios de carácter deportivo; recreativo, vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades; promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

Por otra parte, de conformidad con lo señalado en el concepto No. 2EE202041060000041726, expedido por el Ministerio de Trabajo, con respecto a la Ley 1857 de 2017, particularmente en lo relacionado con la jornada laboral semestral para compartir con la familia, durante la emergencia causada por COVID-19, para dar cumplimiento a lo establecido en el parágrafo del artículo 3, existen tres formas de cumplir con la obligación de conceder una jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con su familia, así:

- “1. El Empleador puede disponer a su criterio el sitio y la forma de realización de la jornada para que el trabajador comparta con su familia, con su propio peculio.
2. El Empleador podrá realizar gestiones necesarias para que dicha jornada se coordine con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculado por disposición legal, Ley 21 de 1982 y,
3. En la eventualidad de que las dos primeras opciones no hayan podido cristalizarse, se conceda al trabajador una jornada libre remunerada para el cumplimiento de dichos fines”.

Que la Resolución 00000652 30-04-2012 expedida por el Ministerio del Trabajo señala en el **Artículo 11. Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados** lo siguiente: *“Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los*

trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo”.

Que el Decreto 1083 de 2015, en su Título 10, Artículo 2.2.10.1 señala que: *“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.”*

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.

Artículo 2.2.10.2 *“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:*

- 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 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.*
- 5. 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 organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.*

Parágrafo 1. *“Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. 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 empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.*

Artículo 2.2.10.3 *“Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales”*

Artículo 2.2.10.4 *“Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles”.*

Artículo 2.2.10.5 *“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”.

Artículo 2.2.10.6 *“Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.*

Artículo 2.2.10.7 *Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 3. Preparar a los pensionados para el retiro del servicio.*
- 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 5. Fortalecer el trabajo en equipo.*
- 6. Adelantar programas de incentivos”.*

ARTÍCULO 2.2.10.8 *Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.*

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Que el Decreto 648 de 2017 en su Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrá implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Y la Resolución 158 del 23 de agosto de 2013 por la cual se conforma el Comité de Bienestar Social e Incentivos y se adopta el reglamento interno sobre los planes y programas de capacitación, bienestar social e incentivos y se define el procedimiento para la participación de los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano – SGC.

Finalmente es necesario hacer referencia al Código Disciplinario Único Ley 734 de 2002 que dispone en el artículo 33 en los numerales 4 y 5 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, deportes, y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que son las mencionadas anteriormente.

Con base a las medidas y directrices impartidas por el Gobierno Nacional en el marco de la emergencia por la Contingencia de la expansión del Coronavirus COVID-19, y dando cumplimiento al Decreto 417 del 17 de marzo de 2020. Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, en su Artículo 1. Declárese el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por el término de treinta (30) días calendario, contados a partir de la vigencia de este decreto.

Que dando cumplimiento al Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público, en su Artículo 1. Aislamiento. Ordenar el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día

25 de marzo de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 13 de abril de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19. Para efectos de lograr el efectivo aislamiento preventivo obligatorio se limita totalmente la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional, con las excepciones previstas en el artículo 3 del presente Decreto.

Al Decreto Legislativo Número 491 del 28 de marzo de 2020, expedida por la Presidencia de la Republica, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, en su Artículo 1. Ámbito de aplicación. El presente Decreto aplica a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado, y a los particulares cuando cumplan funciones públicas. A todos ellos se les dará el nombre de autoridades. Y al Artículo 3. Prestación de los servicios a cargo de las autoridades. Para evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, las autoridades a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones..., al Artículo 15. Prestación de servicios durante el período de aislamiento preventivo obligatorio. Durante el período de aislamiento preventivo obligatorio las autoridades dispondrán las medidas necesarias para que los servidores públicos y docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior públicas cumplan sus funciones mediante la modalidad de trabajo en casa, 'haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones....

Al Decreto 131 del 31 de mayo de 2020, “Por el cual se imparten lineamientos para dar continuidad a la ejecución de la medida de aislamiento obligatorio en Bogotá D.C. y se toman otras determinaciones”, en su Artículo 1.- Aislamiento Preventivo Obligatorio. Dar continuidad al aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de Bogotá D.C., a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de junio de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 16 de junio de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19.

A la Resolución 066 del 24 de abril de 2020. Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19. Artículo 1. Objeto. Adoptar al protocolo general de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de esta resolución. Dicho protocolo está orientado a minimizar los factores que pueden generar la transmisión de la enfermedad y deberá ser implementado por los destinatarios de

este acto administrativo en el ámbito de sus competencias. Artículo 3, numeral 3.1.4. Adoptar medidas de control administrativo para la reducción de la exposición, tales como la flexibilización de turnos y horarios de trabajo, así como propiciar el trabajo remoto o trabajo en casa. Anexo técnico Protocolo de Bioseguridad para la prevención de la transmisión de Covid-19. Numeral 3.2. Distanciamiento físico: Se debe controlar el aforo de los trabajadores el área o recinto de trabajo. No se deben permitir reuniones en grupos en los que no pueda garantizar la distancia mínima de 2 metros entre cada persona. Aproveche las ayudas tecnológicas con el fin de evitar aglomeraciones y evite el intercambio físico de documentos de trabajo.

Medidas complementarias a las impartidas por la Circular No. 0017 del 24 de febrero del 2020 aplicable a los ambientes laborales sin perjuicio de dar cumplimiento al protocolo: “Preparación respuesta y atención del Servicio Geológico Colombiano por el COVID-19”; a lo establecido en la Resolución No. 385 de 12 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus. Como lo establece en su artículo 1° Declaratoria de emergencia sanitaria. Declárase la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020. Dicha declaratoria podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada o cuando desaparezcan las causas que le dieron origen o, si estas persisten o se incrementan, podrá ser prorrogada. Y en el artículo 2° Medidas sanitarias en el numeral 2.6. Ordenar a los jefes, representantes legales, administradores o quienes hagan sus veces a adoptar, en los centros laborales públicos y privados, las medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19. Deberá impulsarse al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo.

Que dando cumplimiento a la Circular No. 0018 del 10 de marzo de 2020, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo, y Director del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la cual se dan instrucciones de intervención, respuesta y atención del COVID 19, en el ítem B Medidas temporales y excepcionales de carácter preventivo, numeral 3, disminuir el número de reuniones presenciales o concentración de varias personas en espacios reducidos de trabajo y con baja ventilación para reducir el riesgo de contagio de enfermedades respiratorias y COVID 19 por contacto cercano. Numeral 4. Evitar áreas o lugares con aglomeraciones en los que se pueda interactuar con personas enfermas.

Y en la Directiva Presidencial 02 de 12 de marzo de 2020 sobre Medidas para atender la contingencia por COVID-19, a partir del uso de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones – TIC, a la Circular interna SGC No. 006 del 11 de marzo de 2020 “Acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades respiratorias en el SGC”, medidas según Numeral 6. Se ordena disminuir la realización de reuniones presenciales de trabajo a lo estrictamente indispensable, para evitar la concentración de un número plural de personas en espacios reducidos y se insta a los

colaboradores del SGC a la utilización de los medios virtuales de comunicación y Numeral 8. Se suspende la autorización de nuevas comisiones de campo. Solo en casos excepcionales se autorizarán por el Director General a solicitud de cada Dirección Técnica.

A la Circular Interna SGC No. 007 del 16 de marzo de 2020 “medidas adicionales a las tomadas en la Circular 006 de 2020 sobre contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades respiratorias en el Servicio Geológico Colombiano” según lo contemplado en el numeral 1. A partir de la fecha, cada coordinador del respectivo grupo de trabajo o supervisor de un contrato de prestación de servicios, con el visto bueno del respectivo Director Técnico, determinará las actividades que semanalmente puedan ser desarrolladas desde la casa de cada uno de los colaboradores y establecerá los mecanismos que permitan verificar su cumplimiento. De lo anterior (actividades y mecanismos de verificación) se deberá dejar la respectiva evidencia y en su numeral 2. Para aquellos funcionarios mayores de 65 años y/o con condiciones de patologías crónicas, tales como cáncer, diabetes, enfermedades cardíacas, renales y respiratorias debidamente validadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del SGC, deberán obligatoriamente concertar con el Coordinador de su Grupo de Trabajo los compromisos semanales que deberán cumplir desde su casa.

Y a la Circular Interna SGC No. 011 de 2020 sobre las "Directrices institucionales para dar continuidad al aislamiento preventivo en el SGC", según numeral 3. Continúan suspendidas las comisiones al exterior y las comisiones de campo. Para estas últimas, sólo en casos excepcionales y por estricta necesidad serán autorizadas por el Director General a solicitud de cada Dirección Técnica. Numeral 4. La atención al ciudadano seguirá realizándose a través de los canales virtuales de atención en línea y redes sociales dispuestas por la entidad y de las líneas telefónicas asignadas para estos fines y el numeral 6 No deben efectuarse reuniones presenciales de trabajo. Lo anterior, con el fin de evitar la concentración de un número plural de personas en espacios reducidos, por lo que se insta a los colaboradores del SGC a continuar utilizando los medios virtuales de comunicación, incluso desde el puesto de trabajo. Según Numeral 8. Se reitera que el esquema de trabajo en casa...

3. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS

3.1 Política de la Calidad

El Servicio Geológico Colombiano como Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación, se compromete con el desarrollo social y económico del país, a través de la gestión integral del conocimiento geocientífico del subsuelo del territorio nacional, la investigación nuclear y radiactiva y la divulgación de la información, mediante:

- La investigación en Geociencias básicas.
- La investigación del potencial de recursos del subsuelo.
- La investigación, evaluación y monitoreo de amenazas de origen geológico.
- La gestión integral del conocimiento geocientífico del subsuelo.
- La investigación y aplicación de tecnologías nucleares, el control del uso y disposición de materiales nucleares y radiactivos.

Con servidores públicos expertos, competentes y comprometidos con el mejoramiento continuo, infraestructura adecuada para el cumplimiento de la misión de la entidad, mediante el uso de herramientas y mecanismos de comunicación, que permiten la interacción y satisfacción de los diferentes grupos de interés, para garantizar el logro de las metas institucionales.

3.2 Objetivos Estratégicos Institucionales Relacionados con Talento Humano

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del Servicio Geológico Colombiano, está orientado al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos institucionales:

- Promover la formación de capital humano altamente especializado, para dar continuidad y vincular nuevas generaciones al desarrollo de la gestión de conocimiento geocientífico y nuclear.
- Satisfacer las necesidades de los grupos de interés mediante el cumplimiento de la misión institucional.

4. JUSTIFICACIÓN

Las entidades son Unidades de transformación y sirven como instrumento de crecimiento para lograr el desarrollo individual y colectivo de los seres humanos.

En el ejercicio de la Administración Pública, las entidades propenden por prestar un excelente servicio a sus usuarios, generando procesos óptimos que permitan mejorar la prestación de los servicios y la generación de productos y resultados eficaces, lo cual es posible gracias al desempeño y la labor que realizan los Funcionarios día a día, teniendo como punto de partida, el cumplimiento de la misión y los objetivos de la Entidad.

Es así como se espera generar resultados óptimos y la satisfacción de los usuarios por los servicios prestados; no obstante, es de igual importancia generar satisfacción en los Funcionarios que laboran en la entidad y contribuir a la percepción positiva del entorno laboral, mejorando así el Clima Organizacional y brindando Bienestar. El Bienestar se

traduce en el equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas que tiene el ser humano con su entorno social, ambiental, ecológico y laboral.

Los Programas de Bienestar buscan cubrir eficiente y eficazmente la satisfacción de las necesidades individuales en concordancia con sus exigencias, y la interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar, de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal y organizacional que trasciende al crecimiento humano, al mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, generando un mejor ambiente laboral.

Cada vez es imperativo el desarrollar programas que sensibilicen a las personas a llevar estilos de vida saludables, a disponer de espacios de relación en el entorno laboral que coadyuven a desarrollar modelos de interrelación en ambientes no laborales que fortalezcan las competencias desde el SER.

En este sentido la Administración es consciente de la importancia que reviste el desarrollo del Talento Humano como elemento dinamizador de la cultura y del crecimiento organizacional y por ello se ha propuesto ofrecer mejores condiciones para el trabajo, para el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, éticas, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los funcionarios al servicio del Estado.

Pese a la crisis que enfrenta nuestro país por el COVID- 19, debe indicarse que no se ha expedido ninguna norma que establezca nuevos lineamientos referentes al Programa de Bienestar Social e Incentivos. Sin embargo, con la expedición de la Resolución No. 385 de 2020 del Ministerio de salud, del Decreto 491 de 2020 y de las medidas de aislamiento obligatorio, se hace necesario tener en cuenta que se insta al desarrollo de prácticas de calidad de vida laboral enmarcadas en las nuevas situaciones que se derivan del trabajo en casa y que generan potenciales riesgos psicosociales.

Con base a las medidas y directrices impartidas por el Gobierno Nacional, en el marco de la emergencia por la Contingencia de la expansión del Coronavirus COVID-19, no es posible ejecutar en esta vigencia varias actividades inmersas en la versión No. 1 del Programa de Bienestar Social e Incentivos, (Ceremonia Especial de Incentivos y estímulos, Entrega de Resultados Bogotá, Grupos de Trabajo y OVS, Feria de Servicios Compensar, Actividades Deportivas: Torneo Tenis de Mesa, Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales, Tarde de Cine, Feria de Vivienda y cafés de interacción), lo que hace necesario reformular las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos, por lo cual, se crea la necesidad de formular el Programa de Bienestar Social e incentivos en su versión No. 2. que cumpla el acatamiento a las instrucciones y medidas impartidas por el gobierno nacional en el marco de la emergencia del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por la Contingencia de la expansión del Coronavirus COVID-19.

5. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Propiciar condiciones favorables para los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano, a través de herramientas que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida, generando espacios saludables que fomenten la participación e integración en contextos de tipo cultural, recreativo, deportivo y familiar, mediante el desarrollo de actividades, talleres, y estrategias de intervención.

5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Intervenir el clima y la cultura organizacional de la Entidad a partir de estrategias y planes de acción que permitan aumentar los niveles de satisfacción laboral de los funcionarios y así mejorar el desempeño en el desarrollo de sus funciones.
- Diseñar e implementar estrategias enfocadas en fortalecer el crecimiento personal y responsabilidad social de cada uno de los funcionarios, que permitan el desarrollo de valores organizacionales, el compromiso con la institución y la apropiación del código de integridad.
- Generar espacios a través de las herramientas virtuales que brinden posibilidades de recreación y cultura que beneficien a los funcionarios y a su núcleo familiar.
- Promover condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación, integración, trabajo en equipo, y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.
- Otorgar los incentivos y estímulos establecidos asociados a la Evaluación del Desempeño.

6. BENEFICIARIOS

Todos los Funcionarios de planta de personal del Servicio Geológico Colombiano, incluido su núcleo familiar, que de acuerdo con el Decreto 051 de 2017 indica: *“que se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor”*.

7. RESPONSABLES

El Grupo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano será el responsable de diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar Social e incentivos 2020. Y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del Programa de Vigilancia en Riesgo Psicosocial.

8. METODOLOGIA

Con el objetivo de formular el programa de Bienestar Social y el Plan de Incentivos 2020 versión 1, el Grupo de Talento Humano diseñó y aplicó a los Funcionarios, una encuesta integral de bienestar social orientada a la identificación de los intereses y necesidades de los funcionarios, para posteriormente conforme a los resultados de la misma, definir las estrategias de intervención.

La evaluación incluyó: Calidad de Vida Laboral, Protección y Servicios Sociales, y al interior de ellas las variables, deportivas, recreativas, artísticas y culturales, ambientales de reconocimiento y estímulos, infantiles y a su vez se evaluó la Caja de Compensación Familiar.

La encuesta estuvo dirigida a la totalidad de la planta de personal provista correspondiente a (318) funcionarios y fue enviada vía Google Drive, haciendo uso del correo institucional, de los cuales 152 que corresponden al 48% diligenciaron el formulario. 107 funcionarios participantes de la encuesta se encuentran en Bogotá y corresponden al 70% de la población, representando en la sede Bogotá el 42% de la población, mientras que 45 de los funcionarios que corresponde al 30% de la población pertenece a los Grupos de Trabajo de las otras sedes.

A partir del análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados, se priorizaron las actividades, y temas a intervenir en bienestar social, teniendo en cuenta los recursos asignados para el desarrollo de las actividades.

En el marco de las actuales circunstancias, impuestas en virtud de las medidas de contención adoptadas como consecuencia del nuevo coronavirus COVID-19, declarado por la Organización Mundial de la Salud como Pandemia, y dado que entre las medidas sanitarias adoptadas para prevenir y combatir la propagación del virus, se han restringido todas las actividades sociales que impliquen aglomeración como celebraciones, eventos y similares presenciales, se cancelaron las siguientes actividades:

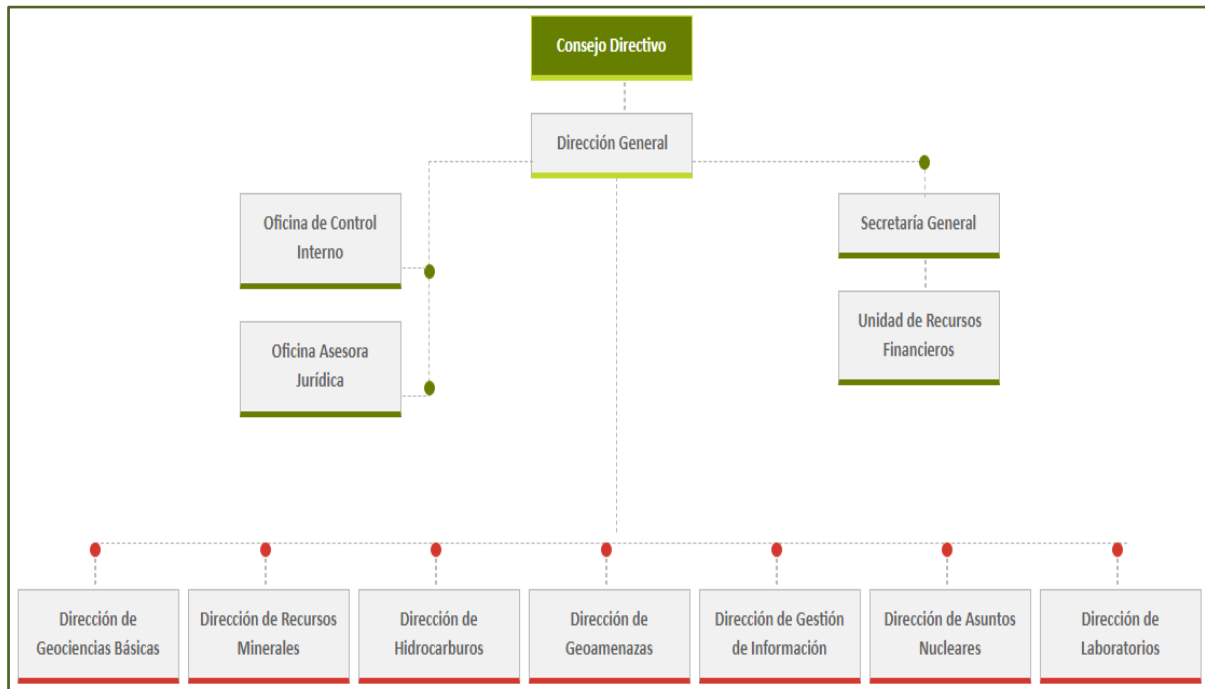
ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ÁREA	ACTIVIDAD	PROGRAMACION	OBSERVACIÓN
Área de Calidad de Vida Laboral	• Ceremonia Especial de Incentivos, Estímulos	Diciembre	• Se cancela actividad por la contención sanitaria ante el Covid – 19.
	• Entrega de Resultados Bogotá, Grupos de Trabajo y Ovs	Diciembre	• Se cancela actividad por la contención sanitaria ante el Covid – 19.
Área de Protección y Servicios Sociales	Feria de Servicios Compensar	Marzo	• Se cancela actividad por la contención sanitaria ante el Covid – 19.
	• Actividades Deportivas: * Torneo Tenis de Mesa * Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales	Julio, Agosto, Septiembre	• Se cancela actividad por la contención sanitaria ante el Covid – 19. se cancela
	• Tarde de Cine (2)	Marzo, Septiembre	• Se cancela actividad por la contención sanitaria ante el Covid – 19.
	• Día de la Familia	Primer semestre	Bonos de cine o alimentos
	• Aguinaldo Navideño	Diciembre	• Se cancela actividad por austeridad ante la contención sanitaria ante el Covid-19
Otras Actividades	• Feria de Vivienda	Abril	• Se cancela actividad por la contención sanitaria ante el Covid – 19.

Así mismo, se reformularon algunas actividades creando de esta forma la Versión No. 2 del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020 con el cual se da cumplimiento al acatamiento de las instrucciones y medidas impartidas por el Gobierno Nacional en el marco de la emergencia por la Contingencia de la expansión del Coronavirus COVID-19 y a las medidas de Contención y confinamiento inteligente y a las medidas tomadas por el Servicio Geológico Colombiano a nivel interno, en el cual es imposible realizar actividades presenciales, donde se cambian las condiciones de atención, por lo cual se ajustan las actividades a las necesidades actuales, teniendo en cuenta a su vez las recomendaciones dadas por el Comité de Bienestar Social e Incentivos y los resultados de la encuesta Sociodemográfica, pasando actividades que estaban planteadas a realizar en forma presencial a pasarlas a efectuar a través de medios virtuales.

9. INFORMACION DE LA PLANTA DE PERSONAL

ORGANIGRAMA

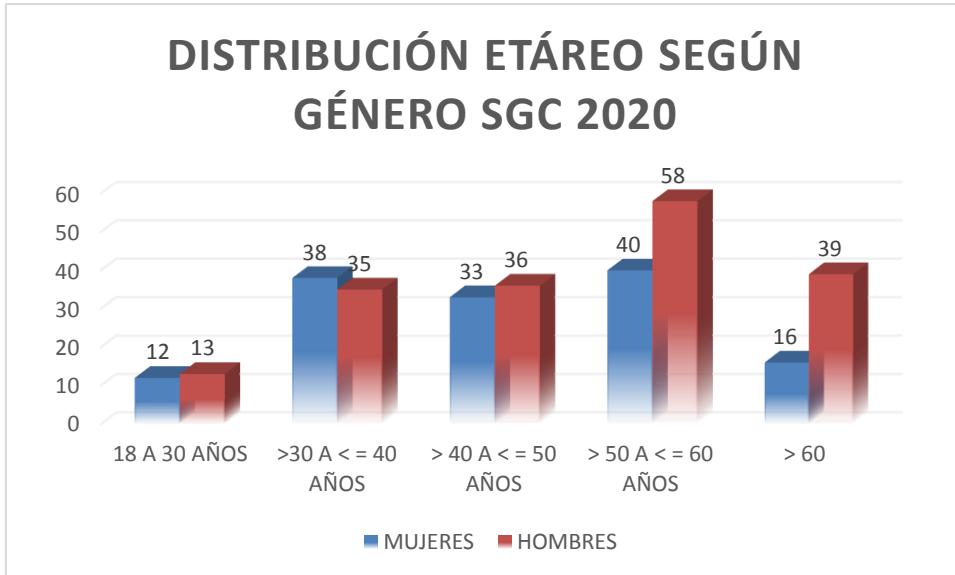


ANÁLISIS DEMOGRÁFICO DEL SGC

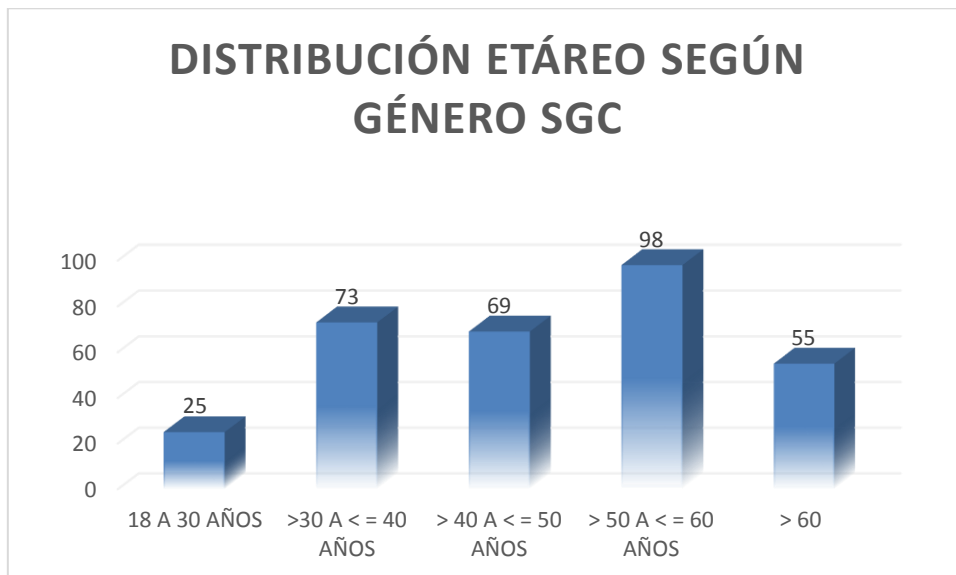
A corte 30 de mayo de 2020 la planta de personal se encontraba provista de la siguiente forma:

DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DEL SGC SEGÚN EDAD Y GÉNERO

GRUPOS ETÁREOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
18 A 30 AÑOS	12	13	25
>30 A <= 40 AÑOS	38	35	73
> 40 A <= 50 AÑOS	33	36	69
> 50 A <= 60 AÑOS	40	58	98
> 60	16	39	55
TOTAL	139	181	320
	43,43%	56,56%	100,00%

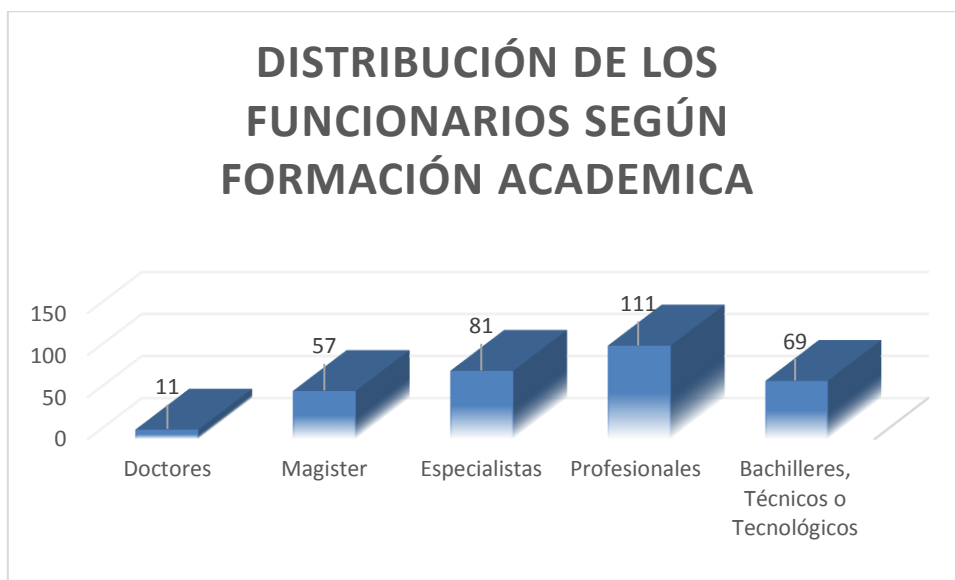


El 56.56% de los funcionarios son hombres en tanto que el 43,43% son mujeres. El 7.8% de los funcionarios son menores de 30 años y el 44.37% están entre los 30 y 50 años. El 30.6% de los funcionarios están entre 50 y 60 años.



Del total de los funcionarios el 17.2% son mayores de 60 años.

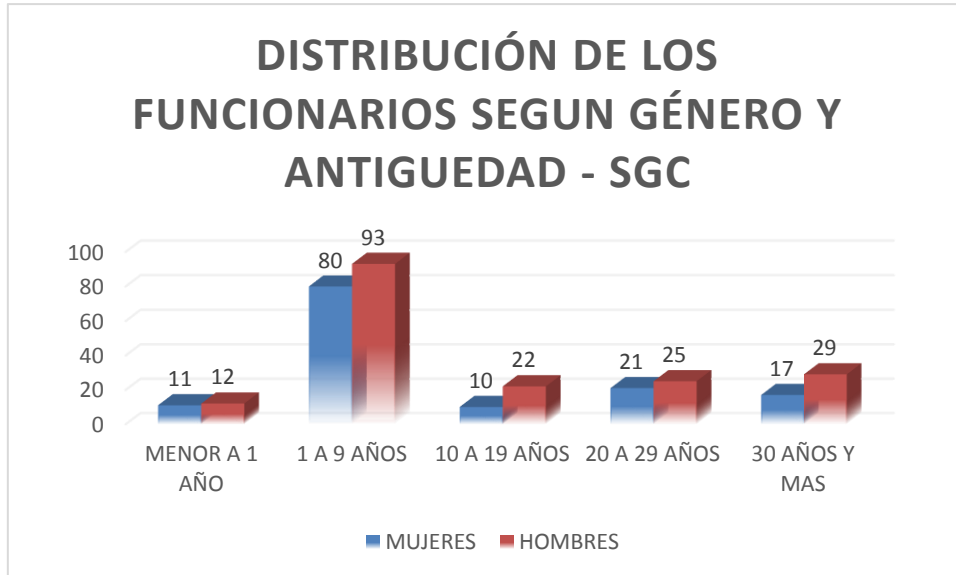
DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS SEGÚN FORMACION ACADEMICA



El 34.58% de los funcionarios tienen formación profesional (111), alguna especialización (81), magister (57) y doctorado (11) en las diferentes áreas de investigación de las ciencias de la tierra y demás disciplinas en las áreas no misionales.

DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS SEGÚN GÉNERO Y ANTIGÜEDAD

RANGOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MENOR A 1 AÑO	11	12	23
1 A 9 AÑOS	80	93	173
10 A 19 AÑOS	10	22	32
20 A 29 AÑOS	21	25	46
30 AÑOS Y MAS	17	29	46
TOTAL	139	181	320



El 7.18% de los funcionarios tienen menos de 1 año de haber ingresado al SGC, 3 de ellos se encuentran en periodo de prueba como consecuencia de la convocatoria y están en proceso de adaptación a la entidad. El 64.06% (205 funcionarios) están en el rango de 1 a 19 años en el SGC, mientras que el 28.75% de los funcionarios llevan más de 20 años en la entidad. Esto muestra que ha habido un cambio generacional

10. AREAS DE INTERVENCIÓN

El programa de Bienestar Social comprende dos áreas: La de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales.

10.1 Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se traduce en condiciones favorables tanto endógenas como exógenas del espacio de trabajo en el que desarrolla sus funciones la persona e interactúa con otros, las cuales deben contribuir a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades, unas abordadas a través de capacitación y otras a través del programa de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial.

➤ OBJETIVO:

Continuar la intervención del Programa de Clima y Cultura Organizacional Fase III para fortalecer las variables de Clima y Cultura que puntaron bajo y que están afectando el comportamiento

de los servidores del Servicio Geológico Colombiano dentro de la organización y mantener las variables que puntearon como saludable.

En esta área el bienestar está dirigido a fortalecer esas competencias laborales y sociales de los individuos que aportan al crecimiento profesional y personal de sus equipos de trabajo y la relación con pares y superiores, contribuyendo así a una mayor productividad y armonía en el entorno laboral.

A) PROGRAMA FORTALECIMIENTO CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Clima: hace referencia a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Estas características de la entidad son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de una misma entidad.

Cultura: Hace referencia a aquel conjunto de principios, normas, acciones y creencias, conscientes e inconscientes que son compartidas, construidas y aprendidas por los integrantes de una organización a partir de su interacción social y que vienen a regular, a uniformizar la actuación colectiva de esa organización, logrando arraigo y permanencia.

Para la vigencia 2020 se continúa el Programa de Fortalecimiento del Clima y la Cultura Organizacional, cómo se plantea a continuación:

OBJETIVOS

- Intervenir los factores del clima y la Cultura Organizacional identificados que afectan el comportamiento de los servidores del Servicio Geológico Colombiano dentro de la organización y que están influyendo en los resultados en cuanto a productividad y el desempeño de las actividades de los mismos de forma individual, grupal y organizacional.

RESPONSABLES:

- El Grupo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano.

DIRIGIDO A:

- Los servidores del Servicio Geológico Colombiano.

El plan de intervención del programa de Clima y Cultura Organizacional está estructurado en forma Online en el marco de los ejes temáticos: gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital y prioridad y ética de lo público. Las actividades de intervención a efectuar permiten mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en la organización, con el fin de crear cambios en la actitud frente al desempeño laboral evidenciado mayor productividad, comunicación, confianza, sentido de pertenencia, trabajo en equipo y nivel de satisfacción.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	INT. HORAR
<p>Socialización Resultados Medición de Clima y Cultura Organizacional e Intervención en Clima y Cultura Organizacional Fase II – 2019</p>	<p>1. SOCIALIZACIÓN RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 E INTERVENCIÓN CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL FASE II – 2019</p> <p>Se realizará una jornada de socialización vía online de los resultados de la Intervención de la Fase II - 2019 y de los resultados de la Medición del Clima y la Cultura Organizacional 2019, por cada equipo de trabajo, en el cual se dé a conocer el resultado a nivel general y particular de cada dependencia.</p> <p>Duración: 1 hora por cada equipo de trabajo, para un total de 28 sesiones.</p>	<p>Duración: 1 hora 28 sesiones Para un total de 28 horas</p>
<p>Continuidad Fase III Programa de Intervención en Clima y Cultura Organizacional - Nivel Directivo</p>	<p>2. INTERVENCIÓN PARA FORTALECER EL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO</p> <p>2.1. INTERVENCIÓN NIVEL DIRECTIVO</p> <p>Total participantes: 11 Directivos</p> <p>Se realizarán unas jornadas de intervención vía online con los directivos de la Entidad, a través de la plataforma seleccionada entre las partes, sesión bimensual de 1 hora, total sesiones tres, para un total de 3 horas, en las que se comuniquen a cada uno de ellos, las estrategias de intervención para fortalecer su liderazgo, de acuerdo a los resultados del diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional 2019 y a la Intervención efectuada en la fase II - 2019.</p> <p>Lo anterior, en el marco de los siguientes ejes temáticos:</p>	<p>Sesión bimensual de 1 hora Total sesiones: 3 Directivos: 11 Para un Total: 3 horas</p>

	<table border="1" data-bbox="587 443 1034 757"> <thead> <tr> <th>No.</th> <th>EJES TEMÁTICOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>*Gestión del Conocimiento y la innovación</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>* Creación del valor Público</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>*Transformación Digital</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>*Prioridad y ética de lo público</td> </tr> </tbody> </table> <p>Y en el Código de Integridad, como instrumento formal que describe los principios y valores que orientan el SER Y EL OBRAR de los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Responsabilidad y Vocación del Servicio).</p> <p>* Los consultores serán expertos en los temas a tratar.</p>	No.	EJES TEMÁTICOS	1	*Gestión del Conocimiento y la innovación	2	* Creación del valor Público	3	*Transformación Digital	4	*Prioridad y ética de lo público	
No.	EJES TEMÁTICOS											
1	*Gestión del Conocimiento y la innovación											
2	* Creación del valor Público											
3	*Transformación Digital											
4	*Prioridad y ética de lo público											
<p>Continuidad Fase III Programa de Intervención en Clima y Cultura Organizacional - Nivel Directivo y Coordinadores</p>	<p>2.2.INTERVENCIÓN NIVEL DIRECTIVOS Y COORDINADORES</p> <p>Total Directivos: 11 - Coordinadores 45</p> <p>Se realizarán unas jornadas de intervención vía online al nivel Directivo y Coordinadores de la Entidad a través de la plataforma seleccionada entre las partes, en 2 sesiones de 2 horas cada una para un total de 44 horas, donde se brinden herramientas a través de estrategias de intervención en las que se brinde asesoría al desarrollo del proyecto formulado por dependencias en la fase II - 2019, como resultado de la actividad Problemas a Proyectos.</p> <p>Lo anterior, en el marco de los siguientes ejes temáticos:</p> <table border="1" data-bbox="598 1630 1045 1944"> <thead> <tr> <th>No.</th> <th>EJES TEMÁTICOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>*Gestión del Conocimiento y la innovación</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>* Creación del valor Público</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>*Transformación Digital</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>*Prioridad y ética de lo público</td> </tr> </tbody> </table> <p>Y en el Código de Integridad, como instrumento formal que describe los principios y valores que orientan el SER Y</p>	No.	EJES TEMÁTICOS	1	*Gestión del Conocimiento y la innovación	2	* Creación del valor Público	3	*Transformación Digital	4	*Prioridad y ética de lo público	<p>Total Sesiones 2 (2 horas cada una) Para un total de 44 horas</p>
No.	EJES TEMÁTICOS											
1	*Gestión del Conocimiento y la innovación											
2	* Creación del valor Público											
3	*Transformación Digital											
4	*Prioridad y ética de lo público											

	<p>EL OBRAR de los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Responsabilidad y Vocación del Servicio).</p> <p>* Los consultores serán expertos en los temas a tratar.</p>	
<p>Continuidad Fase III Programa de Intervención en Clima y Cultura Organizacional - Nivel Coordinadores y su Grupo de Trabajo</p>	<p>2.3. INTERVENCIÓN NIVEL COORDINADORES Y SU GRUPO DE TRABAJO</p> <p>Total participantes: 321</p> <p>Se realizarán unas jornadas de intervención vía online al nivel de Coordinadores y su grupo de trabajo de las Sedes de Bogotá, Manizales, Pasto, Cali, Bucaramanga, Popayán y Medellín, a través de la plataforma seleccionada entre las partes, 8 horas por grupo, dividido en 4 sesiones de 2 horas cada una, en 28 grupos, para un total de 224 horas, en las que se brinde herramientas a través de estrategias de intervención que partan de las problemáticas identificadas, los acuerdos logrados y los mínimos éticos establecidos en el grupo de trabajo intervenidos en la fase II - 2019.</p> <p>Así mismo, se desarrollarán estrategias por grupo de trabajo de acuerdo con las nuevas problemáticas, propias de la coyuntura del país.</p> <p>Lo anterior, con el fin de que se garantice el aprendizaje, apropiación y desarrollo de las siguientes competencias: comunicación asertiva, retroalimentación, trabajo en equipo, confianza, compromiso, gestión de conflictos, abordando a su vez la coordinación entre áreas y las evaluaciones, de acuerdo a los resultados del diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional 2019 y a la intervención efectuada en la fase II- 2019.</p> <p>Intervención a abordar, en el marco de los siguientes ejes temáticos:</p>	<p>8 horas por grupo dividido en 4 sesiones de 2 horas. (Total 28 grupos) Total 224 horas</p>

	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="612 405 708 450">No.</th> <th data-bbox="708 405 1059 450">EJES TEMÁTICOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="612 450 708 524">1</td> <td data-bbox="708 450 1059 524">*Gestión del Conocimiento y la innovación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="612 524 708 598">2</td> <td data-bbox="708 524 1059 598">* Creación del valor Público</td> </tr> <tr> <td data-bbox="612 598 708 642">3</td> <td data-bbox="708 598 1059 642">*Transformación Digital</td> </tr> <tr> <td data-bbox="612 642 708 716">4</td> <td data-bbox="708 642 1059 716">*Prioridad y ética de lo público</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="485 763 1185 976">Y en el Código de Integridad, como instrumento formal que describe los principios y valores que orientan el SER Y EL OBRAR de los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Responsabilidad y Vocación del Servicio).</p> <p data-bbox="485 1014 1142 1048">* Los consultores serán expertos en los temas a tratar.</p>	No.	EJES TEMÁTICOS	1	*Gestión del Conocimiento y la innovación	2	* Creación del valor Público	3	*Transformación Digital	4	*Prioridad y ética de lo público	
No.	EJES TEMÁTICOS											
1	*Gestión del Conocimiento y la innovación											
2	* Creación del valor Público											
3	*Transformación Digital											
4	*Prioridad y ética de lo público											
<p data-bbox="240 1055 462 1294">Continuidad Fase III Programa de Intervención en Clima y Cultura Organizacional - Nivel Coordinadores</p>	<p data-bbox="485 1055 1161 1081">ACTIVIDAD 4: INTERVENCIÓN NIVEL COORDINADORES</p> <p data-bbox="485 1126 778 1153">Total coordinadores: 45</p> <p data-bbox="485 1198 1185 1653">Se realizarán unas jornadas de intervención vía online al nivel de Coordinadores de las Sedes de Bogotá, Manizales, Pasto, Cali, Bucaramanga, Popayán y Medellín, a través de la plataforma seleccionada entre las partes, en un grupo efectuar 4 sesiones de 2 horas cada una, para un total de 8 horas, en las que se brinde herramientas a través de estrategias de intervención, con el fin de que se garantice el aprendizaje, apropiación y desarrollo de las siguientes competencias: supervisión (cómo delegar), retroalimentación (cómo evaluar), y la gestión de conflictos, de acuerdo a los resultados del diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional 2019 y a la intervención efectuada en la fase II- 2019.</p> <p data-bbox="485 1697 991 1832">Temáticas: * Cómo Delegar * Cómo Liderar * Cómo Evaluar * Cómo Gestionar Conflictos</p> <p data-bbox="485 1877 1185 1944">Intervención a abordar, en el marco de los siguientes ejes temáticos:</p>	<p data-bbox="1209 1093 1356 1368">En un grupo 4 sesiones de 2 horas cada una Para un total de 8 horas</p>										

	EJES TEMÁTICOS		
	No.		
	1	*Gestión del Conocimiento y la innovación	
	2	* Creación del valor Público	
	3	*Transformación Digital	
4	*Prioridad y ética de lo público		
	<p>Y en el Código de Integridad, como instrumento formal que describe los principios y valores que orientan el SER Y EL OBRAR de los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Responsabilidad y Vocación del Servicio).</p> <p>* Los consultores serán expertos en los temas a tratar</p>		
Continuidad Fase III Programa de Intervención en Clima y Cultura Organizacional - Apoyo funcionarios Nuevos	<p>ACTIVIDAD 5: APOYO FUNCIONARIOS NUEVOS</p> <p>Se realizarán:</p> <p>*Jornadas de intervención vía online al nivel Directivo y/o Coordinadores y/o Jefes de Oficina que han ingresado nuevos a la Entidad, en el cual se contextualice y se enriquezca el perfil gerencial de los mismos. (2 horas)</p> <p>* Seguimiento a los líderes de los mínimos éticos establecidos en la fase II de intervención. (6 horas)</p>		Actividad a efectuar en 8 horas
TOTAL HORAS			315

Otras Actividades de Intervención en Clima y Cultura Organizacional:

SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional es un beneficio establecido para el disfrute de los Funcionarios, con el objetivo de lograr un equilibrio entre su vida laboral y familiar, generando espacios en los que sea posible contar con tiempo libre el cual pueda disfrutar para realizar sus actividades extra laborales, mejorando así su calidad de vida y sus niveles de satisfacción laboral y personal. De igual manera, se busca afianzar el sentido de pertenencia hacia la entidad, mejorando el desempeño en las labores realizadas.

El salario emocional abarca diferentes beneficios a los cuales pueden acceder los Funcionarios, entre ellos: Jornada flexible, beneficio por natalicio, día de la bicicleta y

beneficio a las funcionarias que se encuentran en estado de gestación. Con relación a lo anterior, la resolución No. –D 655 del 21 de septiembre de 2018, indica lo siguiente:

“Es pertinente retribuir a los colaboradores del Servicio Geológico Colombiano con beneficios no monetarios, con el fin de propiciar un talento humano satisfecho, altamente productivo y con alto sentido de compromiso con la entidad, lo cual es una forma de salario emocional; es decir que además del dinero existen aspectos como la oportunidad de estudiar, de pasar más tiempo con su familia y de ser feliz, buscando un equilibrio entre calidad de vida y trabajo, manejando horarios flexibles o algún tipo de comodidad dentro de la entidad”.

Así mismo, con relación al beneficio de natalicio, el artículo 1. de la resolución en mención indica lo siguiente: *“Conceder un (1) día hábil de permiso remunerado por cumpleaños para los servidores públicos del Servicio Geológico Colombiano-SGC, no sienta acumulable su disfrute”.*

Parágrafo 1. *“Quien cumpla años en días no hábiles, podrá disfrutar de la ampliación del beneficio, el día hábil siguiente, sin embargo, no se podrá disfrutar de éste permiso cuando el funcionario no se encuentre en servicio activo o en comisión de servicios”.*

Parágrafo 2. *“El funcionario previamente solicitará a su superior inmediato el disfrute del día por natalicio, utilizando el formato “solicitud de permiso remunerado” vigente y disponible para este efecto”.*

Por su parte, la resolución No. D- 093 del 27 de febrero de 2017, señala lo siguiente con relación a horarios flexibles: *“Que mediante resolución 354 del 29 de agosto de 2016, se adoptó el Acuerdo de Negociación Colectiva del Pliego de Solicitudes de Empleados Públicos del Servicio Geológico Colombiano”, contenido en el Acta Final suscrita el 29 de agosto de 2016, mediante el cual se acordó en su punto No. 4 que: “Se adoptarán horarios flexibles, con la implementación simultánea de las estrategias de verificación que determine la administración. De acuerdo con lo expuesto anteriormente, se da a conocer que en este momento casi el 90% de los funcionarios se encuentran trabajando desde casa, por lo cual, el horario flexible se volverá a retomar una vez se mejore la situación actual del país.*

B) PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Las personas que ya cumplieron requisito de pensión o las que les falta 3 años de pensión fueron participes de una jornada de talleres realizadas por Colpensiones en los

cuales se abordó el Taller Régimen de Prima Media, el Taller Corrección Historia Laboral y el Taller de Pre pensionados.

C) PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOLABORALES

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Resolución 2646 de 2008). De allí la importancia de realizar acciones tanto para su prevención como para su intervención, lo cual, en el Servicio Geológico Colombiano, se desarrolla a través del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial.

En el último año se ha venido fortaleciendo este programa, obedeciendo a nuevas entradas de información para el mismo, entre ellas las estadísticas de consultas en psicología ocupacional que se incrementaron en un 51% del año 2018 al año 2019, así como el estudio de caracterización de tendencias de personalidad y estilos de afrontamiento en el SGC a nivel nacional como parte del proyecto de fortalecimiento institucional. Dentro de este proyecto y como etapa posterior, se contrató una profesional en psicología especializada en el área Clínica con el fin de llevar a cabo intervenciones individuales y grupales asociadas a los respectivos hallazgos.

En el año 2020, atendiendo a los impactos psicosociales asociados a la pandemia por el Covid- 19, se ha fortalecido y adecuado el desarrollo del programa, a partir de los resultados del estudio sociodemográfico y de condiciones de trabajo en casa.

Teniendo en cuenta los resultados generales y en este caso particular, los relacionados con presentación de sintomatología emocional y dificultades para el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, convivencia, crianza de los hijos, vivir solos, entre otros, se dirigió el acompañamiento psicosocial a nivel individual y/o grupal según las prioridades identificadas. Estas medidas han sido articuladas y complementadas con otras estrategias colectivas desde la gestión del Talento Humano como son: el curso de primeros auxilios para no psicólogos, prevención de la violencia contra la mujer, la violencia intrafamiliar, la equidad de género, brindando a su vez herramientas de tipo psicológico.

OBJETIVO

Establecer mecanismos efectivos para la promoción de la salud psicológica, prevención y control de enfermedades y factores de riesgo psicosocial identificados en la población trabajadora del Servicio Geológico Colombiano.

RESPONSABLES

Profesional en psicología con Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, perteneciente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de los otros profesionales en Psicología que forman parte también del proceso y del Grupo de Trabajo de Talento Humano de la Entidad.

ACTIVIDADES PRINCIPALES

- Identificación y monitoreo permanente de los casos y grupos de alto riesgo psicosocial.
- Sesiones de intervención psicosocial, a través del diseño e implementación de estrategias oportunas y específicas que implican orientación psicológica ocupacional tanto individual como grupal.
- Diseño e implementación de protocolos asociados a la eficacia del programa, entre ellos: intervención en crisis, manejo de duelo, prevención del acoso laboral y sexual, entornos saludables entre otros.
- Asesoría y acompañamiento permanente a líderes formales y naturales de la entidad, en relación con la identificación y manejo del riesgo psicosocial en los diferentes grupos de trabajo.
- Asesoría al COPASST y al Comité de Convivencia Laboral en situaciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial.
- Diseño e implementación del programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- Promoción del autocuidado y de la salud mental.
- Gestión del cambio organizacional, en este periodo relacionado especialmente con lo asociado al trabajo en casa y otros factores psicosociales asociados a la pandemia por COVID-19.
- Desde el Programa de Clima y Cultura Organizacional en el marco de los siguientes ejes temáticos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación del Valor Público, transformación Digital y Prioridad y Ética de lo Público. Así mismo, desde la integridad con el fortalecimiento de la política de género.

10.2 Área de Protección y Servicios Sociales

En ésta área se presentan los siguientes aspectos para la ejecución de las actividades concernientes a Protección y Servicios Sociales, con la siguiente información:

RESPONSABLES:

- El Grupo de Trabajo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano, en colaboración con la Caja de Compensación Familiar, y otras entidades.

DIRIGIDO A:

- Todos los funcionarios de planta de personal del Servicio Geológico Colombiano.

a) CULTURAL

- Se organizarán eventos, charlas y/o talleres de interés colectivo en forma online, relacionados con temas lúdicos, artísticos y culturales, que tengan como objetivo fortalecer talentos, destrezas y sana distracción de todos los funcionarios según sus preferencias. Aumentando los niveles de motivación e interacción social entre las personas de la entidad fuera del contexto laboral.
- Se realizarán actividades de valores morales e intelectuales de la economía, conferencias sobre no es tiempo de viajar, pero sí de conocer, Cómo reinventamos en tiempos de cambio, y cómo nos adaptamos a esta nueva realidad en las Organizaciones, en la Familia y en lo Personal", "Las pestes de la literatura.

b) RECREATIVO Y DEPORTIVO A LA FAMILIA

- Se realizarán actividades de fortalecimiento, convivencia, aprovechamiento del tiempo libre, finanzas personales, finanzas familiares, actividades de relajación (yoga), salud mental y pandemia, cocina, rumba, Manejo Residuos tiempos Covid 19.

c) SOCIAL

- Con actividades online, se tiene como objetivo fomentar valores a nivel individual y grupal, que permitan a cada persona interactuar y compartir dentro de un mismo espacio con personas de diferentes culturas, ideologías y costumbres; rescatando actitudes de respeto y escucha por el otro, aun cuando no se compartan los mismos ideales, se busca brindar las herramientas necesarias y momentos de encuentro con otros, para lograr una mejor convivencia y mejorar así las relaciones interpersonales.

Se realizarán actividades virtuales de interiorización del Código de Integridad, charlas online sobre respeto, escucha, trabajo en equipo (comunicación asertiva y empatía con el equipo de trabajo a nivel virtual), herramientas de liderazgo, espacios familiares y gestión de cambio.

- Se dará lugar a la conmemoración de fechas especiales en forma online, que brinden reconocimiento a los Funcionarios y a la labor de éstos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

10.3 Otras Actividades Administrativas

INDUCCIÓN Y FERIA DE SERVICIOS COMPENSAR

- Inducción y presentación del portafolio de servicios de la Caja de Compensación Compensar. Se busca brindar atención personalizada vía online. Gestionar con entidades colaboración para las actividades Culturales, recreativas y de prevención y divulgación de información sobre actividades y programas online.
- Se continúa promoviendo la asesoría virtual por parte de las asesoras de la Caja de Compensación Familiar y Eps / Plan Complementario Compensar.

FERIA DE VIVIENDA

- Gestionar con entidades la divulgación en forma online de programas de vivienda y desarrollar charlas virtuales sobre el Subsidio de vivienda orientada a los funcionarios beneficiarios. Así mismo con estas actividades, se espera dar a conocer los distintos programas de Vivienda que ofrece el Fondo Nacional de Ahorro, la Caja de Compensación, Entidades Financieras, Constructoras y otros oferentes; así como las condiciones de los créditos y subsidios.

10.4 Educación Formal

Los artículos 20 y 21 del Decreto 1567 de 1998, establecen que a través del programa de bienestar social debe estructurarse acciones que contribuyan al mejoramiento de los niveles de educación y en general al nivel de vida de los empleados de la entidad; así mismo el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 en el parágrafo 1º establece que los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media; o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

De acuerdo con lo anterior se establece que para financiar a los funcionarios de acuerdo con la demanda, las solicitudes y necesidades de los funcionarios, se estableció un presupuesto para financiar las solicitudes que se presenten con base en una proyección realizada a partir de lo ejecutado en años anteriores y nuevas solicitudes. No obstante, si con el presupuesto asignado no se presentan solicitudes se asignará a otras actividades de Bienestar Social.

- Estudios de Pregrado y posgrado: Se autorizará entre 90% y el 100 % del valor de la matrícula por semestre, sin que exceda en el año de catorce (14) salarios mínimos, legales mensuales vigentes, de acuerdo con el promedio académico obtenido y en concordancia con lo establecido en la Resolución No.158 del 23 de agosto de 2013, sujeto a disponibilidad presupuestal.

Para acceder a estos apoyos económicos educativos se debe cumplir con los siguientes criterios:

- El funcionario debe presentar la solicitud de acuerdo con el procedimiento y criterios establecidos en el Artículo 31 de la Resolución 158 del 23 de agosto de 2013 y lo establecido en el Artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS

A continuación se da a conocer el Plan General de Actividades

11. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES

11.1. Programa de Bienestar Social e Incentivos Versión 2 - 2020

Actividades
• Ajuste de las necesidades de bienestar por Covid 19
• Formulación Versión 2 del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020
• Programación y ejecución de actividades Programa de Bienestar Social e Incentivos Versión 2- 2020.
• Evaluación y Seguimiento
• Informe Anual

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
ÁREA	ACTIVIDADES	PROGRAMACIÓN	DESCRIPCIÓN
Área de Calidad de Vida Laboral	Formación: Apoyos educativos	Segundo semestre	Apoyo que se efectuará para el segundo semestre 2020
	Programa Fortalecimiento de Clima y Cultura Organizacional	Junio- Noviembre	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseño del Plan de Intervención del Clima y Cultura Organizacional Fase III- 2020 ➤ Aspecto contractual ➤ Se ejecutará el Plan de Intervención del Clima y Cultura Organizacional Fase III- 2020 a nivel virtual. ➤ Impacto de la Intervención del Clima y Cultura Organizacional Fase III- 2020 ➤ Informe de la Intervención del Clima y Cultura Organizacional Fase III- 2020
	Taller de Preparación a la Jubilación	Agosto	<p>Taller Virtual con Caja de Compensación Familiar Compensar.</p> <p>Temas: Aspectos Legales de la Jubilación - Condiciones particulares que pueden diferir el reconocimiento de una pensión- Inteligencia Financiera (Finanzas e Inversiones) - Proyecto de Vida- Claves para el manejo de hábitos y conductas saludables- Manejo de relaciones interpersonales y tiempo libre- Conceptos básicos para el manejo de la tecnología y seguridad de la información personal en la web.</p> <p>16 horas mínimo (15 personas)</p>

Plan de Incentivos: Selección de los mejores funcionarios de Carrera por cada nivel jerárquico	Noviembre 30	<ul style="list-style-type: none"> * Programación del comité * Presentación criterios e información selección para el proceso de selección. * Tramitar actos administrativos de reconocimiento de estímulos e incentivos (10 resoluciones)
Selección Mejores Equipos de Trabajo	Noviembre 30	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria e inscripción a selección mejor equipo de Trabajo • Inscripción proyectos • Evaluación de los proyectos • Programación y ejecución del comité • Elaborar actos administrativos de reconocimiento

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ÁREA	ACTIVIDADES	PROGRAMACIÓN	DESCRIPCIÓN
Área de Protección y Servicios Sociales	Taller Día de la Familia	<ul style="list-style-type: none"> • Agosto • Septiembre • Octubre 	<p>Taller dirigido a la familia, que contiene las siguientes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller 1. Pautas de crianza en niños y adolescentes(3horas) • Taller 2 Violencia Intrafamiliar (3horas) • Taller 3 Violencia contra la mujer (3horas)
	Día de la familia: *Primer Semestre * Segundo Semestre - Bonos	<ul style="list-style-type: none"> * Primer Semestre Junio- 15 de agosto *Segundo Semestre: 16 de Agosto – Diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> • Primer semestre: Se dará un día para disfrute de la jornada familiar • Segundo semestre: Se entregarán bonos de alimentos (800 personas), el cual está sujeto a las condiciones por las medidas de contingencia Covid 19.
	Vacaciones Recreativas en casa	Diciembre	Entrega de un kit cultural cajita feliz (inscripciones) 50 niños (Edad 4- 9 años)
	Taller Gestión del Cambio	Julio	Taller en el que se brinden herramientas que permitan fortalecer las competencias comportamentales comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, reconocimiento de la persona, la confianza.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
ÁREA	ACTIVIDADES	PROGRAMACIÓN	DESCRIPCIÓN
Otras Actividades	Servicios Compensar	Junio- Noviembre	Actividad a efectuar en forma online a nivel mensual
	Feria de Vivienda	Julio	Actividad a efectuar en forma online
	Conmemoración Día del Padre:	Junio	Mensaje de reflexión y tarjeta conmemorativa
	Conmemoración Día del Servidor Público	Junio 26	Taller sobre integridad (valores del Código de Integridad ,lucha, corrupción, honestidad, servicio)

*Nota: Este programa de actividades está sujeto a cambios, de acuerdo con las necesidades y disponibilidad de recursos

12. PLAN DE INCENTIVOS

MARCO LEGAL

El Decreto 1083 de 2015, establece en el artículo 2.2.10.8, que *“los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad”*.

Artículo 2.2.10.9.” El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”.

El plan de incentivos para los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano se orienta a reconocer el desempeño individual del mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad y los incentivos a los mejores equipos de trabajo.

El Decreto 1083 de 2015, reglamenta lo relacionado con el otorgamiento de los incentivos y ordena que las entidades deberán establecer el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como la evaluación y selección de los equipos de trabajo los criterios a seguir para dirimir los empates, en tal sentido el SGC expidió la Resolución D- 158 del 23 de agosto de 2013 por la cual se conforma el Comité de Bienestar Social e Incentivos y se adopta el reglamento interno sobre los planes y programas de capacitación, bienestar social e incentivos y se define el procedimiento para la participación de los funcionarios del Servicio Geológico Colombiano–SGC.

OBJETIVOS

- Crear condiciones favorables en el desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.
- Propiciar y motivar la eficiencia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación del servicio en la Entidad.

INCENTIVOS Y RECURSOS

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos del Instituto, atendiendo los objetivos planteados, serán pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a reconocer individuos por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la Entidad.

Los incentivos pecuniarios se otorgarán al mejor equipo de trabajo de la entidad previa presentación del proyecto y los no pecuniarios a los mejores servidores de la entidad de cada nivel jerárquico, escogidos entre aquellos que pertenezcan a los niveles asistencial, técnico, profesional y de Libre Nombramiento y Remoción.

De conformidad con los recursos presupuestales asignados al programa de Bienestar Social e Incentivos, el Instituto ha seleccionado el incentivo no pecuniario que corresponde a la denominación: Programas de Turismo social: para lo cual se otorgarán bonos de turismo social a través de la Caja de Compensación familiar, cuyo reconocimiento es hasta el monto previsto para los incentivos institucionales que se adopten y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Los incentivos Pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor equipo de trabajo de la Entidad. Dicho reconocimiento corresponderá al número de salarios mínimos mensuales legales vigentes que se adopten. El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales, en efectivo al equipo de trabajo seleccionado como ganador, sujeto a disponibilidad presupuestal.

CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS:

Para la asignación de estos incentivos se observarán las siguientes consideraciones:

- a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario.
- b. Los criterios de selección considerarán los resultados del trabajo de equipo como medida objetiva de valoración.
- c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a recibir un reconocimiento acorde con los recursos que para el caso disponga la Entidad.
- d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado.

e. El mejor funcionario público debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito mediante acto administrativo que se anexará a la hoja de vida.

Los incentivos para el mejor equipo de trabajo tendrán en consideración tanto los equipos de trabajo de las áreas misionales como los de las áreas apoyo a la gestión, con el fin de lograr una cobertura de toda la población, los equipos que deseen participar deben inscribirse dentro del plazo establecido por el Comité de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo con lo establecido en la Resolución No.158 de 2013, la selección del equipo de trabajo que no se haya inscrito será inhabilitado automáticamente.

Reconocimientos establecidos para esta vigencia de acuerdo con los recursos existentes son los siguientes:

1. Reconocimiento y estímulos por desempeño 10 – 20 - 30 y 40 años de servicio (Resolución 158 del 23 de agosto de 2013).

OBJETIVO

Proclamar y otorgar reconocimiento público a los funcionarios por los años de servicio a la institución.

Requerimiento

Resoluciones por 10, 20, 30 y 40 años de servicio en la Entidad.

Entrega de Distinciones por años de servicio en la Entidad.

2. Reconocimiento al desempeño del mejor funcionario de carrera administrativa y los mejores funcionarios de carrera administrativa, por cada nivel jerárquico.

Requerimiento

Plan de Incentivos (bonos Turísticos sujetos a disponibilidad presupuestal).

3. Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo. Se entregará incentivo de tipo pecuniario al equipo que ocupe el primer lugar y de tipo no pecuniario a los equipos que ocupen el segundo y tercer lugar respectivamente.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020, se evaluará a través de la herramienta de Plan View.

14. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
2		Plan de Bienestar Social e Incentivos Versión No. 2 - 2020	Maritza Gerardino Infante