



**GOBIERNO  
DE COLOMBIA**



**MINMINAS**

**SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO**



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

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS  
2019**

**Bogotá D.C. 2019**



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



Aprobación Programa de Bienestar Social y  
Plan de Incentivos  
2019

**OSCAR ELADIO PAREDES ZAPATA**  
Director General  
SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO-SGC

*WSP*



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



## TABLA DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN.....                         | 4  |
| 2. MARCO LEGAL.....                          | 5  |
| 3. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS.....            | 8  |
| 4. JUSTIFICACIÓN.....                        | 9  |
| 5. OBJETIVO DEL PROGRAMA.....                | 10 |
| 6. BENEFICIARIOS.....                        | 11 |
| 7. RESPONSABLES.....                         | 11 |
| 8. METODOLOGÍA.....                          | 11 |
| 9. INFORMACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL..... | 15 |
| 10. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....               | 19 |
| 11. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES.....         | 28 |
| 12. PLAN DE INCENTIVOS.....                  | 29 |
| 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....            | 30 |



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLOGICO  
COLOMBIANO



## PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS - 2019

### 1. INTRODUCCIÓN

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.

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. Así mismo, 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, de acuerdo con disponibilidad presupuestal.



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



## 2. MARCO LEGAL

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”*.

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.

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 2.2.10.2 *“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*



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



*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:*



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



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 prepensionados 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 2.2.10.17 “Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.*

En desarrollo de las disposiciones legales, los programas de bienestar social están orientados a propiciar el mejoramiento de las condiciones laborales de los Funcionarios de la Entidad, partiendo de la identificación real de necesidades y de un estudio que permita establecer un diagnóstico de las actuales condiciones, se espera generar estrategias que respondan a la solución de los problemas identificados.

El Decreto Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por el Programa de Bienestar Social y el de Incentivos.

Los Incentivos tienen como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de la Entidad y reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

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”.

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



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



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 Funcionarios 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.

### 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 y Plan de Incentivos del Servicio Geológico Colombiano, está orientado al cumplimiento del siguiente objetivo estratégico institucional:

- Promover la formación de capital humano altamente especializado, para dar continuidad y vincular nuevas generaciones al desarrollo de la gestión de conocimiento geo - científico y nuclear.



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



#### 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.

En este sentido, el Servicio Geológico Colombiano cuenta con el Plan Estratégico de Talento Humano 2018-2022, el cual abarca las Rutas de Creación de Valor (Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio y Ruta de la Calidad), de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, buscando establecer acciones efectivas para lograr una gestión eficiente, eficaz y efectiva en los procesos, así como generar resultados óptimos y la satisfacción de los usuarios por los servicios prestados.

De igual manera, es importante 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 cual se traduce en el equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas que tiene el ser humano con el entorno social, ambiental, ecológico y laboral.

Para ello, se desarrollan los Programas de Bienestar Social, los cuales deben cubrir eficiente y eficazmente la satisfacción de las necesidades individuales e institucionales de los Funcionarios en concordancia con sus exigencias, y la interacción permanente con los entornos 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 así un mejor ambiente laboral.

Cada vez es imperativo desarrollar programas que sensibilicen a los Funcionarios a llevar estilos de vida saludables, a disponer de espacios de relación en el entorno laboral que coadyuven a desarrollar modelos de interrelación 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.



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



## 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 ESPECÍFICOS

- Intervenir el clima 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, brindando espacios de participación y aprendizaje colectivo, que permitan igualmente desarrollar valores organizacionales y compromiso con la institución.
- Generar espacios para la integración, recreación, cultura y deporte para los funcionarios y su núcleo familiar, en concordancia con los recursos que se asignen.
- 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.
- Desarrollar actividades 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 (sujeto a disponibilidad presupuestal).



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



## 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 2019.

## 8. METODOLOGIA

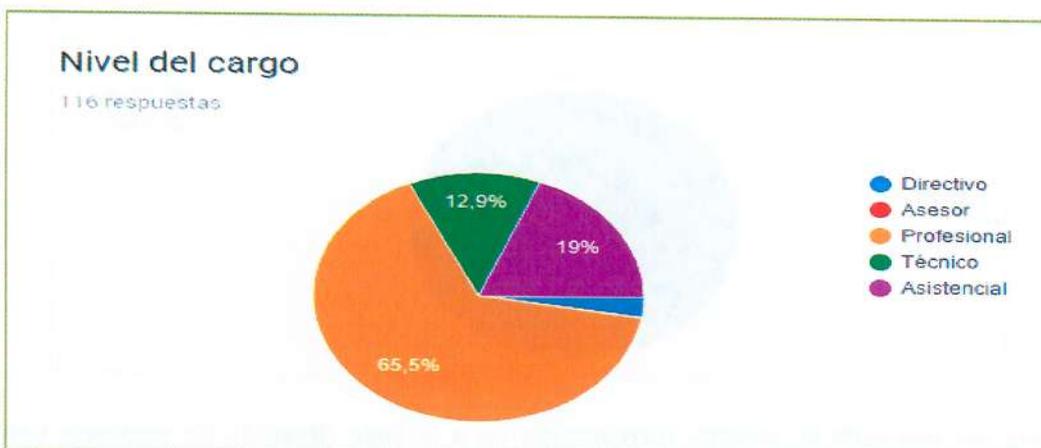
Con el objetivo de formular el programa de Bienestar Social y el Plan de Incentivos 2019, el Grupo de Talento Humano diseñó y aplicó a los Funcionarios, la evaluación de satisfacción de las actividades realizadas durante la vigencia 2018, a través de la herramienta Google Drive. Esta evaluación, se tomó como base para la elaboración del Programa de Bienestar y el Plan de Incentivos 2019, el cual se ejecutará a costo Cero (\$0) teniendo en cuenta que, para la presente vigencia, no se cuenta con apropiación presupuestal. Es importante señalar respecto a la Intervención en Clima y Cultura Organizacional, que esta podría ejecutarse de ser asignados los recursos del Programa de Fortalecimiento Institucional, que hoy cuenta con previo concepto del Departamento Nacional de Planeación (DNP), fuente de financiación del mismo.

En cuanto a la evaluación de satisfacción, ésta permite tener en cuenta las observaciones y sugerencias proporcionadas por los Funcionarios las cuales permitieron determinar un nivel básico de necesidades que pueden ser atendidas con el recurso humano disponible y así definir las estrategias de intervención y actividades a realizar para la ejecución del Programa de Bienestar e Incentivos.

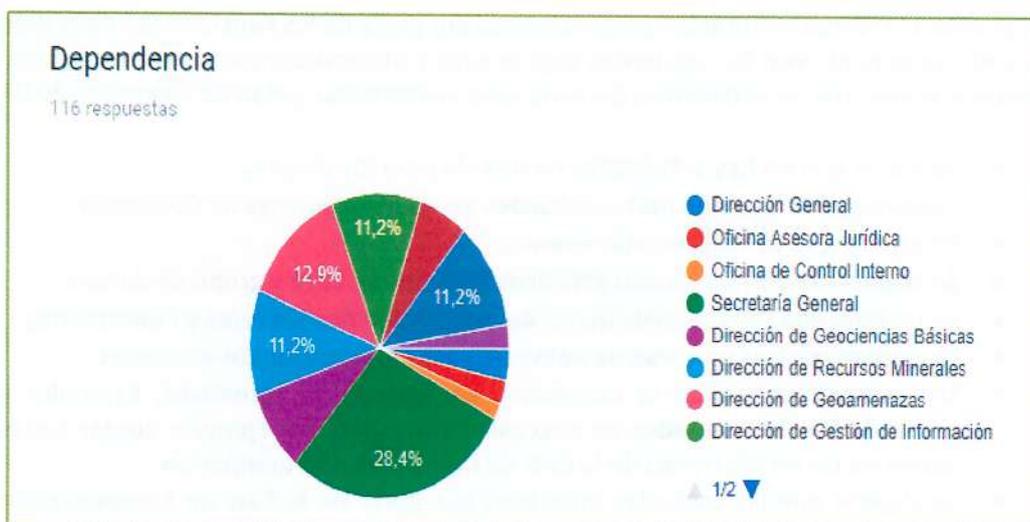
La evaluación de satisfacción de las actividades se aplicó en la primera semana del mes de enero al 24 de enero de 2019, permitiendo evidenciar que estuvo dirigida a la totalidad de la planta de personal provista, correspondiente a (310) Funcionarios, de los cuales en la sede Bogotá contestaron 116 Funcionarios y en las otras sedes y Observatorios Vulcanológicos 33 Funcionarios, para un total de 149, que representa el 48.06 % de la planta. A partir del análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados, se obtuvo la siguiente información para cada una de las áreas de intervención evaluadas:



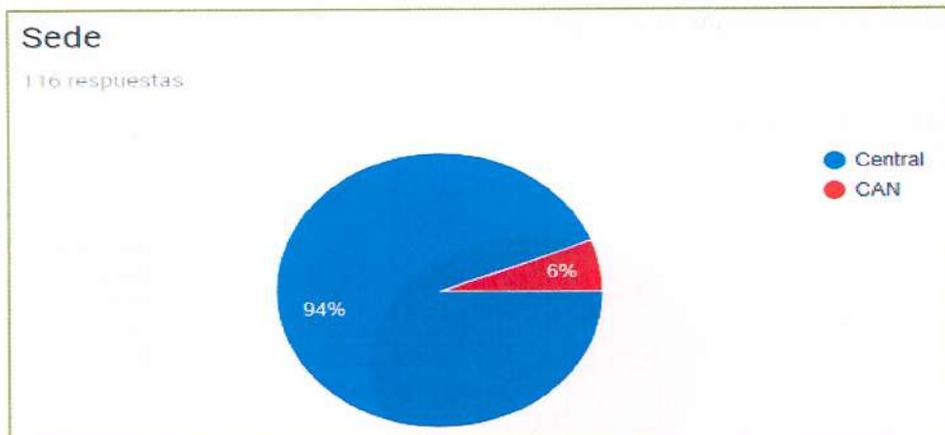
### Evaluación de Satisfacción Sede Bogotá



De los 116 Funcionarios de la sede Bogotá que diligenciaron la evaluación, el 65.8% hace parte del nivel Profesional, seguido por el 19.3% que corresponde al nivel asistencial.



Al evaluar la variable “Dependencia”, el mayor porcentaje de los Funcionarios que diligenciaron la evaluación, corresponden a la dependencia de Secretaría General, con un 28.4% de participación.



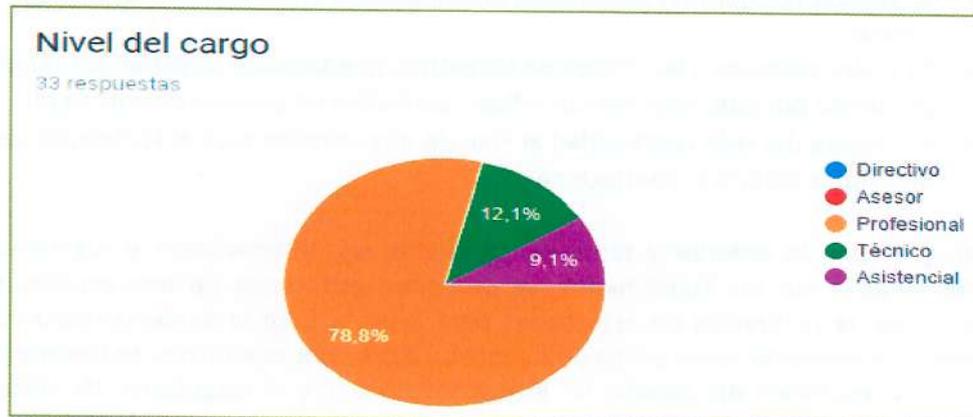
Una vez evaluada la variable correspondiente a la Sede (Bogotá), se evidencia una participación más alta en los Funcionarios de la sede Central con un 94% de participación, con relación a la sede CAN, con un 6%. No obstante, cabe indicar la sede CAN cuenta con un número menor de Funcionarios con relación a la Sede Central.

En cuanto a la retroalimentación proporcionada por parte de los Funcionarios de la sede Bogotá, se encontraron las siguientes sugerencias y observaciones a tener en cuenta, para la ejecución de las actividades del Programa de Bienestar y Plan de Incentivos 2019:

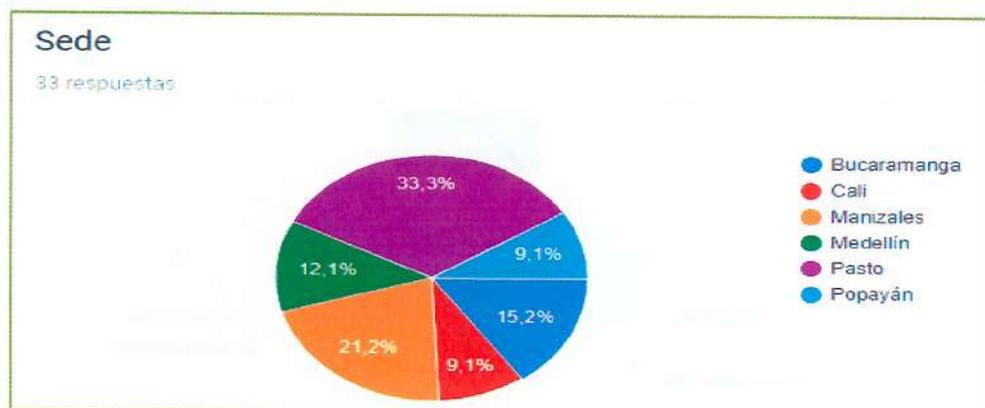
- Se indica que no hay actividades de interés para los jóvenes.
- Desean que se realicen más actividades en las instalaciones de Compensar.
- Se espera que se realicen más eventos.
- Se sugiere conformar grupos artísticos tales como: coro y grupo de danzas.
- Se recomienda realizar actividades de integración con los Jefes y Funcionarios.
- Se sugiere realizar un curso de natación para adultos y cursos de cocina.
- Se recomienda realizar la Ceremonia de Entrega de Incentivos, Estímulos y presentación de resultados en otro escenario como, por ejemplo, contar con el apoyo de las instalaciones de la Caja de Compensación Compensar.
- Se sugiere que las asesorías brindadas por parte de la Caja de Compensación Compensar, sean realizadas tanto en la sede Central, como en la sede CAN.
- Se recomienda realizar otras actividades como entradas para Teatro, Obras o Funciones Musicales y Museos.
- Se propone realizar actividades para grupos pequeños en temas de Aeróbicos, Yoga, Pintura, Finanzas personales, Cine Arte y Torneos cortos de Ajedrez.



### Evaluación de Satisfacción en Otras sedes y Observatorios Vulcanológicos



En cuanto a las sedes fuera de Bogotá, se encontró una similitud al igual que en la sede Bogotá, ya que la mayor parte de los Funcionarios que diligenciaron la evaluación pertenecen al nivel Profesional con un 78.8%, seguidos por un 12.1% del nivel Técnico.



En cuanto a la variable Sede, se encontró que el 33.3% de los Funcionarios que diligenciaron la evaluación de satisfacción, pertenecen a la sede Pasto, seguidos por el 21.2% de los Funcionarios que pertenecen a la sede Manizales.

En cuanto a la retroalimentación de las actividades ejecutadas, los Funcionarios de las otras sedes y Observatorios Vulcanológicos y Sismológicos señalaron lo siguiente:

- Se sugiere contar con más incentivos.
- Se enfatiza en que es importante que existan estímulos para el bienestar de los funcionarios.
- Se recomienda continuar promoviendo actividades como las Olimpiadas Deportivas, ya que es un espacio de participación para los Funcionarios.

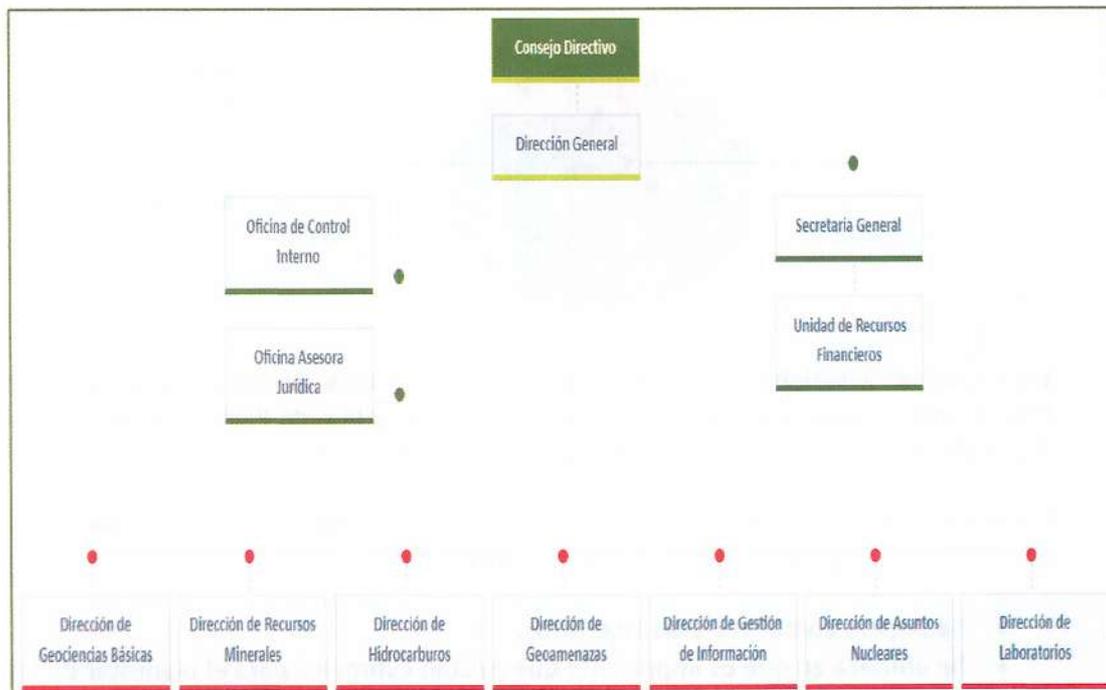


- Manifiestan que sería bueno tener más actividades como las de Cine Combos.
- Se sugiere realizar más actividades de integración entre las regionales y la sede central.
- Se indica respecto a la Entrega de Incentivos que también deberían ser tenidos en cuenta por publicaciones científicas, ponencias en eventos científicos etc.
- Se sugiere dar más continuidad al Plan de Intervención para el Fortalecimiento de Clima y Cultura Organizacional.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta las observaciones y sugerencias proporcionadas por los Funcionarios, se proponen estrategias de intervención, de acuerdo con la realización de actividades para llevar a cabo la implementación del Programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos 2019. Adicionalmente, se tuvieron en cuenta los resultados del estudio de Riesgo Psicosocial, y el diagnóstico de clima y cultura organizacional, para el presente Programa.

## 9. INFORMACION DE LA PLANTA DE PERSONAL

### ORGANIGRAMA

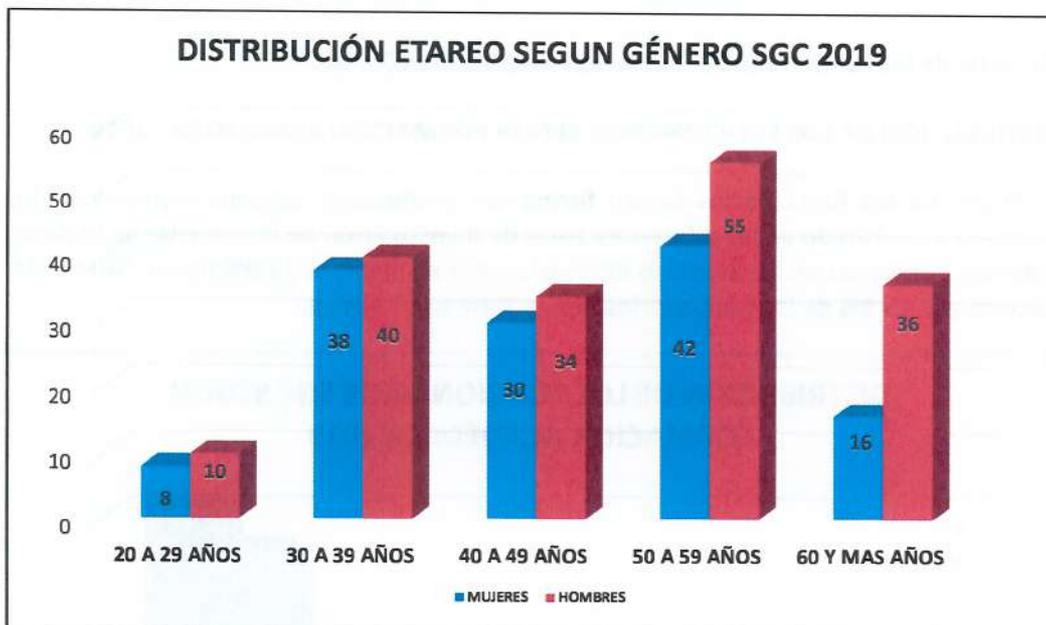




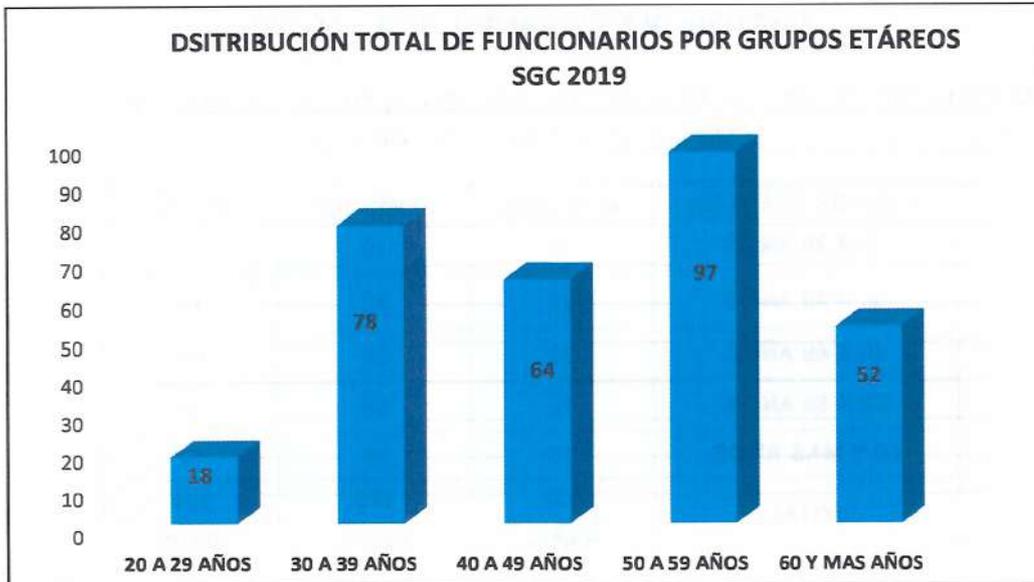
### ANÁLISIS DEMOGRÁFICO 2019 – SG SST

#### DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DEL SGC SEGÚN EDAD Y GÉNERO – 2019, CON CORTE A 11 DE ENERO DE 2019

| GRUPOS ETÁREOS | MUJERES | HOMBRES | TOTAL  |
|----------------|---------|---------|--------|
| 20 A 29 AÑOS   | 8       | 10      | 18     |
| 30 A 39 AÑOS   | 38      | 40      | 78     |
| 40 A 49 AÑOS   | 30      | 34      | 64     |
| 50 A 59 AÑOS   | 42      | 55      | 97     |
| 60 Y MAS AÑOS  | 16      | 36      | 52     |
| TOTAL          | 134     | 175     | 309    |
|                | 43,6%   | 56,4%   | 100,0% |



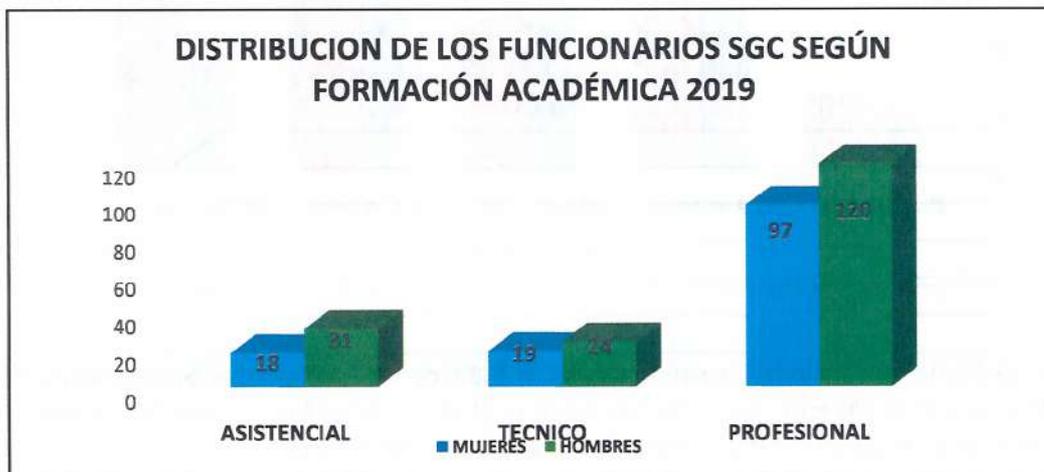
El 56.4% de los funcionarios son hombres. El 5.8% de los funcionarios son menores de 30 años y el 46.0% están entre los 30 y 49 años. El 48.2% de los funcionarios son mayores de 50 años. El 68.9% de los funcionarios son mayores de 40 años.



Del total de los funcionarios el 16.8% son mayores de 60 años.

### DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS SEGÚN FORMACION ACADEMICA - 2019

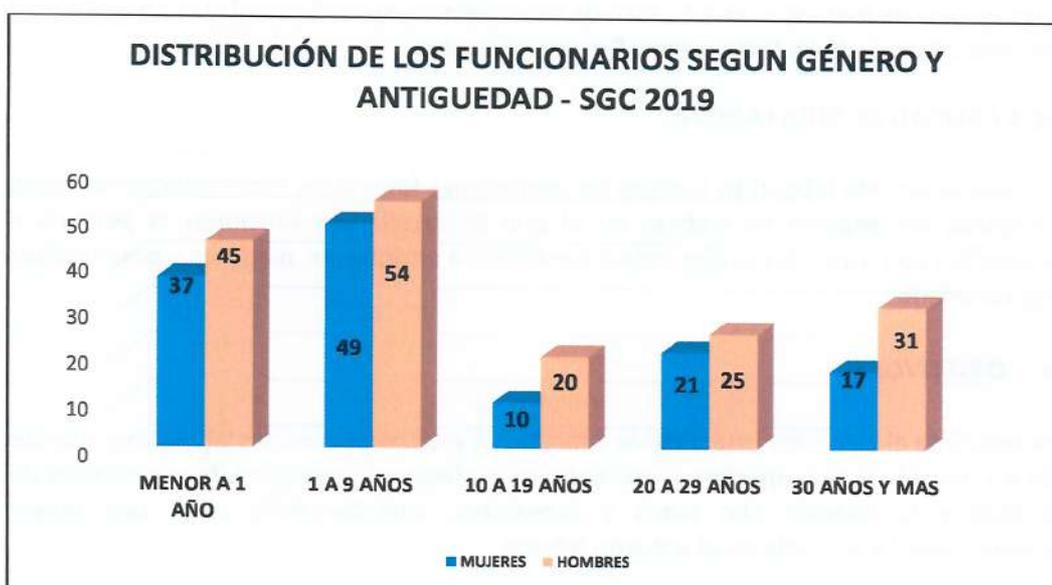
El 70.2% de los funcionarios tienen formación profesional, algunos especialización, maestría y doctorado en las diferentes áreas de investigación de las ciencias de la tierra y demás disciplinas en las áreas no misionales. Por su parte, el 13.9% tienen formación Técnica y el 15.8% de los funcionarios tienen formación básica.





DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS SEGÚN GÉNERO Y ANTIGÜEDAD – 2019

| RANGOS        | MUJERES    | HOMBRES    | TOTAL      |
|---------------|------------|------------|------------|
| MENOR A 1 AÑO | 37         | 45         | 82         |
| 1 A 9 AÑOS    | 49         | 54         | 103        |
| 10 A 19 AÑOS  | 10         | 20         | 30         |
| 20 A 29 AÑOS  | 21         | 25         | 46         |
| 30 AÑOS Y MAS | 17         | 31         | 48         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>134</b> | <b>175</b> | <b>309</b> |



El 26.5% de los funcionarios tienen menos de 1 año de haber ingresado al SGC y se encuentran en periodo de prueba como consecuencia de la convocatoria y están en proceso de adaptación a la entidad (82 funcionarios); de los cuales, a la fecha, 71 han superado el periodo de prueba. Los otros funcionarios que ingresaron por la convocatoria ya venían ocupando cargos de provisionalidad o se encontraban en carrera administrativa por lo cual ya cuentan con una antigüedad. El 30.4% de los funcionarios llevan más de 20 años en la entidad lo cual permite que se tenga más compromiso y pertenencia a la misma. El 35.0% (103 funcionarios) están en el rango de 1 a 9 años en el SGC, esto muestra que ha habido un pequeño cambio, no obstante, se conserva la brecha generacional.

De acuerdo con el estudio etéreo adelantado por el grupo de Salud y Seguridad en el Trabajo, el Servicio Geológico Colombiano cuenta actualmente con una planta de personal de 309 cargos.



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



Para concluir, se evidencia en cuanto a la distribución de los funcionarios, que el género masculino, tiene mayor representación en la entidad, con un porcentaje de (56.6%) que el género femenino (43.3%), luego sus preferencias son distintas.

Así mismo, se puede observar que un alto porcentaje de la población tiene formación profesional (70.2%); por cuanto, existe poco interés en temas de formación.

## 10. AREAS DE INTERVENCIÓN

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

### 10.1 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.

- **OBJETIVO:**

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.



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



En el año 2018 el Grupo de Talento Humano ejecutó el contrato interadministrativo No. 11 de 2018 con la Universidad Nacional de Colombia, para llevar a cabo la primera Fase del Plan de Intervención que estuvo orientada a los funcionarios de la entidad, en el marco de tres ejes temáticos: creación del valor público, gestión del conocimiento y gobernanza para la paz, la cual, contó con la participación de 256 funcionarios de las Sedes Bogotá, Manizales, Bucaramanga, Pasto, Cali, Popayán y Medellín. Intervención que brindó herramientas y técnicas que fortalezcan el desarrollo de competencias comportamentales: aporte de los líderes al desarrollo humano, toma de decisiones, gestión del desempeño, comunicación y resolución de conflictos. Obteniendo una satisfacción del 99.3%.

Para la vigencia 2019 se tiene previsto continuar con el Programa de Fortalecimiento del Clima y la Cultura Organizacional, como 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 dos etapas basadas en el modelo PMCO (herramienta de intervención que permite mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en la organización, con el fin de crear cambios en la actitud frente al desempeño laboral evidenciado en mayor productividad, comunicación, confianza, sentido de pertenencia, trabajo en equipo y nivel de satisfacción, en el marco de tres ejes temáticos: creación del valor público, gobernanza para la paz y gestión del conocimiento.



| ETAPA  | FASES  | ACTIVIDAD   |
|--|--|---|
| <b>ETAPA 1:</b><br>Medición del Clima y la Cultura Organizacional                      | <b>FASE I:</b> Comprende el diagnóstico e identificación de la(s) variable(s) que afecta(n) el Clima y la Cultura Organizacional.  | Diseñar y aplicar el instrumento de medición de Clima y Cultura Organizacional.<br>Analizar los resultados de la encuesta diagnóstica de Clima y Cultura, discriminando la información por: resultados generales, por nivel jerárquico, sedes y dependencias.   |
|  | <b>FASE II:</b> busca sensibilizar a los colaboradores a través de la socialización y discusión del diagnóstico, evaluando los riesgos para la organización, los equipos de trabajo y el individuo | Serie de encuentros, en los cuales, se presentaran los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y su plan de intervención al Comité de Dirección, Direcciones Técnicas, Secretaria General, Jefe de Oficina Asesora Jurídica, Jefe Oficina de Planeación, Jefe Oficina de Control Interno, con sus respectivos funcionarios orientada a sensibilizarlos sobre la importancia de ser participe activo de las actividades de intervención planteadas.  |
| <b>ETAPA 2:</b><br>Programa de intervención Clima y Cultura Organizacional - Ejecución | <b>FASE III - IV:</b> Diseño, planeación e implementación de las estrategias de intervención<br><br><b>FASE - IV:</b> Ejecución de las estrategias de intervención.                                | Se ejecutará a través de una serie de actividades que propician el mejoramiento de las condiciones de vida de los servidores, desarrollo organizacional, generando espacios de discusión, participación, esparcimiento, por medio de capacitaciones, talleres lúdicos-reflexivos, conversatorios y medidas de gestión de cambio que vinculen las propuestas aquí planteadas.<br>Está diseñado en dos (2) sub-fases:<br><b>1. Sub-fase de Contextualización:</b> identificación de la población objeto de capacitación y conformación en diferentes grupos, de acuerdo con los temas en los que se identifican brechas.<br><b>2. Sub-fase de intervención:</b> se efectuará desde el marco de dos estrategias: Una orientada a los directivos, coordinadores y jefes de oficina, y la otra, a los demás servidores de la Entidad en cada una de las dependencias que conforman el SGC, tomando como eje central el mundo laboral y las diferencias generacionales.<br>Compilación de información para diseño de otras estrategias. |



Otras Actividades de Intervención en Clima y Cultura Organizacional:

| ACTIVIDAD |  |
|-----------|--|
| 1         | Medición Impacto de lo ejecutado en Clima y Cultura Organizacional Fase I - 2018 |
|           | * Diseño formato evaluación impacto Intervención en Clima y Cultura 2018         |
|           | * Aplicación del formato de evaluación del impacto                               |
|           | * Tabulación y análisis de la información  |
|           | * Elaboración informe  |
| 2         | Continuidad Fase II Programa de Intervención en Clima y Cultura Organizacional   |
|           | * Intervención Focalizada: Conversatorios (12)                                   |
|           | * Café de Interacción (22)   |
|           | * Taller Agentes de Cambio (2)   |
|           | * Boletines Talento Humano (5)   |
|           | * Conmemoración Profesionales  |

**SALARIO EMOCIONAL**

El salario emocional es un beneficio ya reglamentado, el cual se ha venido disfrutando por 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 extralaborales, 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”*.

Para la vigencia 2018, se presentan a continuación las actividades realizadas para los Funcionarios, para el disfrute del beneficio de Salario Emocional:

| SALARIO EMOCIONAL              |               |                       |
|--------------------------------|---------------|-----------------------|
| ACTIVIDAD                      | BENEFICIARIOS | HORARIO               |
| Jornada Flexible               | 58            | 7:00 a.m.- 4:00 p.m.  |
|                                | 36            | 9:00 a.m. – 6:00 p.m. |
| Natalicio                      | 131           |                       |
| Día de la Bicicleta            | 40            |                       |
| Mujeres en Estado de Gestación | 7             |                       |
| <b>Total</b>                   | <b>272</b>    |                       |

Para la presente vigencia, se espera dar continuidad a las actividades realizadas en la vigencia 2018, de acuerdo con lo establecido con la normatividad vigente, teniendo en cuenta las directrices impartidas por la administración.

Adicionalmente, se tiene prevista la actividad del día de la familia, la cual busca otorgar medio día de permiso para disfrutar de un beneficio familiar para los funcionarios y su núcleo familiar, en desarrollo del compromiso establecido en el Acuerdo - Negociación Colectiva (Resolución No. 557 del 24 de agosto de 2018).

## B) 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.

#### **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**

La coordinación y ejecución de este programa está a cargo de un profesional en Psicología especialista en Salud ocupacional, quien a su vez es parte del equipo de trabajo a cargo del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

#### **ACTIVIDADES**

- ✓ Identificación y monitoreo permanente de los casos de alto riesgo psicosocial, ya sea por condiciones de la labor o por características individuales específicas.
- ✓ Sesiones de orientación psicológica ocupacional tanto individuales como grupales
- ✓ Diseño e implementación de protocolos de intervención en crisis
- ✓ Asesoría y acompañamiento permanente a líderes, 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.
- ✓ Prevención del consumo de sustancias psicoactivas
- ✓ Prevención del trastorno mental
- ✓ Gestión del cambio organizacional

### **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.



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



#### **DIRIGIDO A:**

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

#### **a) DEPORTIVO**

- Desarrollar habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.
- Fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

#### **b) CULTURAL**

- Se organizarán eventos, charlas y/o talleres de interés colectivo, relacionados con temas lúdicos, artísticos y culturales, que tengan como objetivo fortalecer los lazos de integración y poner en escena el talento de los Funcionarios, aumentando los niveles de motivación e interacción.

#### **c) SOCIAL**

- Con actividades de índole social, 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, aún 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 dará lugar a la conmemoración de fechas especiales, 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 dos veces por mes en las instalaciones del SGC. Gestionar con entidades colaboración para las actividades



Culturales, recreativas y de prevención y divulgación de información sobre actividades y programas.

**FERIA DE VIVIENDA**

- Gestionar con entidades la divulgación de programas de vivienda y desarrollar charlas 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. De igual manera, se realizarán exhibiciones de proyectos tales como: Muestra Proyectos de Construcción Asesoría personalizada, stand F.N.A y asesoría sobre subsidio de vivienda por COMPENSAR.

**10.4 EDUCACIÓN FORMAL**

Los artículos 20 y 21 del Decreto 1567 de 1998, establecen que a través de del Programa de Bienestar Social deben estructurarse acciones que contribuyan al mejoramiento de los niveles de educación y en general al nivel de vida de los Funcionarios 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.

Si bien no se asignaron recursos para la presente vigencia, se está incentivando a los Funcionarios para que accedan a Programas de Educación Formal, a través de beneficios como Permisos y Comisiones para estudio, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en el artículo 2.2.5.5.19 el cual señala que al Funcionario público se le podrá otorgar permiso académico compensado y los artículos 2.2.5.5.21 y 2.2.5.5.22, por medio de los cuales se aborda el concepto de Comisiones, señalando que éstas pueden ser conferidas para adelantar estudios.

Teniendo en cuenta lo anterior, se muestran a continuación los Permisos y Comisiones para estudios, que a la fecha le han sido otorgados a los Funcionarios y que se espera continúen en el presente año:

| BENEFICIO              | FUNCIONARIOS BENEFICIADOS | MODALIDAD |
|------------------------|---------------------------|-----------|
| PERMISOS PARA ESTUDIO  | 4                         | Maestría  |
|                        | 1                         | Pregrado  |
| COMISIÓN PARA ESTUDIOS | 2                         | Doctorado |
| <b>TOTAL</b>           | <b>7</b>                  |           |



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



## 10.5 ACTIVIDADES DE INTEGRACION

Se refiere a momentos de unión e interacción social entre los funcionarios, conmemorando fechas especiales y actividades de integración.

### OBJETIVO:

- Brindar espacios de sano esparcimiento para la integración y la recreación de los funcionarios, para mejorar el ambiente de trabajo y generar sentido de pertenencia hacia el Instituto. Dirigida a todos los funcionarios.

### RESPONSABLE:

- 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 del Servicio Geológico Colombiano.

## ACTIVIDADES DE CONMEMORACIÓN

- **Día de la Mujer (8 marzo de 2019)**  
Conmemoración.
- **Día del Hombre (19 marzo de 2019)**  
Conmemoración.
- **Día de la Secretaria (26 abril de 2019)**  
Conmemoración.
- **Día de la Madre (12 de mayo de 2019)**  
Conmemoración.
- **Día del Padre (16 de junio de 2019)**  
Conmemoración.
- **Día del Servidor Público (27 de junio de 2019)**  
Conmemoración.
- **Conmemoración por Profesiones (Cuando corresponda en cada fecha)**  
Conmemoración



### 11. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES

#### ÁREAS DE INTERVENCIÓN

| ÁREA                                    | ACTIVIDAD   | PROGRAMACIÓN                         |
|---|---|--------------------------------------|
| Área de Calidad de Vida Laboral         | Actividad Valores Código de Integridad  | Febrero, mayo y agosto               |
|   | Jornada de Talentos   | Junio                                |
| Área de Protección y Servicios Sociales | Cine  | Marzo, junio, septiembre y noviembre |
|   | Torneo Tenis de Mesa  | Abril, mayo y junio                  |
|   | Charla Día de la Familia  | Mayo                                 |
| Otras Actividades Administrativas       | Inducción de Servicios Compensar  | Febrero                              |
|   | Feria de Servicios Compensar  | Febrero-septiembre                   |
|   | Feria de Vivienda   | Febrero, agosto                      |
|   | Preparación para la Jubilación: Taller Régimen de Prima Media, Taller Corrección Historia Laboral y Taller de Pre pensionados | Marzo, abril y junio                 |
|   | Conmemoración día de la Mujer   | Marzo                                |
|   | Conmemoración día del Hombre  | Marzo                                |
|   | Conmemoración día de la Secretaria  | Abril                                |
|   | Conmemoración Día de la Madre: Publicación Mensaje De Conmemoración   | Mayo                                 |
|   | Conmemoración Día del Padre: Publicación Mensaje De Conmemoración   | Junio                                |
|   | Conmemoración Día del Servidor Público  | Junio                                |
|   | Novena Familiar y concurso Oficina Mejor Decorada   | Diciembre                            |
| Plan de Incentivos                      | Selección de los mejores funcionarios de Carrera por cada nivel jerárquico  | Noviembre                            |
|   | Selección Mejores Equipos de Trabajo  | Noviembre                            |

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



## 11. PLAN DE INCENTIVOS

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”*.

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.

Los Reconocimientos establecidos para esta vigencia de acuerdo con los recursos existentes son los siguientes, (sujeto a disponibilidad de recursos económicos):

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



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLÓGICO  
COLOMBIANO



## 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.

### 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 entregarán incentivos 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.

### 4. Ceremonia Especial de Incentivos, Estímulos y Entrega de Resultados.

**Objetivo:** Integrar a los funcionarios de las diferentes dependencias para realizar el acto de proclamación.

**Asistentes:** 310 Funcionarios.

## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Programa de Bienestar Social y Plan Incentivos 2019, se evaluará teniendo en cuenta los siguientes indicadores que se relacionan a continuación:



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINMINAS

SERVICIO  
GEOLOGICO  
COLOMBIANO



| INDICADORES DE GESTIÓN PROYECTO: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS 2019 |   |  |                              |                          |
|---|---|--|------------------------------|--------------------------|
| NOMBRE DEL INDICADOR  | DESCRIPCIÓN   | FÓRMULA  | RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO | PERIODICIDAD DE MEDICIÓN |
| Indicador de Eficacia   | Permite medir el porcentaje de avance en la realización de actividades el cual se espera sea del 100%.                          | Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100   | Grupo de Talento Humano      | Mensual                  |
| Indicador de Eficiencia   | Permite medir la cobertura de los Funcionarios beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos.                     | Número de Funcionarios participantes en las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos/Número total de Funcionarios inscritos o convocados en las actividades*100 | Grupo de Talento Humano      | Anual                    |
| Indicador de Efectividad  | Permite medir el nivel de satisfacción de los Funcionarios, con relación a las actividades ejecutadas durante la vigencia 2019. | % de satisfacción de las actividades ejecutadas.   | Grupo de Talento Humano      | Anual                    |



**GOBIERNO DE COLOMBIA**



**MINMINAS**

SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO



**INDICADORES DE GESTIÓN PROYECTO: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS 2019- CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

| NOMBRE DEL INDICADOR     | DESCRIPCIÓN   | FÓRMULA   | RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO                             | PERIODICIDAD DE MEDICIÓN                   |
|--------------------------|---|---|--|--|
| Indicador de Eficiencia  | Relación de los funcionarios que se vieron beneficiarios con las actividades ejecutadas | No. de funcionarios convocados/ No. de funcionarios asistentes a la intervención  | Grupo de Talento Humano                                  | Periódico (de acuerdo con la programación) |
| Indicador de Eficacia    | Actividades programadas para mejorar el clima y la cultura organizacional               | % de avance del programa de Clima y Cultura Organizacional<br><br>No. de actividades programadas/ No. de actividades ejecutadas | Grupo de Talento Humano.<br><br>Grupo de Talento Humano. | Anual (con reporte mensual)<br><br>Mensual |
| Indicador de Efectividad | Medición de clima y cultura organizacional  | Mediciones de Clima y Cultura Organizacional realizadas (% de mejoramiento)   | Grupo de Talento Humano.                                 | Bienal (cada 2 años)                       |

