



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

2021

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO LEGAL.....	6
2. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS.....	9
2.1 Política de la Calidad	9
2.2 Objetivos Estratégicos Institucionales Relacionados con Talento Humano	9
3. JUSTIFICACIÓN	10
4. METODOLOGIA PARA EL DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	11
4.1. Método de Recolección de la Información	11
4.2. Método de elaboración.....	11
4.3. Diseño y Formulación del Programa	11
5. DIÁGNOSTICO DEL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DEL SGC	12
5.1. Resultados Encuesta Satisfacción Actividades De Bienestar Social E Incentivos 2020	12
5.2. Área de Protección y Servicios Sociales	13
5.3. Área de Calidad de Vida	15
5.4. Resultados de las mesas de trabajo de bienestar	21
5.5. Análisis del Diagnóstico.....	21
5.5.1. Informacion De La Planta De Personal.....	22
6. MARCO CONCEPTUAL.....	24
7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021.....	25
7.1 Objetivos	25
7.1.1. Objetivo general del programa	25
7.1.2. Objetivos estratégicos.....	25
8. BENEFICIARIOS.....	26
9. RESPONSABLES	26
10. AREAS DE INTERVENCIÓN	26
10.1 Área de Calidad de Vida Laboral	26
10.2 Área de Protección y Servicios Sociales	30
10.3 Otras Actividades Administrativas	31
10.4 Educación Formal.....	31
10.5 Actividades de Integración.....	32
11. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES	33
12. PLAN DE INCENTIVOS	34
13. EJES DEL PROGRAMA	38
13.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial	38
13.2. Eje 2: Salud mental.....	39
13.3. Eje 3: Convivencia social.....	39
13.3.1. Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad	39
13.3.2. Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral, Sexual, y el abuso de Poder. ..	39
13.4. Eje 4: Alianzas Institucionales	39
13.4.1. Coordinación Interinstitucional.....	39
13.4.2. Fomento de Buenas Prácticas en materia de Bienestar	40
13.5. Eje 5: Transversal: transformación digital	40
13.5.1. Creación de Cultura Digital para el Bienestar	40
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	40
15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	43

INTRODUCCIÓN

Se presenta el Programa de Bienestar Social e Incentivos, 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.

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”.

Al Decreto 1168 de fecha 25 de agosto 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 y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable” expedido por el Gobierno Nacional, en su Artículo 8. Teletrabajo y trabajo en casa. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares.

En la Resolución 1462 del 25 de agosto de 2020 “Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la Covid – 19, se modifican las Resoluciones 385 y 844 de 2020 y se dictan otras disposiciones” expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Que mediante decretos nacionales 1297 de 29 de septiembre de 2020 y 1408 del 30 de octubre de 2020 se prorrogó la vigencia del Decreto Nacional 1168 de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de diciembre de 2020.

Que, mediante Decreto Nacional 1550 del 28 de noviembre de 2020 "Por el cual se modifica y prorroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto 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 y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable”, prorrogado por los Decretos 1297 del 29 de septiembre de 2020y 1408 del 30 de octubre de 2020" se dispuso: "Artículo 2. Prórroga. Prorrogar la vigencia del Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la exigencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable ", que fuera prorrogado por los Decretos 1297 del 29 de septiembre de 2020y 1408 del 30 de octubre de 2020, hasta las cero horas (00:00 am.) del día 16 de enero de 2021."

Que el Ministerio de Salud y Protección Social. mediante la Resolución 2230 del 27 de noviembre de 2020, prorrogó la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional declarada mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844 del 26 de mayo de 2020 y 1462 del 25 de agosto de 2020 hasta el 28 de febrero de 2021.

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.

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.

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.

1. 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.

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”*.

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 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 2.2.10.8 *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.

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.

2. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

2.1 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.

2.2 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.

3. 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.

4. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

4.1. Método de Recolección de la Información

- **FUENTES DE INFORMACIÓN:** Para efectuar la formulación del programa de Bienestar Social e Incentivos 2021 y los elementos que lo componen se utilizaron fuentes primarias referentes a la normatividad vigente en lo relacionado con los programas de bienestar que hacen parte del sistema de estímulos, como lo es la Ley 489 de 1998, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015; así mismo, se consultaron documentos y literatura del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- **ESTRUCTURACIÓN DE LA INFORMACIÓN:** La información contenida en este documento se encuentra organizada y estructurada de acuerdo con las normas de referenciación de la Asociación Americana de Psicología (APA), por sus siglas en inglés.

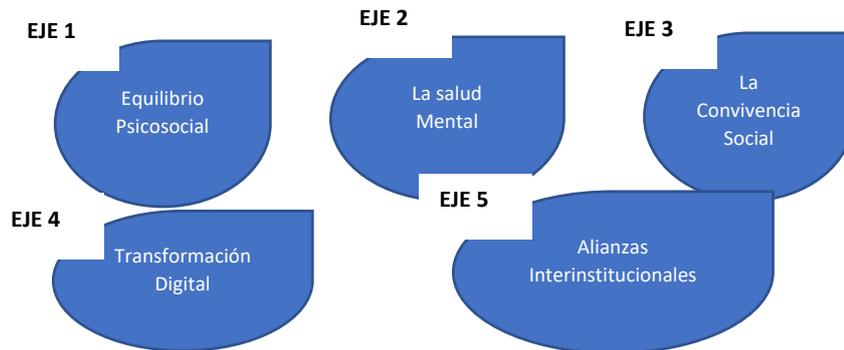
4.2. Método de elaboración

- **ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO:** Con el objetivo de formular el programa de Bienestar Social y el Plan de Incentivos 2021, el Grupo de Talento Humano diseñó y aplicó a los Funcionarios, la evaluación de satisfacción de cada una de las actividades realizadas durante la vigencia 2020, a través de la herramienta Google Drive, la cual incluyó la Calidad de Vida Laboral, Protección y Servicios Sociales, y al interior de ellas las actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, ambientales de reconocimiento y estímulos e infantiles, con el fin de conocer el grado de satisfacción de las mismas. Evaluación que se complementa con la encuesta sociodemográfica efectuada por el SGSST.

4.3. Diseño y Formulación del Programa

- **DISEÑO DE LOS EJES DEL PROGRAMA:** Los ejes del programa de Bienestar Social e Incentivos que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias del SGC están enfocados en el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, Alianzas Interinstitucionales y la transformación digital.

Gráfica 1. Diseño de los Ejes del Programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento de la Administración Pública, 2020.

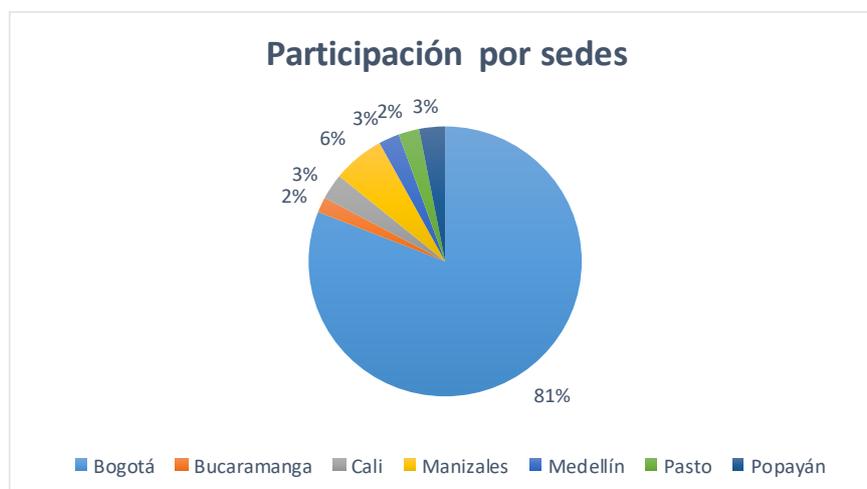
- **DISEÑO DE LOS COMPONENTES DE CADA EJE:** Los componentes fueron formulados de acuerdo con los objetivos de los ejes y las necesidades identificadas en la etapa diagnóstica de este documento. Así mismo, cada uno de los componentes está compuesto por un objetivo, los actores involucrados, las estrategias o acciones para lograr su propósito y una cuantificación de tiempo e indicadores.

5. DIAGNÓSTICO DEL BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DEL SGC

5.1. Resultados Encuesta Satisfacción Actividades De Bienestar Social E Incentivos 2020

La encuesta de satisfacción 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 las 262 respuestas recibidas 163 funcionarios respondieron por lo menos una de las encuestas enviadas lo que corresponde a un 51%. Es de resaltar que el 81% representa a la sede Bogotá, el 6% al OVS de Manizales, el 3% al GT de Medellín, Cali y Popayán y el 2% al OVS de Pasto y al GT de Bucaramanga.

Gráfica 2. Participación por sedes



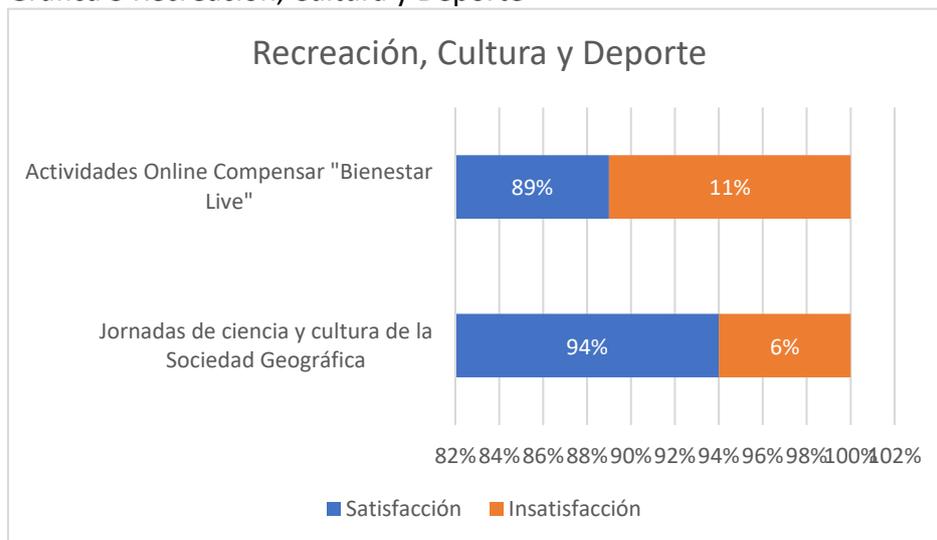
A partir del análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados, se priorizaron las actividades, y temas a intervenir en bienestar social, teniendo en cuenta los recursos asignados para el desarrollo de las actividades, se obtuvo la siguiente información a partir de las áreas de intervención evaluadas:

5.2. Área de Protección y Servicios Sociales

De la identificación de necesidades se destacan con mayor frecuencia estadística de ocurrencia las siguientes actividades:

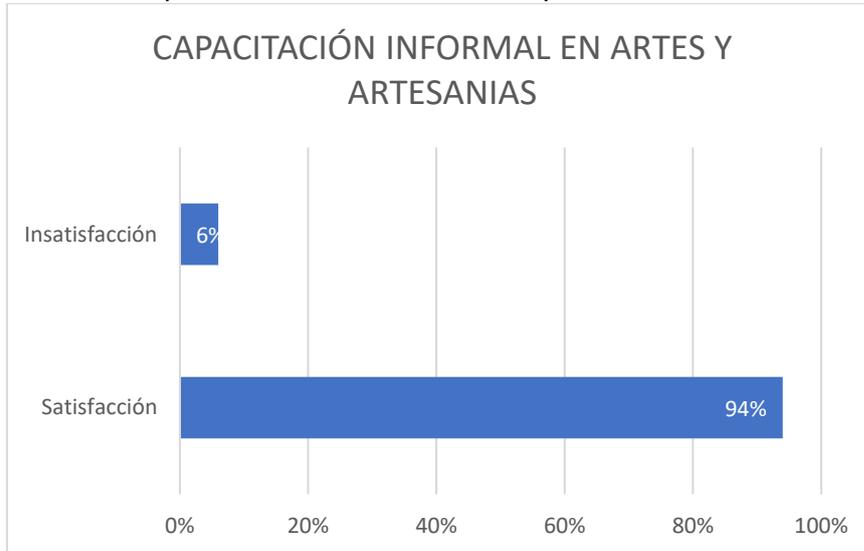
RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE: la actividad de mayor interés por parte de los funcionarios de la entidad que diligenciaron la encuesta de satisfacción de las actividades de bienestar, en relación a la recreación, cultura y deporte, son las Jornadas de ciencia y cultura de la Sociedad Geográfica, dado que de los 61 participantes, 49 de ellos que diligenciaron la encuesta se consideran satisfechos con un porcentaje de 94% satisfacción y un 6% de insatisfacción, seguida de las Actividades Online Compensar "Bienestar Live" que de los 38 participantes se consideran satisfechos en un 89% y una insatisfacción del 11%.

Gráfica 3 Recreación, Cultura y Deporte



CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS: la actividad Webinar Hogar dale vida a tus espacios (Fen Shui en casa) presento una asistencia de 16 participantes, los cuales manifestaron un 94% de satisfacción con la actividad y una insatisfacción del 6%.

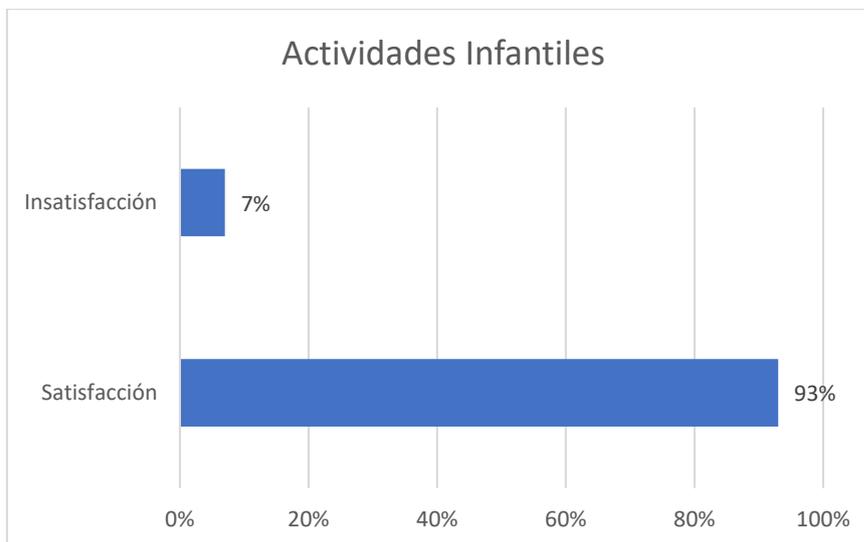
Gráfica 4 Capacitación Informal en Artes y Artesanías



ACTIVIDADES INFANTILES

Se realizó Taller de Paleontología en las vacaciones recreativas de los niños, en la cual de los 45 hijos de funcionarios invitados 24 de ellos fueron participes en la actividad, diligenciando la encuesta 14 funcionarios manifestando una satisfacción del 93% y una insatisfacción del 7%.

Gráfica 5 Actividades Infantiles



5.3. Área de Calidad de Vida

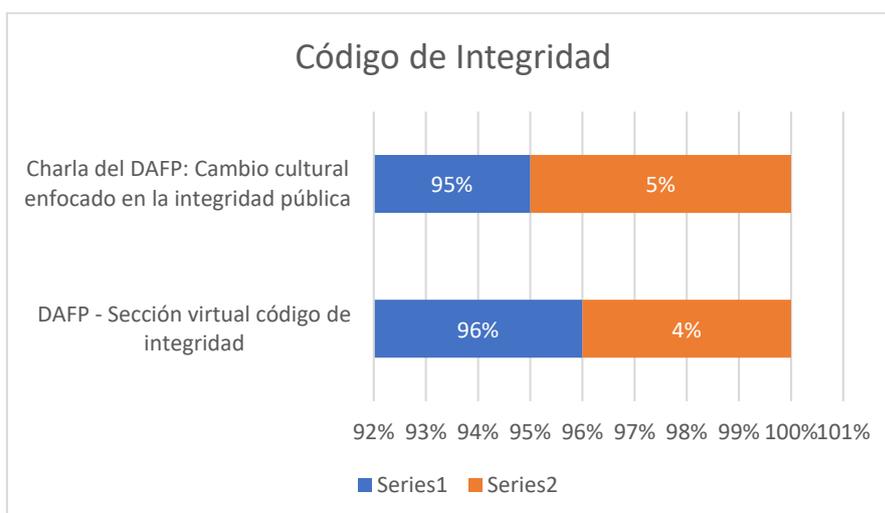
PROGRAMAS DE VIVIENDA: Existió una satisfacción del 91% de los funcionarios participantes (92) en las Ferias de Vivienda Virtual y el stand virtual realizada por el Fondo Nacional del Ahorro en las cuales manifestaron su interés en la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Entidades Bancarias, Cajas de Compensación Familiar y otras entidades. Mientras que el 9% manifestó su insatisfacción.

Gráfica 6 Programa de Vivienda



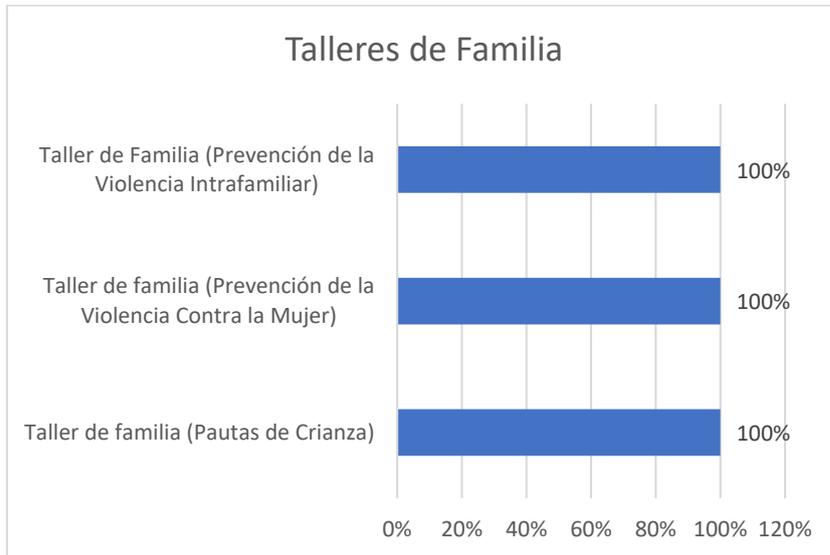
CÓDIGO DE INTEGRIDAD: Existió una satisfacción del 96% en las actividades realizadas para fortalecer los valores del código de integridad del SGC en 97 asistentes en las 2 actividades efectuadas por el DAFP y una insatisfacción del 4%.

Gráfica 7. Código de Integridad



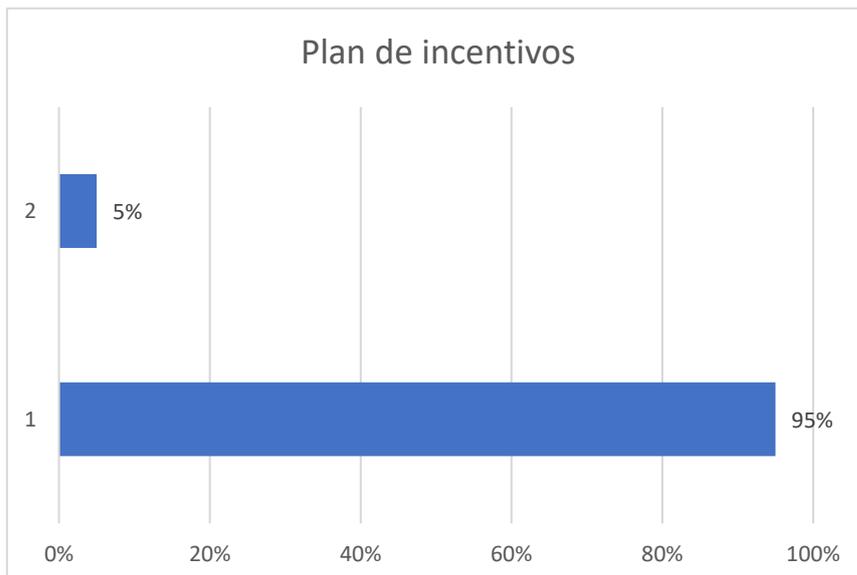
TALLERES DE FAMILIA: Existió una participación de 43 participantes en los 3 talleres de Familia efectuados, de los cuales 34 manifestaron una satisfacción de 100% en los mismos.

Gráfica 8. Talleres de Familia



PLAN DE INCENTIVOS: De 276 participantes, 95 funcionarios diligenciaron la encuesta de satisfacción, manifestando 95% de satisfacción y 5% de insatisfacción.

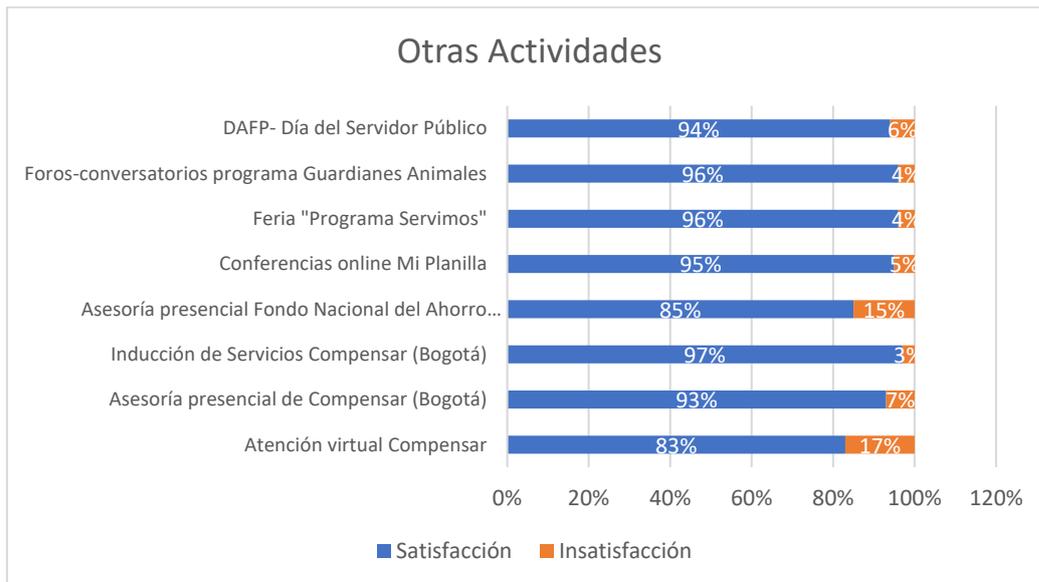
Gráfica 9. Plan de Incentivos



OTRAS ACTIVIDADES:

De las actividades efectuadas se evidencia 97% de satisfacción en la inducción de servicios Compensar (32 funcionarios), seguida de la Feria del Programa Servimos (24 funcionarios) y las Charlas Guardianes de los Animales (27 funcionarios) con 96% de satisfacción, Conferencia Online Mi Planilla (20 funcionarios) con 95% de satisfacción, Día del Servidor Público (53 funcionarios) con 94% de satisfacción.

Gráfica 10. Otras Actividades



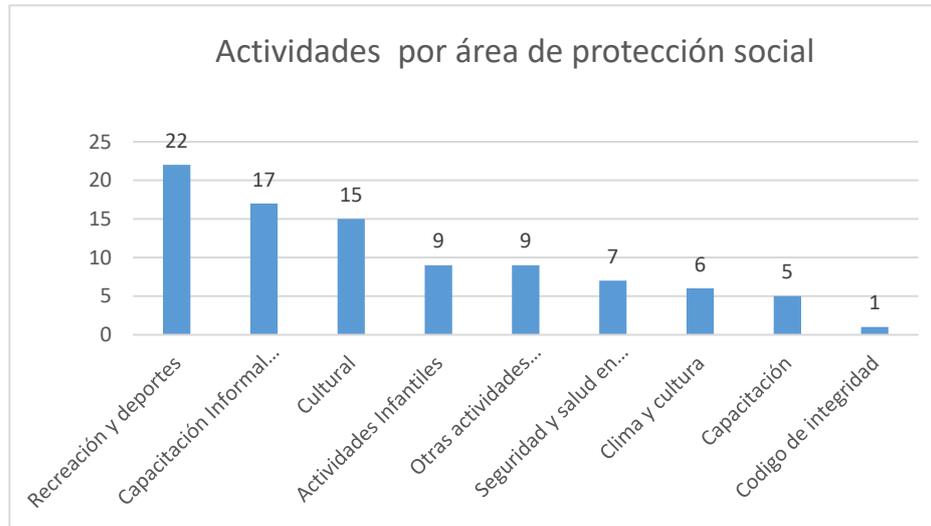
ACTIVIDADES ADICIONALES: En las actividades adicionales que pudiesen incluir los funcionarios en el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2021, las que mayor puntuación tuvieron son: Recreación y deportes (22) (concursos, actividades deportivas), seguida de capacitación informal (17) (culinaria y manualidades) y actividades culturales (15) (teatro virtual).

Tabla 1. Actividades Adicionales

Área de Protección	Que otras actividades le gustaría que se programaran?	No de Respuestas
Capacitación Informal artes y artesanías	Culinaria	7
	Manualidades	5
	Agricultura urbana	2
	Animación Digital	1
	Fotografía	1
	Pintura	1
Cultural	Teatro virtual	5
	Cine foro	2
	Conciertos	2
	Funciones de comedia	2
	Cine virtual	1

	Club de lectura	1
	Documentales	1
	En Jornadas de Cultura sobre el origen del idioma español	1
Recreación y deportes	Concursos	5
	Deportivas	4
	Gimnasia, aeróbicos	3
	Bingos	2
	Yoga	2
	Actividades de esparcimiento	1
	Actividades lúdicas	1
	Clases de zumba	1
	Jornadas de bienestar que no sean de compensar	1
	Karaoke	1
	Torneos de juegos de mesa	1
Clima y cultura	Crecimiento Personal	2
	Género y equidad	1
	Liderazgo y comunicación asertiva	1
	Temas emocionales	1
	Fortalecimiento de la comunicación interna y desarrollo de capacidades para la realización de actividades institucionales.	1
Código de integridad	Ética pública y valores morales del comportamiento humano	1
Actividades Infantiles	Actividades con los niños como: baile, teatro, juegos, talleres de dibujo y moldeado de plastilina	9
Capacitación	Manejo de herramientas y plataformas tecnológicas	2
	Trabajo virtual en casa (seguridad virtual)	1
	capacitaciones en Excel	1
	Cursos de idiomas extranjeros	1
Seguridad y salud en trabajo	Charlas sobre las enfermedades mentales que han surgido a partir de la pandemia	1
	Como afrontar una pandemia en las entidades públicas	1
	como prepararse para el trabajo en casa en pospandemia	1
	Control del Stress	1
	Cursos virtuales en SG-SST, HSEQ	1
	Evaluación del entorno de trabajo en casa	1
Otros	Talleres de comportamiento y salud en tiempos de pandemia	1
	Actividad familiar en navidad	4
	Formación profesionales, apoyo emprendimientos	1
	Incentivo Navideño	1
	Me gustaría programas del Servicio Geológico para conocerlo más	1
	Participación ciudadana	1
Talleres de inclusión personas con discapacidad	1	

Gráfica 11. Actividades Adicionales



Además de las actividades mencionadas en párrafos anteriores se efectuaron actividades que propendían por la mejora en la calidad de vida de los funcionarios del SGC y el fortalecimiento de la cultura organizacional, se destacan:

- a) Interiorización de los valores del código de integridad del SGC
- b) Ceremonia de Estímulos y entrega de Incentivos
- c) Día de la familia

Otras Actividades:

- a) Conmemoración de fechas especiales y profesiones
- b) Saludo de Condolencia

Adicionalmente, se tuvieron en cuenta los resultados del estudio Sociodemográfico en el cual se identifica preferencia por ejercicios de gimnasio, ciclismo, yoga, trotar, entre otros. Acompañamiento en temas relacionados con la culinaria, y compartir conocimientos sobre literatura y deporte. Entre las preferencias culturales y recreativas prefieren realizar, en su mayoría, actividades relacionadas con el arte (cine, lectura, música y teatro), así como actividades al aire libre como paseos y actividad física.

Entre las actividades personales (individuales) que se disfrutaban en casa están: la lectura, ver películas, series, televisión, escuchar música y realizar actividades culinarias. En las Actividades familiares que se disfrutaban en casa se encuentran las relacionadas con medios audiovisuales como ver películas y series, así como juegos de mesa y cocinar junto con las personas que comparten.

Es así que los resultados de esta encuesta llevan a la necesidad de realizar actividades que incluya a las mascotas como parte de las dinámicas actuales, actividades que incluyan a los integrantes del núcleo familiar, actividades de vivienda y educación

financiera, actividades culturales como literatura y artes (cine, lectura, música y teatro), actividades sobre el equilibrio personal- labor y actividades deportivas.

En relación con el Programa de Fortalecimiento del Clima y la Cultura Organizacional 2020 se ejecutó la fase III del Plan de Intervención en Clima y Cultura Organizacional, para lo cual se abordaron los siguientes niveles de intervención: Socialización de resultados de la Medición en Clima y Cultura Organizacional y la Actualización de los mismos, Intervención Nivel Directivo, Directores y Equipo Coordinadores, Coordinaciones y su grupo de trabajo, Coordinadores y Funcionarios Nuevos/ líderes mínimos éticos.

Lo anterior, en el marco de los siguientes ejes temáticos:

Tabla 2. Ejes Temáticos

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

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).

Estrategias:

- Cafés de Interacción (en el primer bimestre)
- Metodología Clave de Red: Redefinir (Preguntar, escuchar, priorizar); Reestructurar (Creencias que facilitan, Creencias que bloquean); Reenfocar (Presentación por escenarios). Metodología Espejito, Espejito (estoy en capacidad de ver en el otro; lo que tengo/ reconozco en mi), Metodología 1,2,3 Por Mí y la Metodología P.A.P. " De problemas a Proyectos" con el enfoque Dilemas, Problemas y Conflictos.
- Boletines de T.H
- Charla Online sobre Valores del Código de Integridad, lucha, corrupción, honestidad, servicio (DAFP).
- Charla Online Cambio Cultural enfocado en la Integridad Pública – Conflicto de Intereses.
- Dieta para Mejorar el Clima y la Cultura Organizacional en los grupos de trabajo.

Estrategias con las cuales se les brindo a los funcionarios y funcionarias del SGC herramientas para mejorar los procesos y procedimientos, la comunicación - retroalimentación, articulación entre áreas - trabajo en equipo y la solución de conflictos.

Como conclusión general, de acuerdo con los resultados del proceso del plan de intervención en Clima y Cultura Organizacional Fase III- 2020, se avanzó en el mejoramiento del clima organizacional, no obstante, persiste la necesidad de continuar fortaleciendo el desarrollo de competencias comportamentales tales como: la comunicación (comunicación asertiva, escucha, retroalimentación), inteligencia emocional, toma de decisiones (distribución del tiempo entre lo urgente y lo importante), solución de conflictos (manejo de los egos), construcción de confianza, el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, inequidad de carga laboral y el liderazgo.

5.4. Resultados de las mesas de trabajo de bienestar

- Se efectuaron reuniones internas con la Coordinadora del Grupo de Trabajo de Talento Humano, la persona que lidera el Programa de Bienestar Social e Incentivos y la profesional que apoya el proceso para revisar la satisfacción de las actividades efectuadas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020.
- Se efectuaron reuniones internas con la coordinadora del Grupo de Talento Humano, las profesionales del SGSST y la profesional que lidera el Plan Institucional de Capacitación, para revisar los resultados de la encuesta sociodemográfica efectuada en la vigencia 2020.

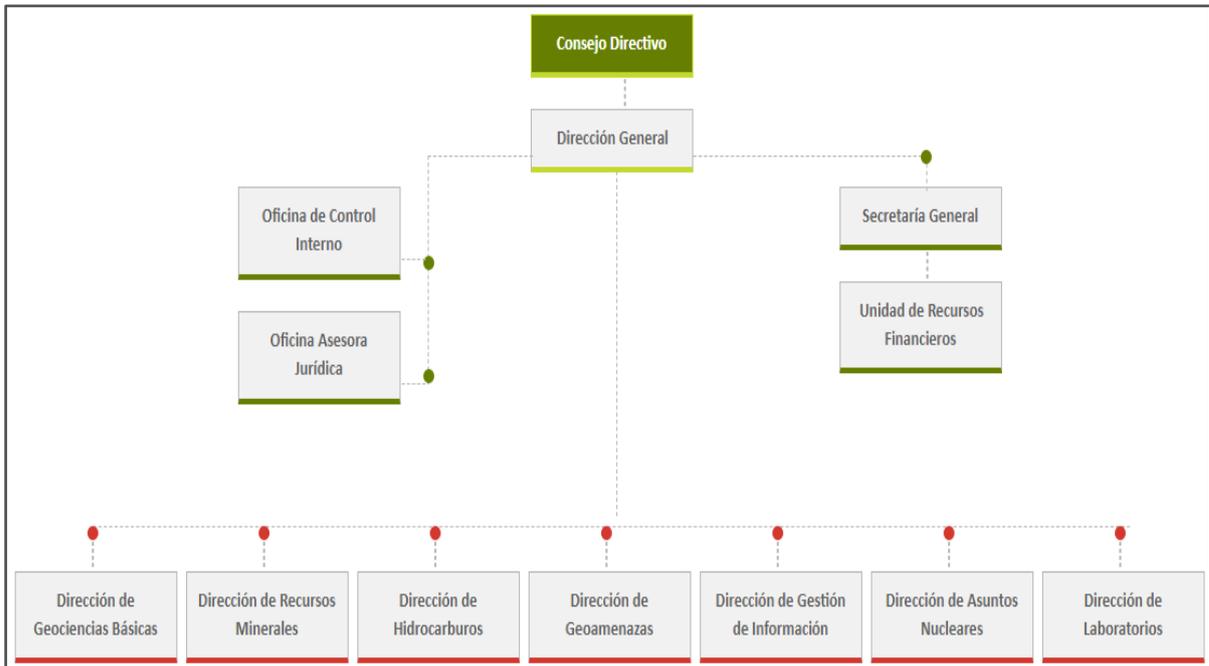
5.5. Análisis del Diagnóstico

Con el análisis de la información se puede identificar las actividades a efectuar en el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2021 que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y el de sus familias, 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, buscando un equilibrio entre calidad de vida y trabajo.

En consecuencia, y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, se establecieron cinco (5) ejes en el Programa de Bienestar Social e Incentivos que permiten mejorar la calidad de vida de los servidores del Servicio Geológico Colombiano.

5.5.1. Información De La Planta De Personal

ORGANIGRAMA

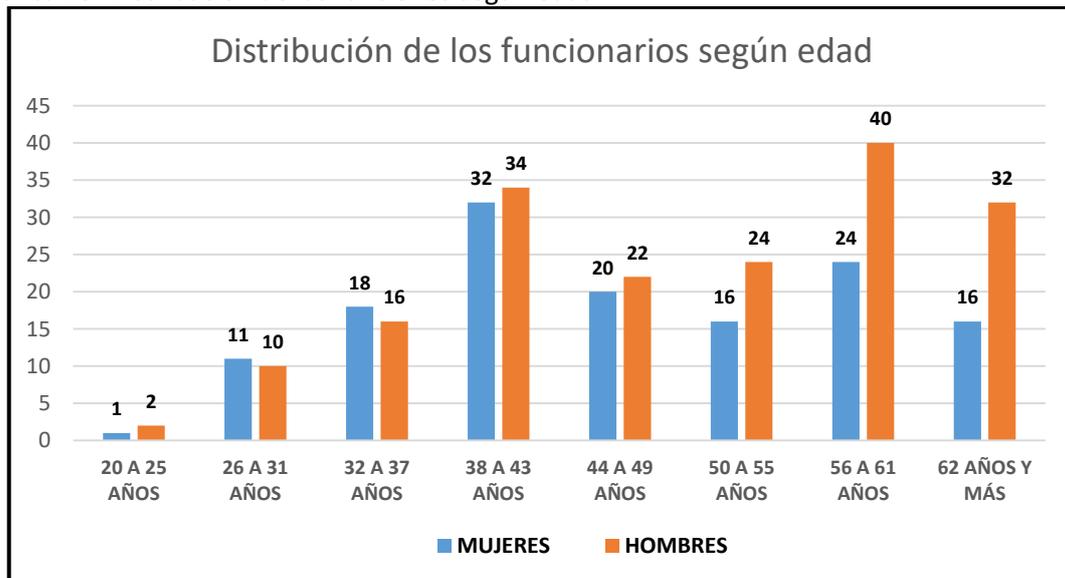


Gráfica 12. Organigrama

ANÁLISIS DEMOGRÁFICO DEL SGC

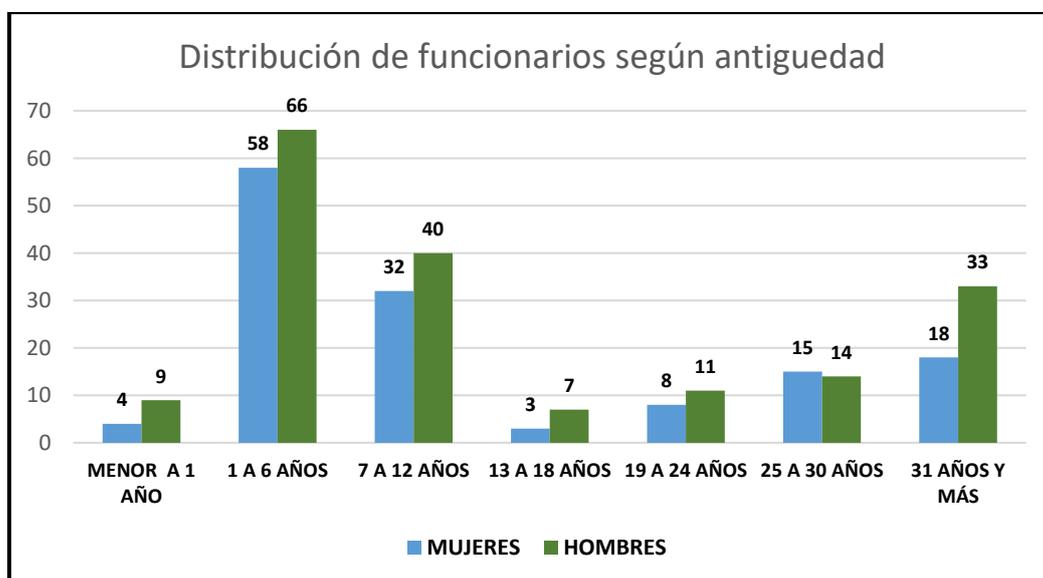
El Servicio Geológico Colombiano cuenta con una planta de personal de 318 funcionarios, donde el 43.4% (138 personas) pertenecen al género femenino y el 56.6% (180 personas) corresponden al género masculino. Del total de funcionarios (as), se resalta que el 31,4% se encuentran en un rango de edad entre 32 a 43 años (100 funcionarios), el 35.2% son mayores de 56 años (112 funcionarios), encontrándose en este rango, trabajadores que están próximos a cumplir y otros que ya cumplieron los requisitos de pensión, y el 7,5% (24 personas) es menor a 31 años, personal joven que está iniciando su vida laboral.

Gráfica 13. Distribución de las funciones según edad



En cuanto a la antigüedad, el 4,0% (13 funcionarios) tienen una vinculación en la Entidad menor a un año, el 61,6% (196 personas) cuentan con una antigüedad de 1 a 12 años; de estos, 124 funcionarios están en el rango entre 1 y 6 años, y, posiblemente, ingresaron durante la convocatoria del año 2018. El 25,2% (80 personas) llevan laborando en el SGC más de 25 años.

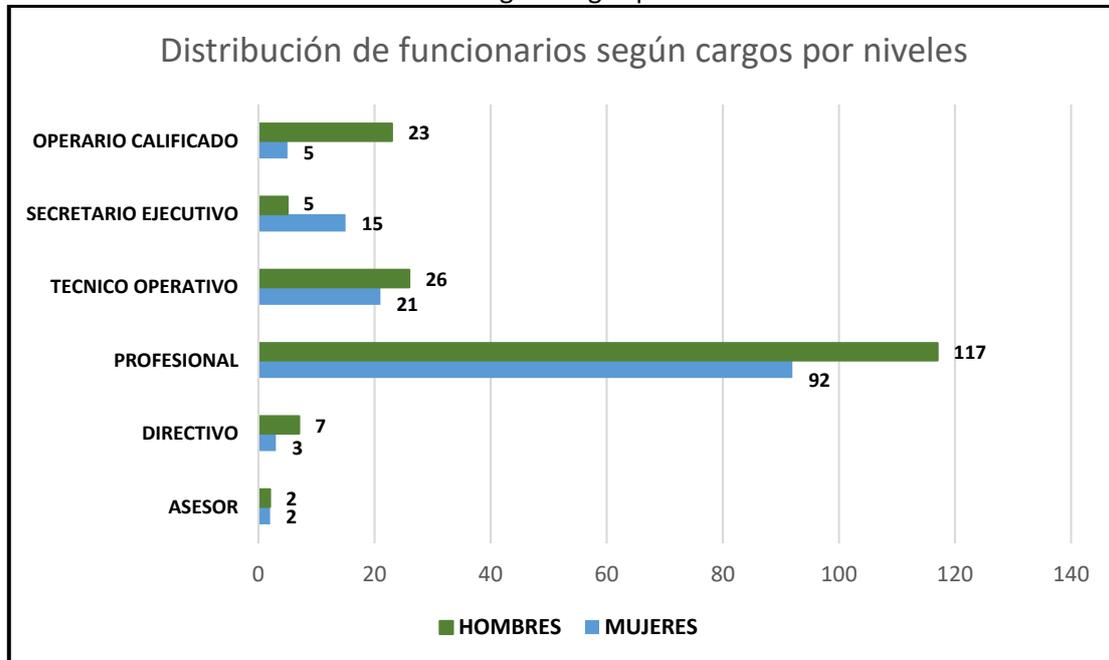
Gráfica 14. Distribución de funcionarios según antigüedad



Se puede hacer una comparación entre la edad y la antigüedad, en el sentido que el 35,2% de los funcionarios son mayores de 56 años (112 funcionarios) y el 25,2% (80 funcionarios) llevan más de 25 años laborando en la entidad, los cuales estarían ya con requisitos cumplidos para la pensión, lo que implica una alta proporción de personas con potencialidad de retiro del SGC, en el futuro cercano.

Por otra parte, el 70.1% (223 personas) de los funcionarios del SGC cuentan con formación profesional, algunos con doctorado, maestría y especialización; de este porcentaje, el 43.5% corresponde al género femenino (97 funcionarias), de las cuales 5 de ellas ocupan cargos directivos y de asesor.

Gráfica 15. Distribución de funcionarios según cargos por niveles



6. MARCO CONCEPTUAL

- **Programa de Bienestar:** entendido 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”. Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Área de la Calidad de Vida Laboral:** será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 24.
- **Área de Protección y Servicios Sociales:** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 23.
- **Planes de Incentivos:** otorga 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. Decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.10.8.
- **Planes de Incentivos Pecuniarios:** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 31.

- **Planes de Incentivos No Pecuniarios:** estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 32.
- **Equipo de trabajo:** es 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. Decreto 1083 de 2015, Parágrafo del Artículo 2.2.10.9.
- **Cultura:** se refiere a los valores y las presunciones profundamente arraigadas y que se dan por supuesto. (Castro Pérez, 2016).
- **Clima:** alude a los factores ambientales percibidos de manera consciente (Castro Pérez, 2016).

7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

7.1 Objetivos

7.1.1. Objetivo general del programa

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

7.1.2. Objetivos estratégicos

- Mejorar las condiciones de calidad de vida de los funcionarios y funcionarias del SGC y las condiciones de salud que impone el trabajo en casa.
- Fortalecer el Clima y la Cultura Organizacional a través de jornadas de intervención que se han venido efectuando, desarrollando en esta vigencia la fase IV - 2021.
- 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.
- 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.

8. 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”*.

9. RESPONSABLES

El Grupo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano será el responsable de diseñar y ejecutar el programa de bienestar 2021.

10. ÁREAS 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.

- **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.

Para la vigencia 2021 se continúa el Programa de Fortalecimiento del Clima y la Cultura Organizacional, cómo se plantea a continuación:

OBJETIVO

- 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 el marco de tres ejes temáticos: creación del valor público, gobernanza para la paz y gestión del conocimiento. 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.

Tabla 3. Continuidad Programa de Fortalecimiento en Clima y Cultura Organizacional Fase IV- 2021

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	DESCRIPCIÓN	FINANCIACIÓN	VALOR
<p>Continuidad Programa de Fortalecimiento en Clima y Cultura Organizacional Fase IV-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formular un plan de Intervención Online en Clima y Cultura Organizacional para fortalecer y desarrollar competencias comportamentales de los funcionarios de la entidad, y ejecutarlo, de acuerdo, a las variables arrojadas en la percepción del Clima y la Cultura Organizacional 2020 y en los resultados del proceso de Intervención Fase III-2020 que cumpla con los nuevos lineamientos del DAFP, en el marco del Código de Integridad y los Derechos Humanos, incluyendo para su desarrollo las Políticas de Integridad y la Política de Género, Inclusión y Diversidad, fortaleciendo el equilibrio entre lo laboral y lo familiar, la salud mental y la Convivencia Social. • Efectuar el cronograma de intervención • Realizar la invitación y convocatoria al proceso de intervención • Llevar registro de asistencia a los procesos de intervención • Realizar informe final del proceso de intervención 	<p>Proyecto de Inversión</p>	<p>\$ 200.000.000</p>

Estas jornadas de intervención, serán complementadas con una capacitación en el desarrollo de competencias comportamentales desde el Plan Institucional de Capacitación.

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 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”.*

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, los horarios son los siguientes:*

Jornada Ordinaria:

08:00 am. a 5:00 p.m

Jornada Laboral Flexible:

07:00 am. a 4.00 p.m.

09:00 am. a 6:00 p.m

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.

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) 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 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.

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, 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 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 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 párrafo 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.

10.5 Actividades de Integración

Se refiere a momentos de unión e interacción social entre los funcionarios, celebrando 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 PROGRAMADAS

11. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES

Tabla 4. Plan General de Actividades

ACTIVIDADES
Identificación de necesidades
Formulación Programa de Bienestar Social e Incentivos 2021
Programación y ejecución de actividades Programa de Bienestar Social e Incentivos 2021
Evaluación y Seguimiento
Informe Anual

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ÁREA	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
Área de Calidad de Vida Laboral	Refuerzo Valores Código de Integridad: Campaña de sensibilización, Boletines (4)	Febrero, Mayo, Agosto, Noviembre
	Intervención en Clima y Cultura organizacional Fase IV -2021	Febrero- Noviembre
	Apoyos Educación Formal	Enero- Diciembre
	Talleres Colpensiones Online <ul style="list-style-type: none"> • Taller Régimen de Prima Media • Taller Corrección Historia laboral • Taller de Pre pensionados 	<ul style="list-style-type: none"> • Marzo • Abril • Mayo
	Preparación a la Jubilación	Agosto
	Selección de los mejores funcionarios de Carrera por cada nivel jerárquico	Noviembre
	Selección Mejores Equipos de Trabajo	Noviembre
	Reconocimiento por años de Servicio	Noviembre
	Ceremonia de Incentivos	Noviembre
Área de Protección y Servicios Sociales	Día de la Familia *Primer Semestre:	Abril- Julio
	Día de la Familia *Segundo Semestre - Bonos	Agosto- Diciembre

ÁREA	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
	Taller Día de la Familia	Mayo
	Chala Equidad de Género	Marzo
	Vacaciones Recreativas Online en casa	Diciembre
Otros Servicios	Servicios Compensar Online	Enero- Diciembre
	Servicios Online FNA	Febrero – Diciembre
	Actividades Online Compensar	Enero- Diciembre
	Charlas Online Guardianes de los Animales	Febrero- Diciembre
	Feria de Vivienda Online	Julio
	Conmemoración Día del Padre (Mensaje)	Junio
	Conmemoración Día del Servidor Público	Junio
	Conmemoración de Profesiones y fechas especiales	Enero- diciembre

*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 meritativo.
- 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.

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

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

13. EJES DEL PROGRAMA

13.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Prevención E Intervención De Factores De Riesgo Psicosocial En La Población Trabajadora

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 del Ministerio de la Protección Social). 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 Sistema 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

El SVE de Riesgo Psicosocial se desarrolla como parte del Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ejecución de este programa está a cargo de una profesional en Psicología especialista en Salud ocupacional, con el apoyo de una profesional en Psicología especialista en el área Clínica.

PRINCIPALES ACTIVIDADES PARA LA GESTIÓN DEL SVE PSICOSOCIAL

✓ Identificación y monitoreo permanente de los casos de alto riesgo psicosocial, ya sea por condiciones intralaborales, extralaborales y/o por características individuales específicas.

Caracterización de tendencias de personalidad y estilos de afrontamiento de situaciones estresantes, a partir de lo cual se llevan a cabo intervenciones tanto individuales como grupales

✓ Sesiones de orientación psicológica ocupacional. A raíz de los impactos generados por la pandemia COVID-19, este acompañamiento psicológico se ha extendido al núcleo familiar en los casos requeridos.

Intervenciones grupales específicas cuando se identifican factores de riesgo psicosocial intralaboral en los grupos de trabajo, así como de manera preventiva para fortalecer factores protectores.

✓ Diseño e implementación de protocolos de intervención en crisis, manejo de duelo, estrés agudo, entornos de trabajo saludables en la administración pública, prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral entre otros.

- ✓ 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 la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial.
- ✓ Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas
- ✓ Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental
- ✓ Gestión del cambio organizacional

Eje que será abordado desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual, para ampliar la información agradezco remitirse al Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

13.2. Eje 2: Salud mental

Eje que será abordado desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual, para ampliar la información agradezco remitirse al Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

13.3. Eje 3: Convivencia social

13.3.1. Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad

Se realizará charla sobre Equidad de género, la cual está dirigida a todo el personal del Servicio Geológico Colombiano., teniendo como referencia normativa la Ley 581 del 2000.

13.3.2. Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral, Sexual, y el abuso de Poder.

Desde el SGSST se desarrollan estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, las cuales están dirigidas a todos los servidores del Servicio Geológico Colombiano.

Para ampliar la información agradezco remitirse al Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, con las jornadas de intervención en Clima y Cultura Organizacional, se brindan herramientas y se identifican los posibles casos de Acoso Laboral, Sexual, y el abuso de Poder, los cuales se remiten a las psicólogas del grupo del SGSST para su revisión y respectiva intervención.

13.4. Eje 4: Alianzas Institucionales

13.4.1. Coordinación Interinstitucional

Para efectuar las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos se realiza contrato con la Caja de Compensación Familiar y Convenios interadministrativos con el fin de efectuar el fortalecimiento del Programa de Clima y Cultura Organizacional.

13.4.2. Fomento de Buenas Prácticas en materia de Bienestar

Se seleccionaron líderes de mínimos éticos que a través de herramientas suministradas identifiquen y fortalezcan los mínimos éticos en el interior de los grupos de trabajo.

13.5. Eje 5: Transversal: transformación digital

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, la entidad llevó a implementar el Trabajo en casa desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos, cambiando la forma en que pensamos y cómo nos relacionamos con los demás. Al ser un eje transversal se implementan los siguientes lineamientos:

13.5.1. Creación de Cultura Digital para el Bienestar

Las actividades que se venían realizando a nivel presencial fueron ajustadas a efectuar a nivel virtual utilizando las diferentes herramientas tecnológicas como son google meet, zoom, identificando a través del SGSST los funcionarios que tenían problemas a nivel tecnológico (equipo de cómputo, conectividad, manejo) con el fin de poder suministrar el respectivo apoyo y soporte tecnológico a través del grupo de las TIC.

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Programa de Bienestar Social y Plan Incentivos 2021, se evaluará teniendo en cuenta los siguientes indicadores que se relacionan a continuación:

INDICADORES DE GESTIÓN PROYECTO: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS 2021

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

INDICADORES DE GESTIÓN PROYECTO: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS 2021- 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	Grupo de Talento Humano.	Anual (con reporte mensual)
		No. de actividades programadas/ No. de actividades ejecutadas	Grupo de Talento Humano.	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)

