

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

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS

Bogotá D.C. 2020

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	4
3. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS	7
3.1 Política de la Calidad	7
3.2 Objetivos Estratégicos Institucionales Relacionados con Talento Humano	8
4. JUSTIFICACIÓN	8
5. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	9
5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
6. BENEFICIARIOS	10
7. RESPONSABLES	10
8. METODOLOGIA	10
8.1 Área de Protección y Servicios Sociales	11
8.2 Área de Calidad de Vida	13
9. INFORMACION DE LA PLANTA DE PERSONAL	15
10. AREAS DE INTERVENCIÓN	19
10.1 Área de Calidad de Vida Laboral	19
10.2 Área de Protección y Servicios Sociales	24
10.3 Otras Actividades Administrativas	25
10.4 Educación Formal	25
10.5 Actividades de Integración.....	26
11. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES	26
12. PLAN DE INCENTIVOS	29
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	33
15. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO	38

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS - 2020

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.

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.

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 ESTRATEGICOS

3.1 Política de la Calidad

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

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

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

3.2 Objetivos Estratégicos Institucionales Relacionados con Talento Humano

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

- Promover la formación de capital humano altamente especializado, para dar continuidad y vincular nuevas generaciones al desarrollo de la gestión de conocimiento geo científico 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. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

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

5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Intervenir el clima y la cultura organizacional de la Entidad a partir de estrategias y planes de acción que permitan aumentar los niveles de satisfacción laboral de los funcionarios y así mejorar el desempeño en el desarrollo de sus funciones.
- Diseñar e implementar estrategias enfocadas en fortalecer el crecimiento personal y responsabilidad social de cada uno de los funcionarios, 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.

5. 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”*.

6. RESPONSABLES

El Grupo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano será el responsable de diseñar y ejecutar el programa de bienestar 2020.

7. METODOLOGIA

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

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

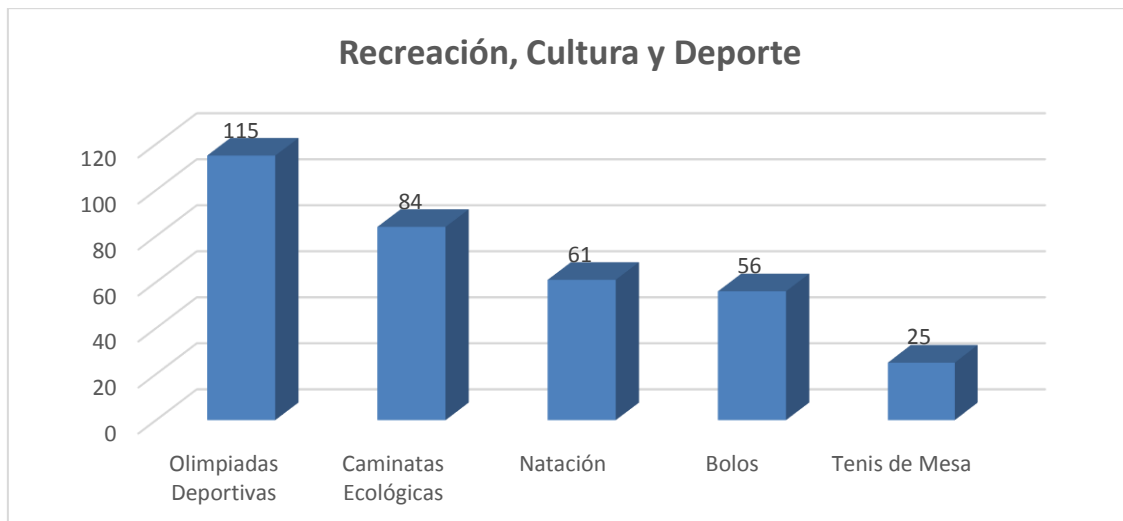
La encuesta estuvo dirigida a la totalidad de la planta de personal provista correspondiente a (318) funcionarios y fue enviada vía Google Drive, haciendo uso del correo institucional, de los cuales 152 que corresponden al 48% diligenciaron el formulario. 107 funcionarios participantes de la encuesta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

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

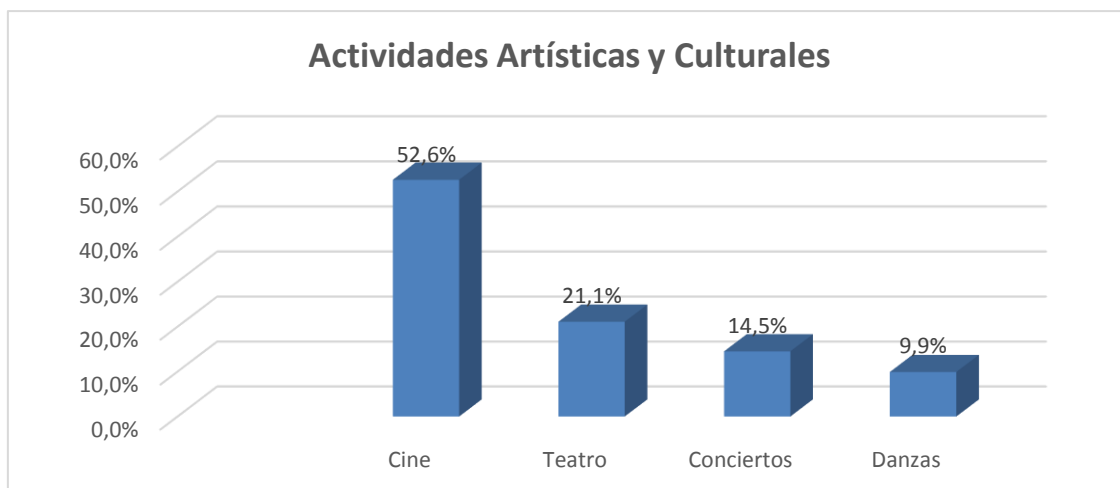
8.1 Área de Protección y Servicios Sociales

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

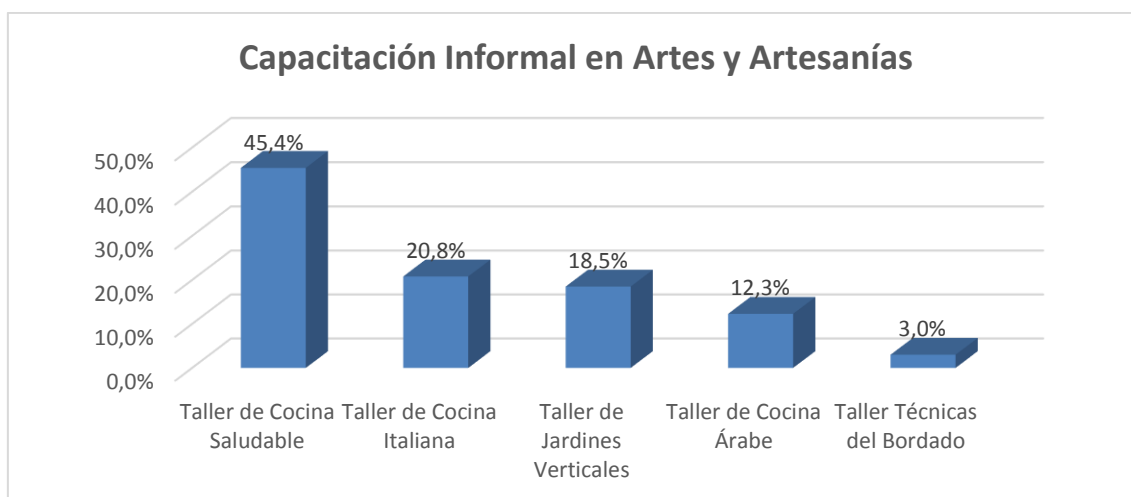
RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE: la actividad de mayor interés por parte de los funcionarios de la entidad que diligenciaron la encuesta de necesidades de bienestar, en relación a la recreación, cultura y deporte, son las Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales, dado que 115 funcionarios que corresponde al (75.7%) así lo afirman, seguida de caminata ecológica que representa la preferencia de 84 funcionarios que corresponden a un 55.3 % y en tercer lugar de preferencia se ubica la natación con 61 funcionarios que corresponde al 40,1 %.



ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y CULTURALES: la actividad de mayor interés para los funcionarios es el cine en primer lugar dado que 80 funcionarios que corresponde al (52.6%) de quienes contestaron la encuesta así lo afirman, seguida de teatro que representa la preferencia de 32 funcionarios que corresponden a un 21.1 % y en tercer lugar de preferencia se ubica los conciertos con 22 funcionarios que corresponde al 14,5 %.

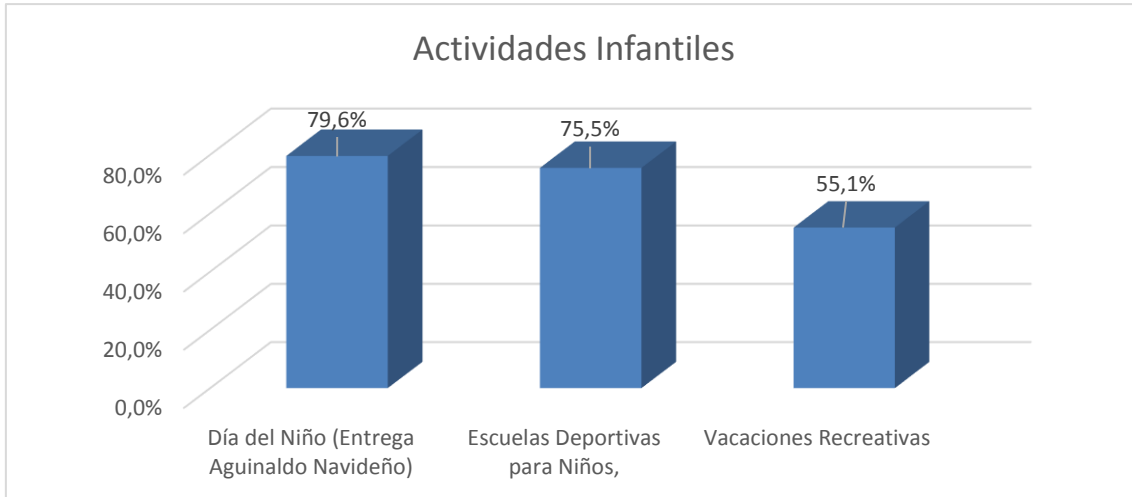


CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS: la actividad de mayor interés en esta categoría es el Taller de Cocina Saludable, manifestándolo 59 funcionarios que corresponde al (45.4%), en segundo lugar de preferencia se ubica el Taller de Cocina Italiana según la opinión de 27 funcionarios que representan un 20,8%. En tercer lugar Taller de Jardines Verticales según lo manifiestan 24 funcionarios que corresponde a 18.50% funcionarios que diligenciaron la encuesta.



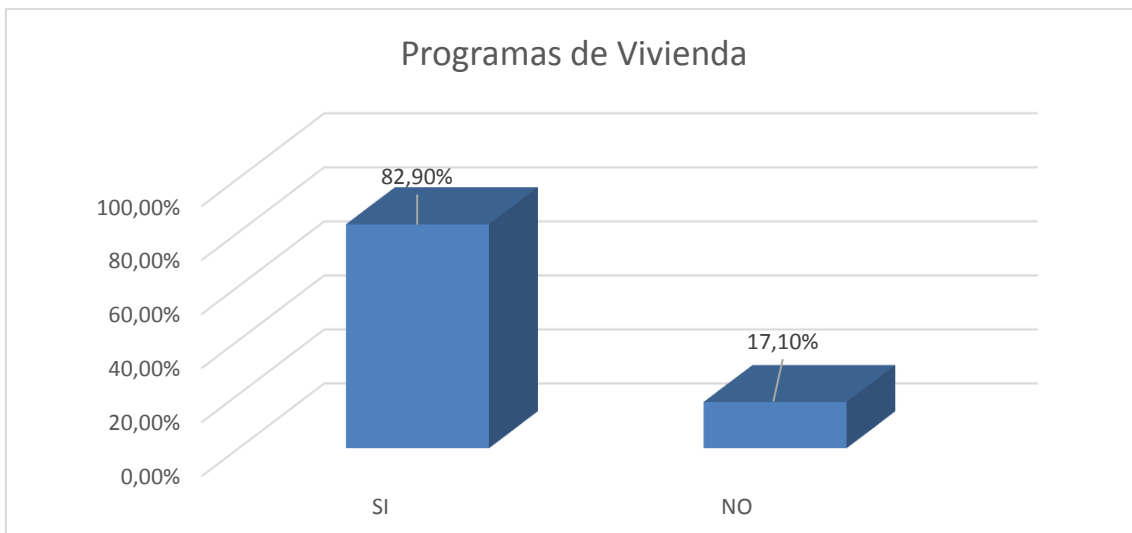
ACTIVIDADES INFANTILES

En las actividades infantiles la de mayor interés por parte de los funcionarios es el Día del Niño (entrega aguinaldo navideño), manifestándolo 39 funcionarios que corresponde al (79.6%), en segundo lugar de preferencia se encuentran las escuelas deportivas con 37 funcionarios que corresponden a un 75.5% y en tercer lugar las vacaciones recreativas con 27 funcionarios que las prefieren y representan el 55,1 %.



8.2 Área de Calidad de Vida

PROGRAMAS DE VIVIENDA: El 82.9% de los funcionarios manifiestan 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 (17.1) no manifiesta interés.



ACTIVIDADES ADICIONALES: En las actividades adicionales que pudiesen incluir los funcionarios en el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020, las que mayor puntuación tuvieron son: Técnicas de relajación con 7 funcionarios que así lo consideran y corresponde al (5%) de la población, Actividad de Integración que incluya a contratistas (recreativas, carreras de observación), manifestándolo 6 funcionarios que corresponde al (4%) y finalmente la Actividad de Integración Familiar (boleto entradas parque) y

Gimnasio (ejercicios funcionales) en opinión de 5 funcionarios que corresponde al 3% de quienes respondieron la encuesta.

Además de los resultados de la encuesta de Bienestar Social, se tuvo en cuenta los resultados de la evaluación de satisfacción de las actividades ejecutadas en la vigencia 2019, los resultados del estudio de Riesgo Psicosocial, y el diagnóstico de clima y cultura organizacional para la formulación del plan de Bienestar 2020.

Además, se tuvo en consideración los Resultados obtenidos en el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2019. En dicha vigencia se efectuaron una serie de 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) Jornada de talentos
- c) Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales 2019
- d) Preparación a pre pensionados
- e) Torneo interno de tenis de mesa
- f) Ceremonia de Estímulos y entrega de Incentivos
- g) Vacaciones recreativas
- h) Aguinaldo navideño
- i) Día de la familia
- j) Actividad de integración.
- k) Novena navideña.

Otras Actividades:

- a) Ferias de vivienda y de servicios caja de compensación familiar
- b) Asesoría Caja de Compensación, Fondo Nacional del Ahorro, EPS Compensar
- c) Conmemoración de fechas especiales y profesiones
- d) Saludo de Condolencia

En relación con el Programa de Fortalecimiento del Clima y la Cultura Organizacional 2019 se ejecutó la fase II del Programa de Fortalecimiento en Clima y Cultura Organizacional para lo cual se abordaron los siguientes niveles de intervención: Nivel Directivo, Directores y Equipo Coordinador, Coordinaciones y su grupo de trabajo y Sedes.

Estrategias:

- Cafés de Interacción
- Conversatorios
- Boletines de T.H
- Taller Agentes de Cambio

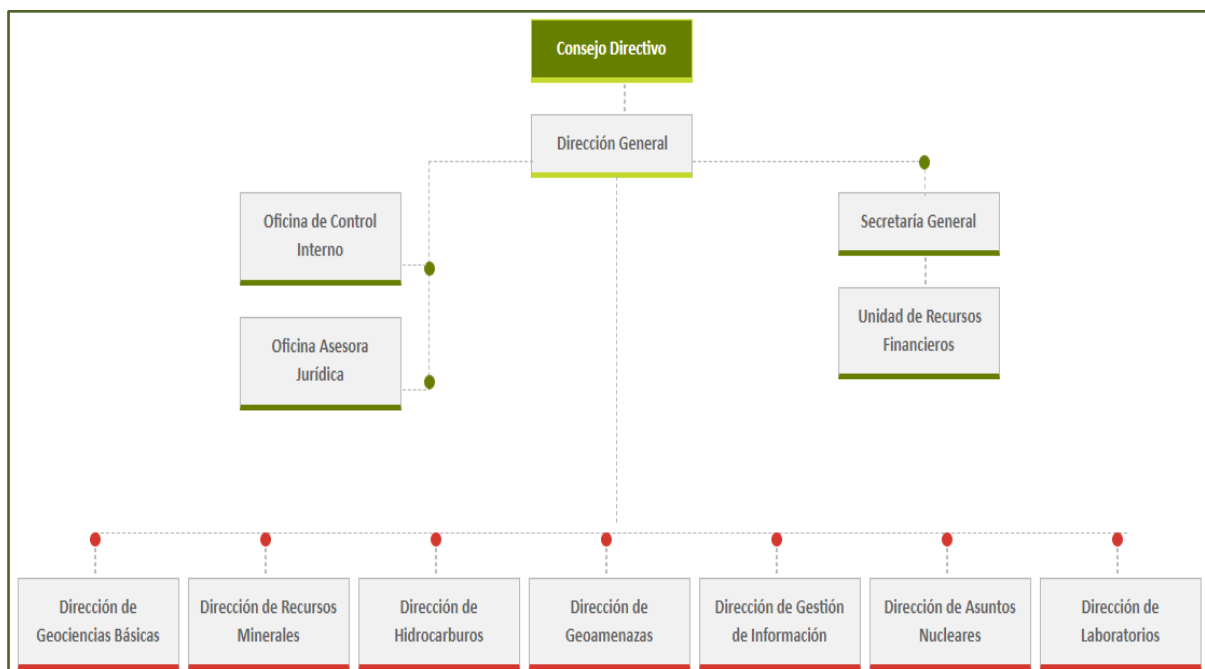
- Dieta para Mejorar el Clima y la Cultura Organizacional en los grupos de trabajo.
- Concurso: Te Gustan los Retos: Serie de 4 juegos para interiorizar los valores.

Con las cuales se les brindo herramientas para mejorar la comunicación, el liderazgo, la solución de conflictos; A partir de la metodología se identificó un mínimo ético por cada dependencia y se generaron proyectos de cambio por dependencia. Finalmente se efectuó la Medición de Clima y Cultura Organizacional.

Como conclusión general, de acuerdo con los resultados de la medición se puede afirmar que se avanzó en el mejoramiento del clima organizacional y la percepción cambio positivamente con respecto a la medición anterior, no obstante, persiste la necesidad de continuar fortaleciendo el desarrollo de competencias comportamentales tales como: la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo, relaciones interpersonales.

8. INFORMACION DE LA PLANTA DE PERSONAL

ORGANIGRAMA

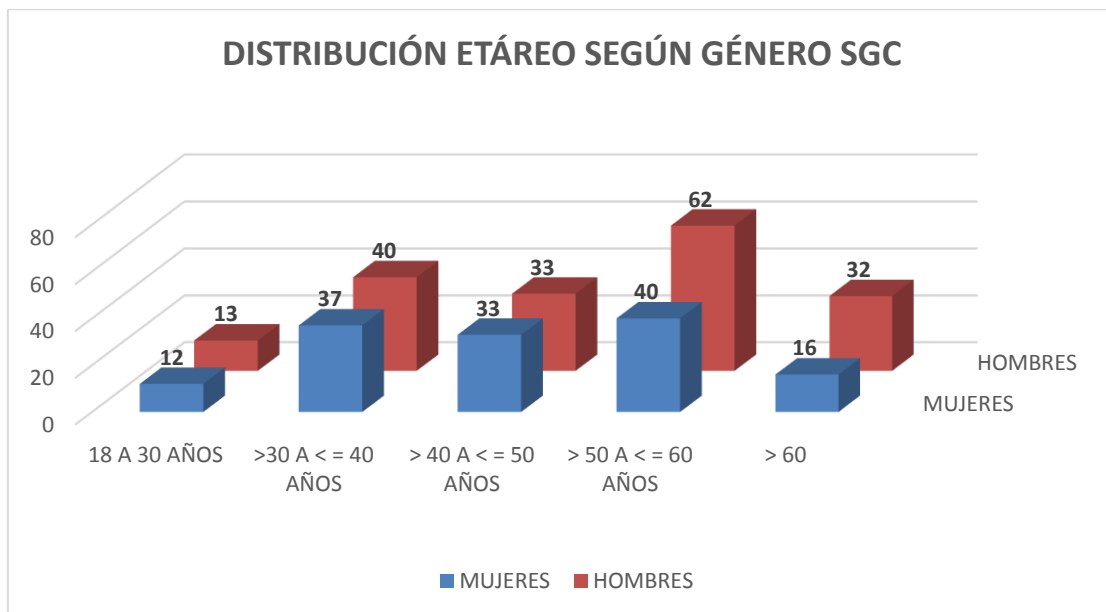


ANALISIS DEMOGRAFICO DEL SGC

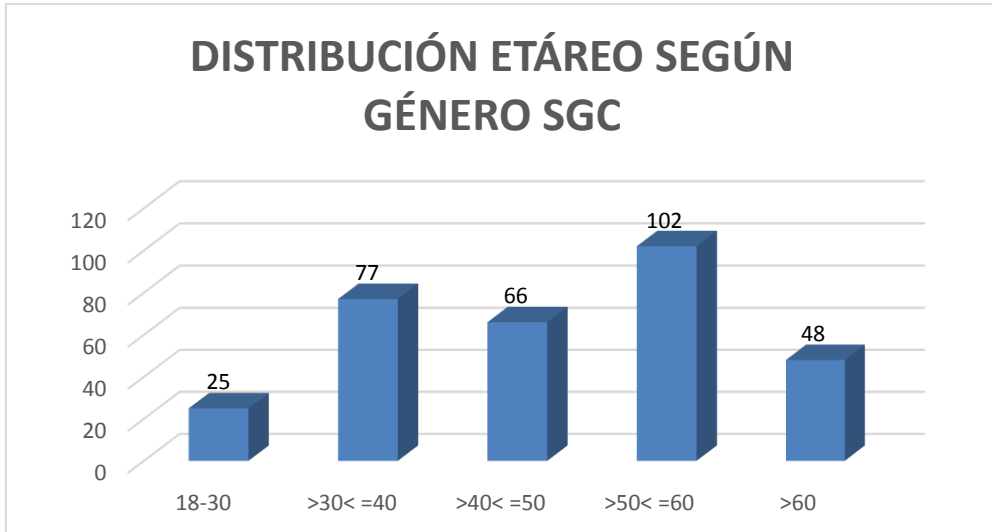
A corte 31 de diciembre de 2019 la planta de personal se encontraba provista de la siguiente forma:

DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DEL SGC SEGÚN EDAD Y GÉNERO

GRUPOS ETÁREOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
18 A 30 AÑOS	12	13	25
>30 A <= 40 AÑOS	37	40	77
> 40 A <= 50 AÑOS	33	33	66
> 50 A <= 60 AÑOS	40	62	102
> 60	16	32	48
TOTAL	138	180	318
	43,39%	56,60%	100,00%

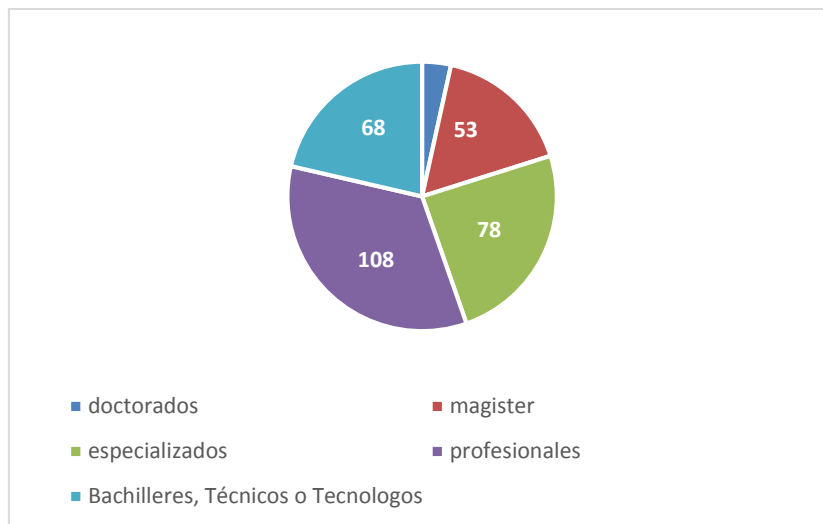


El 56.60% de los funcionarios son hombres en tanto que el 43,39% son mujeres. El 7.9% de los funcionarios son menores de 30 años y el 45% están entre los 30 y 50 años. El 47.16% de los funcionarios son mayores de 50 años.



Del total de los funcionarios el 15.1% son mayores de 60 años.

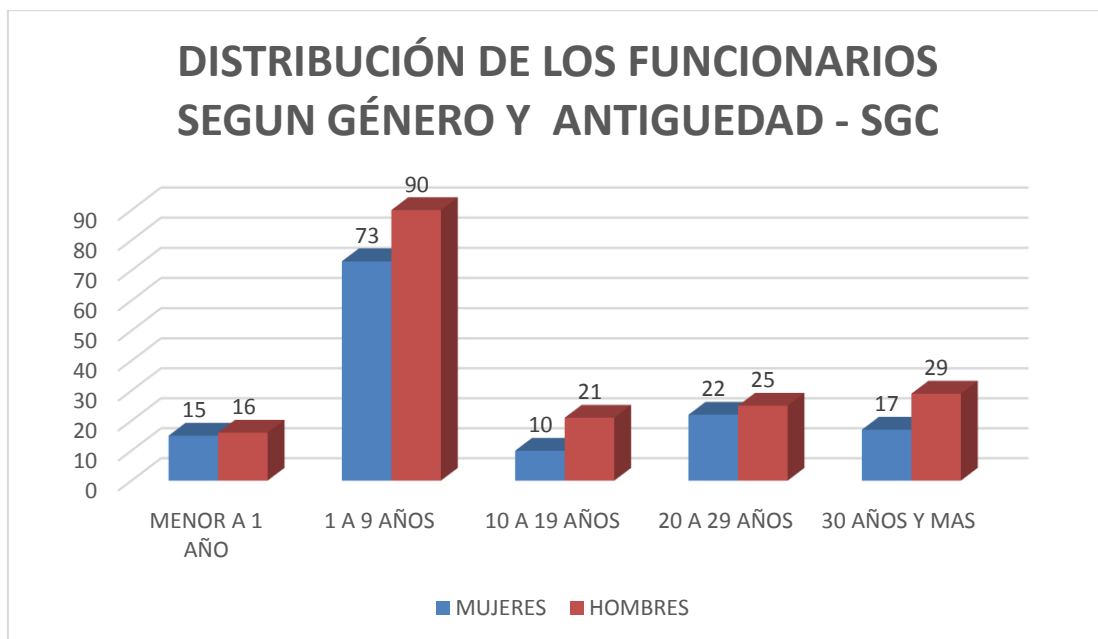
DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS SEGÚN FORMACION ACADEMICA



El 70.2% de los funcionarios tienen formación profesional (108), alguna especialización (78), maestría (53) y doctorado (11) en las diferentes áreas de investigación de las ciencias de la tierra y demás disciplinas en las áreas no misionales.

DISTRIBUCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS SEGÚN GÉNERO Y ANTIGÜEDAD

RANGOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MENOR A 1 AÑO	15	16	31
1 A 9 AÑOS	73	90	163
10 A 19 AÑOS	10	21	31
20 A 29 AÑOS	22	25	47
30 AÑOS Y MAS	17	29	46
TOTAL	137	181	318



El 9.75% de los funcionarios tienen menos de 1 año de haber ingresado al SGC, 3 de ellos se encuentran en periodo de prueba como consecuencia de la convocatoria y están en proceso de adaptación a la entidad. El 51.26 % (163 funcionarios) están en el rango de 1 a 9 años en el SGC, esto muestra que ha habido un cambio generacional. El 29.25% de los funcionarios llevan más de 20 años en la entidad, lo cual permite que se tenga más compromiso y pertenencia a la misma.

9. AREAS DE INTERVENCIÓN

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

10.1 Área de Calidad de Vida Laboral

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

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

OBJETIVOS

- Intervenir los factores del clima y la Cultura Organizacional identificados que afectan el comportamiento de los servidores del Servicio Geológico Colombiano dentro de la organización y que están influyendo en los resultados en cuanto a productividad

y el desempeño de las actividades de los mismos de forma individual, grupal y organizacional.

RESPONSABLES:

- El Grupo de Talento Humano del Servicio Geológico Colombiano.

DIRIGIDO A:

- Los servidores del Servicio Geológico Colombiano.

El plan de intervención del programa de Clima y Cultura Organizacional está estructurado en 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.

Actividades	Financiación	Valor
<ul style="list-style-type: none"> • Socialización de resultados Diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional realizado en 2019 y de la Medición de la intervención realizada en 2019 por Dependencia. • Formulación Plan de Intervención - Variables a intervenir : A nivel organizacional: Comunicación, trabajo en equipo y Liderazgo. A nivel Individual: Autoconocimiento, Autoestima, respeto, resolución de conflictos, relaciones interpersonales, Dialogo, Tolerancia, resiliencia y manejo de emociones. • Programación y ejecución de Talleres y jornadas de trabajo a través de consultoría • Evaluación y seguimiento a los compromisos establecidos en la intervención 2019 relacionados con los Mínimos éticos, Problemas a proyectos y cafés de interacción. 	Proyecto de Inversión	\$ 200.000.000

Actividades a Desarrollar		
	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
1	Socialización resultados Medición de la Intervención en Clima y Cultura Organizacional 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación instrumento de medición Impacto de la Intervención de Clima y Cultura Organizacional 2019. • Tabulación y Análisis de Resultados de la Medición de Impacto de la Intervención • Informe medición de Impacto de la Intervención Clima y Cultura Organizacional 2019
2	Continuidad Programa de Fortalecimiento de Clima y Cultura Organizacional SGC- 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Formulación Plan de Intervención • Diseño metodológico de Talleres y jornadas de trabajo. • Estructuración Estudios Previos • Proceso de contratación • Programación y ejecución de actividades • Acompañamiento y seguimiento Café de Interacción • Acompañamiento y seguimiento a los Mínimos éticos establecidos en los grupos de trabajo • Seguimiento a problemas a proyectos identificado en cada dirección • Boletines Talento Humano

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.

C) PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOLABORALES

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

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.

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

Si bien no se asignaron recursos para la presente vigencia, se ha venido 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 estas pueden ser conferidas para adelantar estudios.

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

10. PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES

Actividades
• Identificación de necesidades- (diagnóstico)
• Formulación Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020 V.1.0
• Programación y ejecución de actividades Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020
• Evaluación y Seguimiento
• Informe Anual

ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREA	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
Área de Calidad de Vida Laboral	• Fortalecimiento de Clima y Cultura Organizacional	Febrero - Diciembre
	• Refuerzo Valores Código de Integridad : Campaña de sensibilización, Boletines (4)	Febrero, Mayo, Agosto, Noviembre
	• Talleres Colpensiones:	Marzo
	*Taller Régimen de Prima Media	Abril
	*Taller Corrección Historia Laboral	Mayo
	*Taller de Pre pensionados	
	• Preparación a la Jubilación – Prepensionados	Julio
	• Selección de los mejores funcionarios de Carrera por cada nivel jerárquico	Noviembre 30
	• Selección Mejores Equipos de Trabajo	Noviembre 30
• Reconocimiento por años de Servicio	Diciembre	
• Ceremonia Especial de Incentivos, Estímulos	Diciembre	
• Entrega de Resultados Bogotá, Grupos de Trabajo y OVS	Diciembre	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREA	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
Área de Protección y Servicios Sociales	• Actividades Deportivas:	
	* Torneo Tenis de Mesa	Abril, Mayo, Junio
	* Olimpiadas Deportivas, Recreativas y Culturales	Agosto
	• Día de la familia:	
	*Primer Semestre – Cine Familiar	Marzo - Junio
	*Segundo Semestre - Bonos	Julio - Diciembre
	• Tardes de Cine (2)	Marzo, Septiembre
	• Taller Día de la Familia	Mayo
• Vacaciones Recreativas	Diciembre	
• Novena de Aguinaldo	Diciembre	
• Apoyos educativos – Proyecto de inversión	Segundo Semestre 2020	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREA	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
Otras Actividades	• Inducción de Servicios Compensar	Febrero 5
	• Feria de Servicios Compensar (2)	Marzo - Agosto
	• Conmemoración día de la Mujer	Marzo 13
	• Conmemoración día del Hombre	Marzo 19
	• Conmemoración día de la Secretaria	Abril 24
	• Feria de Vivienda (2)	Abril - julio
	• Día de la Madre: Publicación Mensaje de Conmemoración	Mayo 8
	• Día del Padre: Publicación Mensaje de Conmemoración	Junio 12
	• Conmemoración Día del Servidor Público	Junio 26
	• Conmemoración de Profesiones	Enero- Diciembre

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

11. 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.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020																																																	
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES MACRO																																																	
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
PROGRAMACIÓN PARA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020	Identificación de necesidades- (diagnóstico)	X																																															
	Formulación Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020 V.1.0		X																																														
	Programación y ejecución de actividades Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020		X																																														
	Evaluación y Seguimiento		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X											
	Informe Anual																																					X											
	Fortalecimiento de Clima y			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												

Conmemoración día del Hombre											X																											
Conmemoración día de la Secretaria													X																									
Feria de Vivienda (2)													X																									
Conmemoración Día de la Madre: Publicación Mensaje De Conmemoración																																						
Conmemoración Día del Padre: Publicación Mensaje de Conmemoración																																						
Conmemoración Día del Servidor Público																																						
Conmemoración de Profesiones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

14. CONTROL DE VERSIONES DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de aprobación	Descripción	Responsable
1	27 de enero de 2020	Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020	Maritza Gerardino Infante