

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 1 de 26

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN – COLCIENCIAS



PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 2 de 26

TABLA DE CONTENIDO.

1.INTRODUCCION.....	3
2.MARCO NORMATIVO	4
3. COBERTURA	8
4. NIVELES DE RESPONSABILIDAD.....	9
5. AREAS DE INTERVENCION	9
6. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	9
6.1. Resultados del diagnóstico de las necesidades e intereses de los Servidores Públicos para el Plan de Bienestar Social 2019.	10
6.2. Objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos.	19
6.3. Áreas de Intervención del Programa de Bienestar Social de la Entidad.....	20
6.3.1. Área de Calidad de Vida Laboral	20
6.3.2. Área de Protección y Servicios Sociales.	21
7. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	23
8. MEDICION DEL IMPACTO.	23
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019.	23
10. DOCUMENTOS DE APOYO	26

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 3 de 26

1. INTRODUCCION

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Social del Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación - Colciencias, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1981 artículo 20 define que los programas de bienestar social son:” (...) 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”.

COLCIENCIAS para el 2019 evidencia la necesidad de desarrollar, fortalecer y mantener el programa de bienestar social, enfocado hacia la ruta de la felicidad. Que puedan disfrutar lo que hacen y de esta manera contribuir en un equilibrio integral entre su familia y el trabajo. Lo anterior contribuirá a los procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales de los Servidores Públicos que laboran en la Entidad.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, la Secretaría General – Talento Humano, aplicó una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.

El diagnóstico de necesidades de bienestar permitió tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el Plan de Bienestar 2019.

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2019 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 4 de 26

1. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

2.1. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36, establece que: *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).*

2.2. Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.

Así mismo, el **capítulo II, artículo 19 del Decreto. 1567 de 1998** define que: *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.*

2.3. Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)*

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

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.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 5 de 26

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 menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 6 de 26

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 pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)

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.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 7 de 26

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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
- Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

* El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 8 de 26

* Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82)

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

ARTÍCULO 2.2.10.17 Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

2.4. Resolución 708 de 2017. Por la cual se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, estímulos e Incentivos del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS –

2.5. Resolución 577 de 2018. Por la cual, modifica y adiciona parcialmente la Resolución 708 de 2017 a través de la cual “(...) se adoptan disposiciones en materia de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS

3. COBERTURA

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 9 de 26

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores del Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación – Colciencias - y sus familias, (entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005) en temas relacionados con cultura, deportes y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la Entidad junto a la Caja de Compensación Familiar.

4. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad de Secretaría General - Talento Humano realizar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de COLCIENCIAS, el cual contará con la participación del **Comité de Gestión y Desempeño Institucional –CGDI** y la **Comisión de Personal**. Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

5. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar se elaboró a partir de la identificación de necesidades de los servidores públicos de la entidad con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, las áreas de protección y servicios sociales, para lo cual, se fomentarán espacios de esparcimiento y aprendizaje del empleado y su familia, con el fin de mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación de los funcionarios de COLCIENCIAS.

6. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación - Colciencias definió como eje estratégico transversal el de fomentar un Colciencias integral, efectiva e innovadora (IE + i) que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores del Sistema Nacional de Tecnología e Innovación. En este sentido, la línea de acción “Talento Humano integro, efectivo e innovador” se constituye en uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan los Servidores Públicos.

Teniendo como marco de referencia lo anterior y el marco normativo, se construyó el Programa de Bienestar Social y de Incentivos de Colciencias con base en dos aspectos fundamentales:

-  El Plan estratégico con los lineamientos de la alta dirección (Integro, efectivo e Innovador).
-  Resultado del diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos, SEGEL - Talento Humano aplicó una encuesta para conocer las expectativas, intereses y propuestas de los Servidores Públicos.

6.1. Resultados del diagnóstico de las necesidades e intereses de los Servidores Públicos para el Plan de Bienestar Social 2019.

Para el desarrollo de esta actividad se invitó a participar al 100% de los servidores públicos en el diligenciamiento de la una encuesta virtual de necesidades de bienestar aplicada en enero de 2018, atendiendo a esta invitación 82 Servidores Públicos correspondiente al 74.5% del personal de planta.

Además de lo anterior se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de 2018, dando continuidad a las que más alto impacto tuvieron y por solicitud de los servidores continúan dentro de las actividades que se programarán para el 2019, esto con el fin de favorecer el clima organizacional de la entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores inmersos en el Código de Integridad de la entidad, donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del trabajador.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades, intereses y expectativas de bienestar 2019:





DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES E INTERESES DE BIENESTAR 2019.

Se convocó al 100% de los servidores públicos correspondiente a 110 personas a participar en el diligenciamiento de una encuesta virtual de necesidades e intereses de bienestar, participando 82 correspondiente al (74.5%) del total de la planta.

Se tuvo en cuenta el desarrollo de las actividades realizadas en el 2018 para conocer el interés de los servidores en la continuidad de las mismas. Con los resultados obtenidos se elabora el Plan de Bienestar 2019 con el objetivo de cumplir con las expectativas de los servidores públicos, favorecer el clima organizacional de la entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores donde se promueva el fortalecimiento de los grupos de trabajo y se reconozca el desempeño del funcionario.



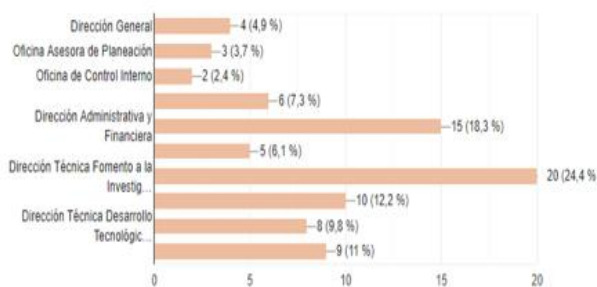
RESULTADOS



1. Dependencias / Equipos de Trabajo que participaron en el diligenciamiento de la encuesta:

DEPENDENCIA / EQUIPOS DE TRABAJO

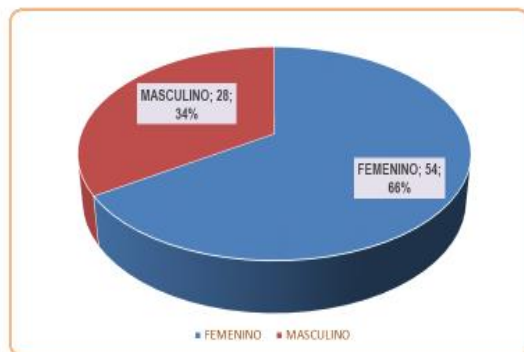
82 respuestas



Se obtuvo la participación de todas las Direcciones de la entidad con sus respectivos programas donde se encuentran Servidores Públicos.



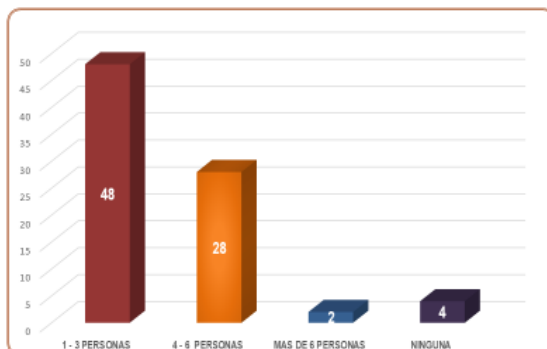
2. Género:



Dentro de los servidores públicos que participaron 54 (66%) de ellos correspondían a mujeres y 28 (34.1%) a hombres.



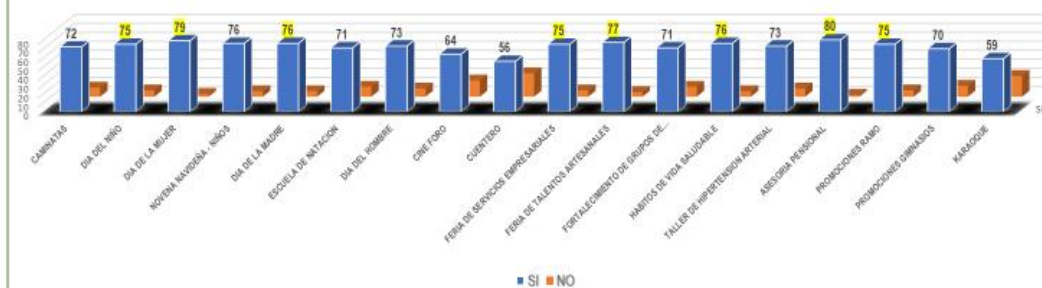
3. Número de personas que conforman el Núcleo Familiar.



48 personas de las 82 manifiestan que su núcleo familiar esta conformado de 1 a 3 personas, 28 de 4 a 6 personas y tan solo 6 manifiesta que cuentan con núcleo familiar de 2 personas.

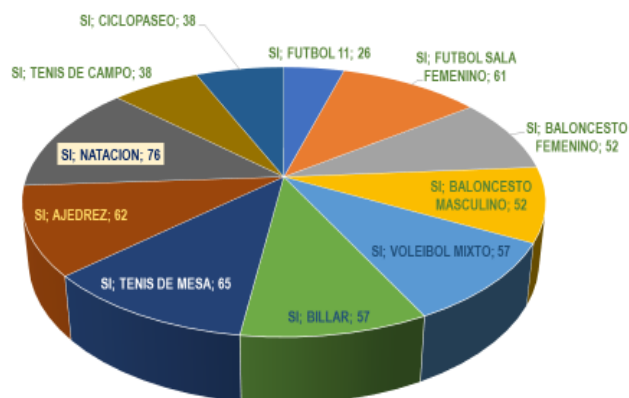


4. EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR REALIZADAS DURANTE EL 2018 - 82 PERSONAS RESPONDIERON





5. SELECCIONE LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE SU PREFERENCIA

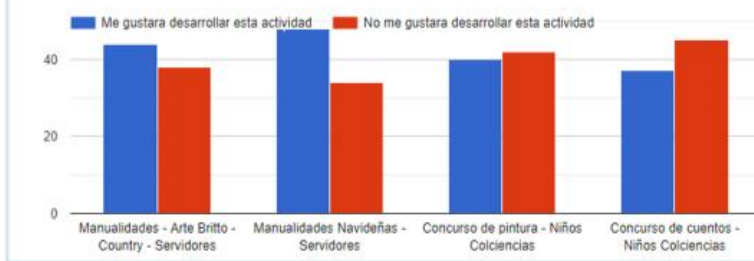


Las modalidades presentadas obedecen a las que representan a la entidad en los juegos de integración de los servidores públicos, excepto la práctica de natación que es de gran preferencia sobre las demás por parte de los Servidores.



6.

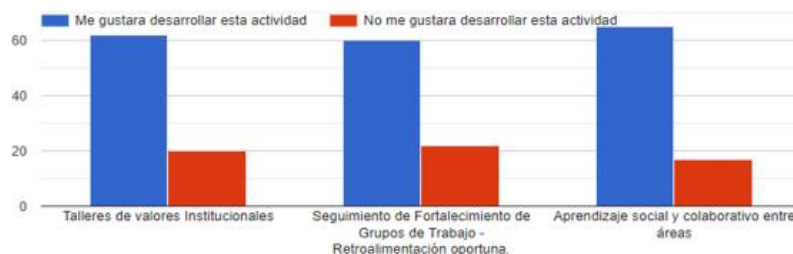
ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES - Seleccione las actividades de su preferencia



Las actividades preferidas por los Servidores Públicos corresponden a los cursos de Manualidades.



7. ACTIVIDADES CALIDAD DE VIDA LABORAL - Seleccione las actividades de su preferencia



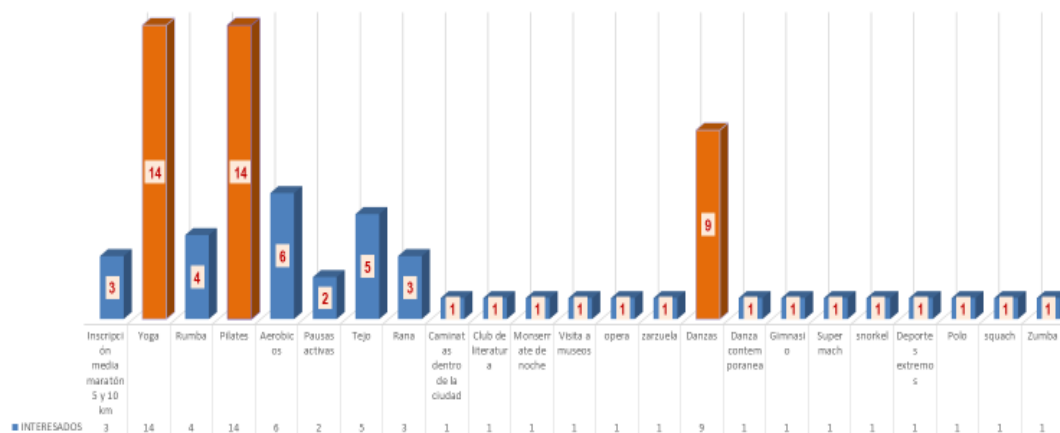
Las actividades preferidas por los Servidores Públicos corresponde al Aprendizaje social y colaborativo entre áreas, sin descartar la actividad de valores y seguimiento al fortalecimiento de trabajo en equipos.



ACTIVIDADES SUGERIDAS POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS A PARTIR DEL
DILIGENCIAMIENTO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES E INTERESES DE BIENESTAR
2019



ACTIVIDADES DEPORTIVAS SUGERIDAS PARA EL 2019

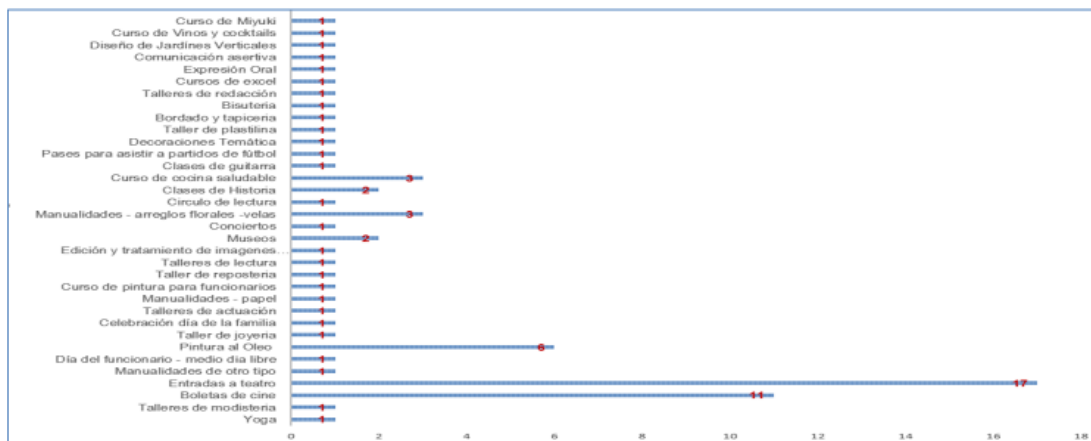


De acuerdo a las respuestas podemos evidenciar que un porcentaje importante esta interesado en yoga, pilates y danzas y/o clases de baile.





Actividades recreativas y culturales sugeridas para el 2019

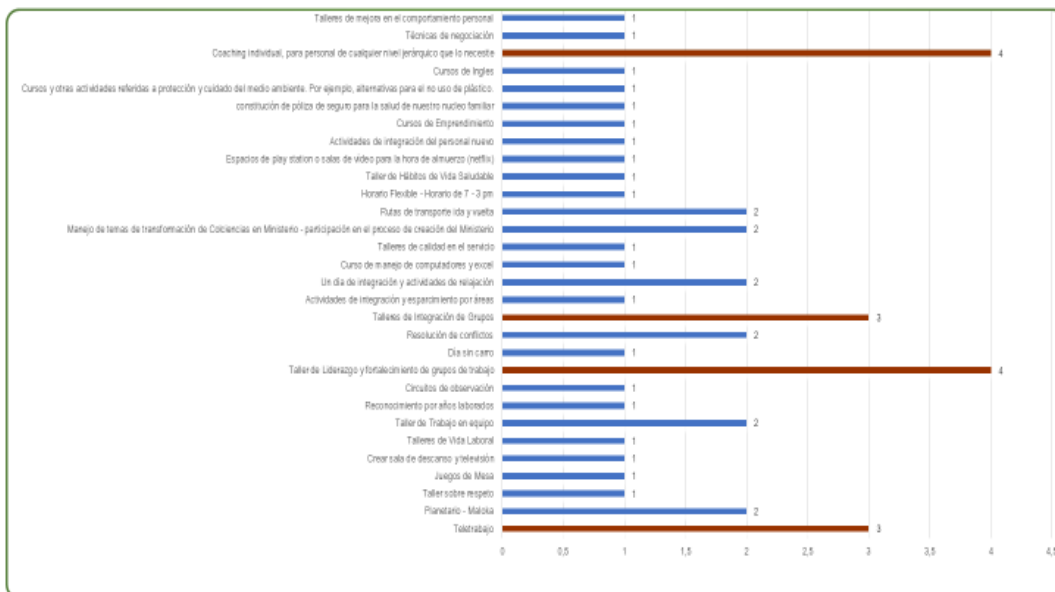


Las actividades que mayor relevancia fueron teatro y cine, seguidas de manualidades y pintura al óleo.





Otras actividades sugeridas para el 2019



 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019		Código: G101PR01MO4
			Versión: 02
			Página: 19 de 26


El conocimiento es de todos Colciencias

Presupuesto asignado para el Plan 2019

Para el Plan de Bienestar de la presente vigencia se contará con un presupuesto de :\$195.000.000



6.2. Objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos.

- El Plan de Bienestar del Departamento de Ciencia Tecnología e Innovación Colciencias busca para la vigencia de 2019 propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar que permita contribuir a incrementar positivamente los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los funcionarios de la entidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.
- Proporcionar orientación a los servidores que están a punto de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para pensionarse para la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad.
- Valorar objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los servidores o equipos de trabajo.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 20 de 26

- Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de Colciencias.

6.3. Áreas de Intervención del Programa de Bienestar Social de la Entidad.

6.3.1. Área de Calidad de Vida Laboral

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del Servidor; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

La intervención de Calidad de Vida Laboral se hará a través de las siguientes estrategias:

- **Intervención en el Clima y la Cultura Organizacional**
 - Actividades orientadas a la intervención de Clima y Cultura organizacional de Colciencias alineadas a los resultados de la medición realizada durante el año 2018.
 - Desarrollar jornadas pedagógicas con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar para promover y fortalecer los **valores** institucionales inmersos en el **Código de Integridad** de la Entidad.
- **Reconocimiento por antigüedad laboral**
- **Día del servidor público**
- **Salario Emocional en Colciencias**
 - Día de Cumpleaños – Día libre.**
 - Podrá programar el disfrute del beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o dentro de los 30 días calendario, siguientes a la fecha de cumpleaños.
 - Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o con quien corresponda.
 - Horarios Flexibles.**
 - Los días viernes se mantiene el horario habitual para la jornada laboral de la siguiente manera: Ingreso a las 7 a.m. y salida a las 4:00 pm con una hora de almuerzo.
 - **La Resolución 0525 de 2017**, "Por la cual se establece el horario flexible de trabajo en el Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS -.
 - Salario Emocional – Incentivo para el uso de la Bicicleta.**

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 21 de 26

Resolución 1424 de 2018. Se otorga medio día libre remunerado al servidor a quien se certifique haber llegado en bicicleta a la Entidad

- **Preparación de Prepensionados para el retiro del servicio.**
 - Este programa tiene como fin 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 en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.
 - **Feria de Servicios Empresariales dirigido a la Comunidad Colciencias – 2 veces al año**
 - **Feria de Talentos Artesanales**
 - **Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños**
 - **Taller de Nutrición y Hábitos de Vida Saludable**
 - **Asesoría Pensional**
 - **Asesoría Fondo Nacional del Ahorro**
 - **Desarrollo de actividades Plan Estratégico Integral por parte de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio – Con la realización de estas actividades se busca afianzar la convivencia institucional por medio de la práctica de los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad.**
 - **Visita mensual de la Caja de Compensación Familiar para la presentación del portafolio de servicios 2019 (créditos, vivienda, educación, turismo, afiliaciones y en general beneficios del afiliado).**

6.3.2. Área de Protección y Servicios Sociales.

Esta área se ocupará de atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes.

La intervención de Protección y Servicios Sociales se hará a través de las siguientes estrategias:

- **Reconocimiento a las secretarías de la entidad**
- **Caminata Ecológica**
- **Día de la familia Colciencias**
- **Actividad de Integración con la familia (Cine Familiar)**
- **Actividad de Integración con la familia (Teatro)**
- **Reconocimiento a los conductores de la entidad**
- **Vacaciones recreo deportivas para los hijos de los Servidores Públicos**

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 22 de 26

- **Actividad de Integración de Amor y Amistad**
- **Jornada de Integración - Octubre – Halloween**
- **Novena Navideña Colectiva**
- **Talleres de Cocina Saludable dirigido a los Servidores Públicos y su familia**
- **Curso de Manualidades – Navidad**
- **Curso de Manualidades – Pintura en Oleo**
- **Torneo Interno Deportivo -Fútbol sala femenino y masculino, Baloncesto Femenino y Masculino, Fútbol 11 y Voleibol Mixto.**
- **Juegos de Integración de los Servidores Públicos**
- **Escuela de Natación**
- **Práctica de Yoga, Pilates y Aeróbicos**
- **Clases de baile**
- **Encuentro Institucional – Comunidad**
- **Torneo Interno de Bolos**

6.3.3. Estímulos de Educación Formal.

Colciencias mediante Resolución establece criterios para:

- **Crédito educativo condonable para funcionarios**

Tiene como propósito contribuir a la formación académica formal de los funcionarios al servicio de Colciencias en las siguientes modalidades: Educación secundaria, técnica, tecnológica, universitaria de pregrado, universitaria de postgrado a nivel de especialización y maestría.

- **Apoyo educativo para los hijos de los funcionarios:**

Tiene como objetivo cubrir parte de los gastos en que incurran los funcionarios al servicio de Colciencias para la formación académica de sus hijos.

6.3.4. Incentivos al Desempeño.

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Como objetivo final, tendrá reconocer los desempeños sobresalientes del mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como de los mejores equipos de trabajo, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de Colciencias. Para tal fin,

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 23 de 26

Colciencias expide una Resolución interna adoptando el Plan de Incentivos para la vigencia definiendo aspectos como:

- Tipo de Incentivos no pecuniarios que ofrecer.
- Monto de los incentivos.
- Procedimiento para la selección del mejor servidor público en sus categorías.
- Procedimiento para la selección los mejores equipos de trabajo.

7. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.

El valor asignado para las actividades de bienestar, incentivos y estímulos para la presente vigencia es de \$ 275.000.000

8. MEDICION DEL IMPACTO.

Con el fin de medir el impacto real de cada una de las actividades del Plan de Bienestar se establecerán los siguientes mecanismos:

- Indicadores semestrales donde se mida el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019.

 El conocimiento es de todos Colciencias		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION - COLCIENCIAS																																																CÓDIGO: G101PR01MO3			
		SECRETARIA GENERAL - TALENTO HUMANO																																																VERSIÓN: 02			
		PLAN DE ACCIÓN - PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA - 2019																																																FECHA: 24-01-2019			
BIENESTAR E INCENTIVOS - ACTIVIDADES		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								
Nro.		1. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES																																																			
1	Reconocimiento a las secretarias (os) de la Entidad																																																				
2	Una (1)Caminata Ecológica - 40 personas																																																				
3	Día de la Familia Colciencias-pasadias																																																				
4	Actividad de Integración con la familia (Cine familiar) - 4 boletas - 4 refrigerios por cada servidor																																																				
5	Actividad de Integración con la familia (Teatro) - 2 boletas por servidor																																																				
6	Reconocimiento a los conductores de la entidad																																																				
7	Vacaciones recreodeportivas para los hijos de los Servidores Públicos																																																				
8	Actividad de Integración de Amor y Amistad																																																				
9	Jornada de Integración Octubre - Halloween - Premiación																																																				
10	Una novena navideña colectiva																																																				
11	Dos talleres de cocina saludable dirigido a los servidores públicos y su familia.																																																				
12	Curso de Manualidades - Navidad																																																				
13	Curso de Manualidades - Curso - Pintura en Oleo																																																				
14	Torneo Interno Deportivo: 1. Proceso de convocatoria mes de febrero. 2. Torneo interno (Baloncesto mixto, fútbol sala mixto, voleibol mixto) Instalaciones locativas externas para desarrollarse mes de junio .																																																				
15	Acompañamiento técnico a los Juegos de integración de los servidores públicos - Función Pública - Coldeportes - acompañamiento con los respectivos entrenadores - baloncesto femenino, futsal femenino y masculino, futbol 11, billar, tenis de mesa.																																																				
16	Escuela de Natación																																																				
17	Practica de yoga, pilates y aeróbicos																																																				
18	Clases de baile																																																				
19	Encuentro Institucional - Comunidad Colciencias																																																				
20	Torneo interno de Bolos																																																				

2. CALIDAD DE VIDA LABORAL																																			
21	Día del Servidor Público																																		
22	Preparación de prepensionados para el retiro del servicio																																		
23	Feria de servicios empresariales dirigida a la comunidad colciencias. febrero y agosto.																																		
24	Feria de talentos artesanales																																		
25	Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños.																																		
26	Nutrición y Hábitos de vida saludable																																		
27	Visita mensual de colsubsidio para afiliaciones, créditos, vivienda, turismo.																																		
28	Desarrollo de actividades Plan Estratégico Integral por parte de la caja - Fortalecimiento de Valores - Código de Integridad.																																		
29	Asesoría Fondo Nacional del Ahorro																																		
30	Asesoría Pensional																																		
31	Reconocimiento por antigüedad laboral																																		
32	Salario emocional - horarios flexibles - día de cumpleaños																																		
33	Salario emocional-jornada continua																																		
34	Salario Emocional - Incentivo por el uso de la bicicleta																																		
3. ESTIMULOS PARA EDUCACION FORMAL																																			
35	Crédito Educativo Condonable (dos convocatorias al año).																																		
36	Auxilios educativos para hijos de funcionarios (dos convocatorias al año).																																		
4. INCENTIVOS - SELECCIÓN MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO																																			
37	Premiación primer lugar equipos de trabajo - Pecuniario - Proyecto 2019																																		
38	Premiación segundo y tercer lugar - proyectos 2019 - Bonos no pecuniarios																																		
5. INCENTIVOS - SELECCIÓN MEJORES SERVIDORES PUBLICOS																																			
39	Premiación mejor Servidor Público por niveles jerárquicos 2019 - Bonos no pecuniarios																																		

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 26 de 26

10. DOCUMENTOS DE APOYO

Referencias bibliográficas de Apoyo con el fin de ser asertivos en la fundamentación para plantear un Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, que atiendan con las necesidades de los Servidores Públicos de Colciencias, se consultaron los siguientes documentos:

- ✓ Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>)
- ✓ Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf>)
- ✓ Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf>)
- ✓ Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP(http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf)
- ✓ Planes de Bienestar de diferentes empresas del Sector Público en el país.
- ✓ Resultado de diagnóstico de necesidades de Bienestar – Colciencias 2019

Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Institucional

Revisó: Oscar Jairo Fonseca Fonseca – Secretario General
Diana Alvarez Hernández – Contratista Líder de Talento Humano
Comisión de Personal

Elaboró: Luz Adriana Saavedra Bernal - Contratista SEGEL – Talento Humano