

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



SECRETARIA GENERAL - TALENTO HUMANO

2018

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. ALCANCE	9
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO	9
5. NIVELES DE RESPONSABILIDAD	9
6. AREAS DE INTERVENCION	10
7. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	10
7.1. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2018	10
7.2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	19
7.3. AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA	19
7.3.1. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	19
7.3.2. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	22
7.3.3. INCENTIVOS AL DESEMPEÑO	24
7.3.4. PRESUPUESTO 2018	24
7.3.5. MEDICION DEL IMPACTO	25
7.3.6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	25
8. DOCUMENTOS DE APOYO	29

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 del funcionario, 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 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 Secretaria General – Talento Humano, aplicó en el primer trimestre del año 2018 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 2018.

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2018 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor(a).

2. MARCO NORMATIVO

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

1.1. 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)*

1.2. 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 Dto. 1567/1998** 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”.*

1.3. 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.*

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)

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 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:

1. 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.
2. 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:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. 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 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

Resolución Interna 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 –

Resolución 0577 de 2018 “Por la cual se aclara, modifica y adiciona parcialmente la Resolución N° 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. ALCANCE

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.

4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El plan de bienestar e incentivos se articula con el Plan Estratégico Institucional 2015-2018 y Plan de Acción Institucional 2018 en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico:	Convertir a COLCIENCIAS en Ágil, Transparente y Moderna - ATM
Programa Estratégico:	Talento humano competente, innovador y motivado
Iniciativa Estratégica:	La motivación nos hace más productivos
Meta:	100% de Cumplimiento de las actividades planificadas
Responsable:	Secretaría General. Equipo de Talento Humano

5. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad de Secretaria 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.

6. AREAS DE INTERVENCION

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.

7. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación - Colciencias definió como eje estratégico transversal el de propender por una institución ágil, moderna y transparente 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 competente, innovador y motivado” 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:

1. El Plan estratégico con los lineamientos de la alta dirección (ágil, transparente y moderna).
2. Resultado del diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos. El área de Talento Humano con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio aplicó una encuesta para conocer las expectativas, intereses y propuestas de los Servidores Públicos.

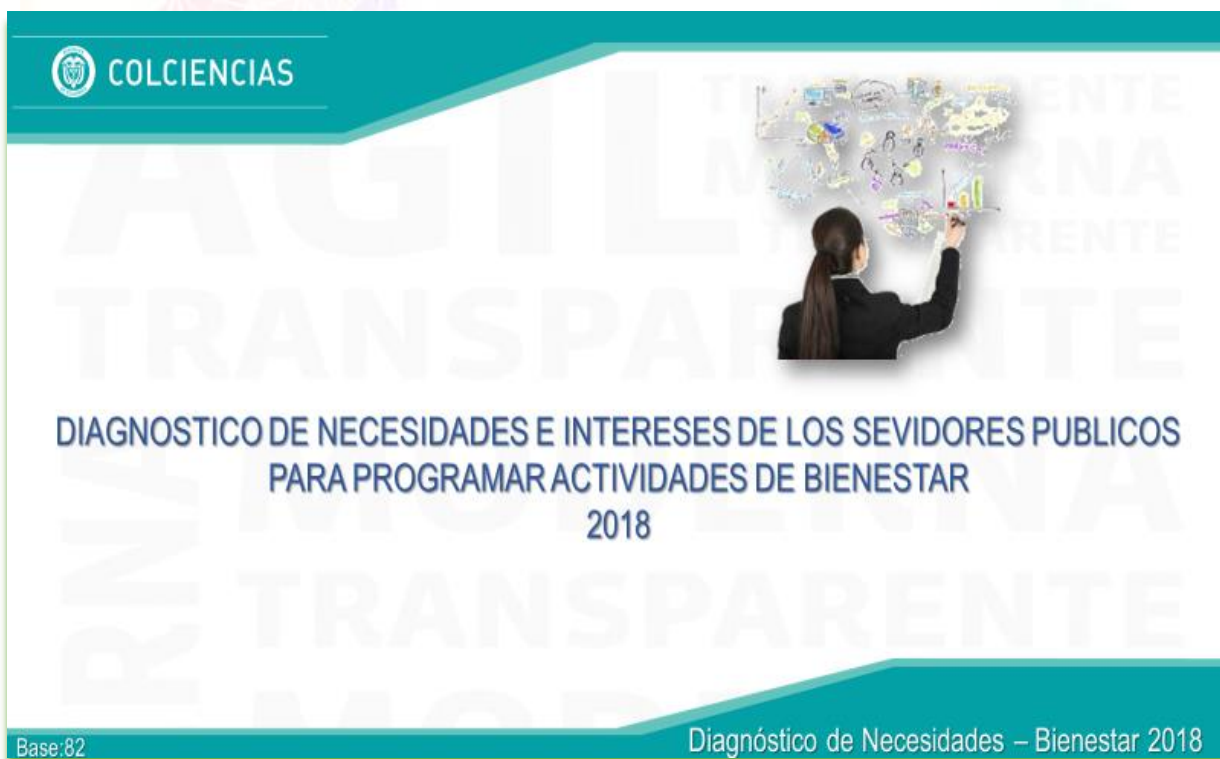
7.1. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2018

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 febrero - marzo de 2018, atendiendo a esta invitación el 75% del personal de planta.

Además de lo anterior se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de 2017, dando continuidad a las que más alto impacto tuvieron y por solicitud de los servidores continúan dentro de las actividades que se programaran para el 2018, 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 de bienestar:



DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2018.

Se convocó al 100% de los servidores públicos correspondiente a 109 personas a participar en el diligenciamiento de una encuesta virtual de necesidades e intereses de bienestar, participando 82 servidores, correspondiente al (75%) del total de la planta.

Se tuvo en cuenta el desarrollo de las actividades realizadas en el 2017 para conocer el interés de los servidores en la continuidad de las mismas. Con los resultados obtenidos se trazará el Plan de Bienestar e Incentivos 2018 con el objetivo de cumplir con las expectativas de los servidores 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 donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del funcionario.



Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018

RESULTADOS

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



Se obtuvo la participación de todas las Direcciones de la entidad y sus programas excepto la oficina de comunicaciones por no tener personas de planta en su equipo de trabajo

Base:82

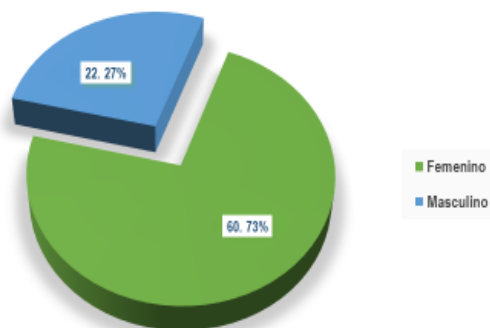
Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018

RESULTADOS



1. Genero:

GENERO DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON



Dentro de los servidores públicos que participaron 60 (75%) de ellos correspondían a mujeres y 22 (27%) a hombres o de los servidores públicos que participaron 60 (75%) de ellos correspondían a mujeres y 22 (27%) a hombres.

Base:82

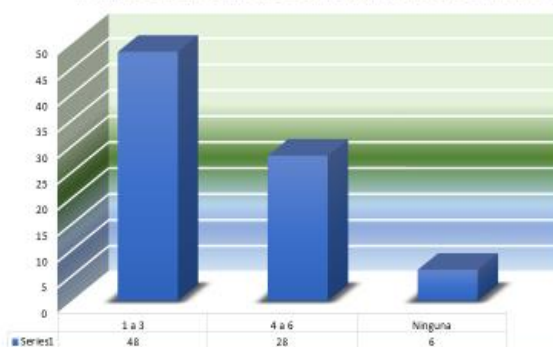
Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018

RESULTADOS



3. Número de personas que conforman el núcleo familiar:

NUMERO DE PERSONAS QUE CONFORMAN EL NUCLEO FAMILIAR



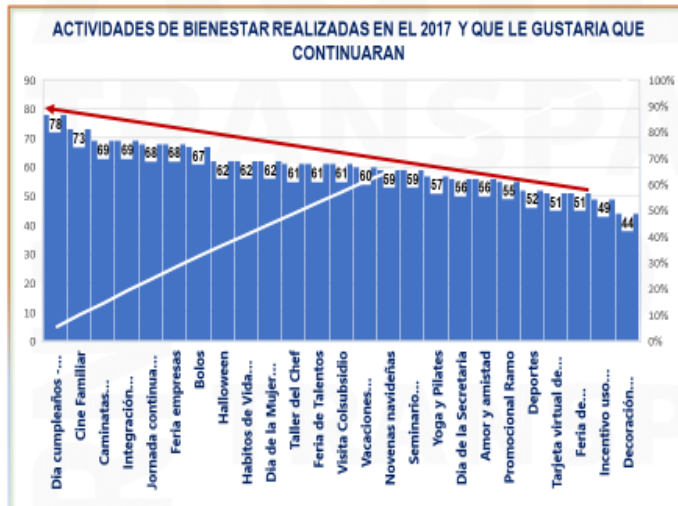
48 personas de las 82 manifiestan que su núcleo familiar esta conformado de 1 a 3 personas, 28 de 4 a 6 personas y tan solo 6 manifiesta que no cuenta con núcleo familiar.

Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018



4. Respecto a las actividades realizadas durante el 2017 cuales preferiría que continuaran.



Los Servidores Públicos manifestaron que estas actividades debían continuar por calidad y cobertura. 12 de estas deben desarrollarse como lo indica el marco legal (Decreto 1083 de 2015). Lo que corresponde a horarios flexibles presenta gran acogida y está establecido por resolución, y las otras atienden a lo solicitado por los Servidores Públicos.

Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018



5. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2018

5.1. Deportes

5.1.1. Disciplinas deportivas que le llaman la atención y a cuál le gustaría pertenecer para representar a la entidad – Práctica interna y externa.



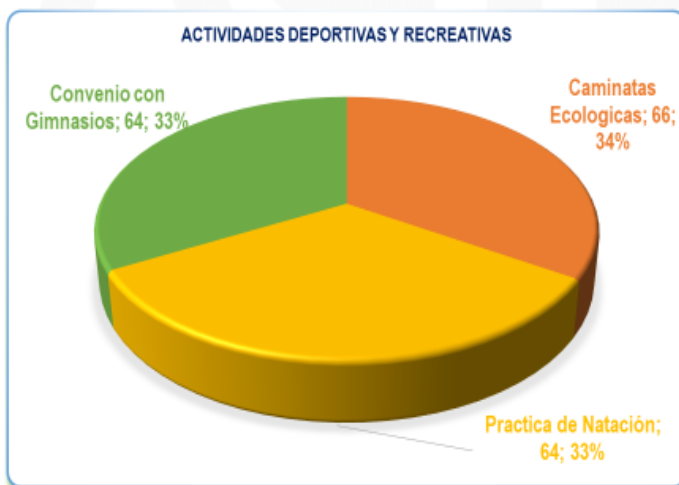
De acuerdo a las respuestas podemos evidenciar que un porcentaje importante esta interesado en las diferentes modalidades deportivas con los cuales podemos integrar los diferentes equipos de la entidad para las actividades internas que se programen y la representación en los torneos externos de integración para los Servidores Públicos.

Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018



5.1.2. Actividades Recreativas y Deportivas.

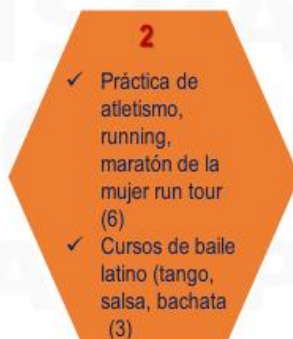


Los resultados de estas tres grandes actividades arrojaron resultados muy altos en interés y número de personas, un promedio de 65 personas. Lo que nos indica que es importante tenerlas en cuenta dentro del Plan de Trabajo 2018.

Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018

OTRAS ACTIVIDADES PROPUESTAS

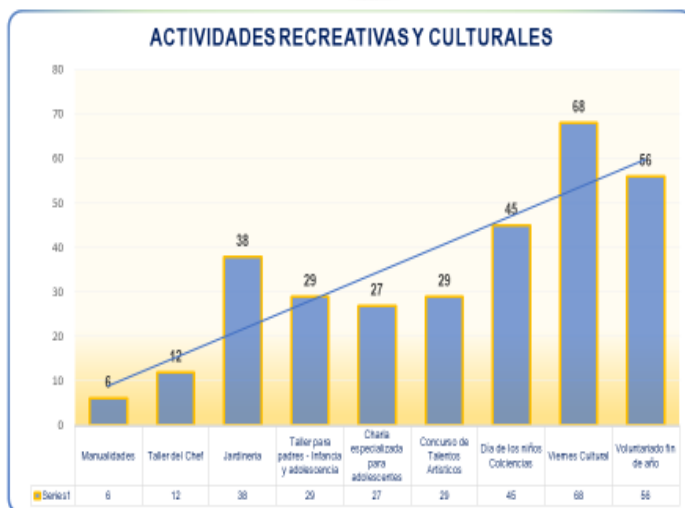


Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018



5.1.3. Actividades recreativas y culturales que les gustaría se programaran.



Dentro de las actividades propuestas, un número importante de personas quisiera que se organizaran actividades culturales y de recreación los días viernes y en esta oportunidad les gustaría que se trabajaran charlas especializadas de infancia y adolescencia.

Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018



OTRAS ACTIVIDADES PROPUESTAS:

1. Teatro, conciertos, danzas, visita a museos, cine foros, stand comedi, cine arte, biblio club. (16)

2. Juegos populares, Festival de teatro, cambalache de libros, una actividad con niños de 0 - 6 años (un día de novena), Curso de vitrales, repostería y hojaldre. (9).

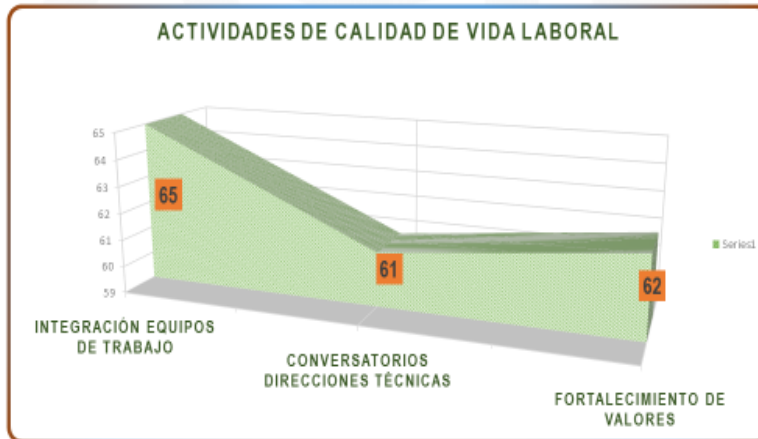
3. Arte universal. Clases de instrumentos (2), Juegos de mesa (2), Ciclo montañismo (1)
Impulsar el coro de Colciencias (1)

Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018



5.1.4. Actividades de Calidad de Vida Laboral:



Estos resultados obedecen a la necesidad sentida de fortalecer los equipos de trabajo, mejorando los canales de comunicación, la retroalimentación oportuna y el reconocimiento por compromiso, dedicación y logros.

Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018

Otras actividades:



Talleres

- Talleres de PNL (Programación Neurolingüística)
- Talleres de Liderazgo para los jefes de área y coordinadores de grupos talleres de trabajo en equipo
- Talleres sobre comunicación asertiva
- Talleres para mejorar el ambiente laboral, socialización de las diferentes actividades al interior de cada grupo
- Servicio al cliente
- Talleres de coach
- Taller de relaciones humanas.
- Talleres de conocimiento del reconocimiento de las áreas
- Talleres para fortalecer la cultura organizacional
- Charlas sobre relaciones interpersonales, motivación y empoderamiento

Cursos

- Cursos de Inglés
- Cursos de office
- Cursos de Negociación
- Cursos de Emprendimiento

Otros

- Buzón de sugerencias con retroalimentación
- Conversatorios con la Dirección General.
- Hacer parte de programación de actividades de clima y cultura organizacional
- Que las directivas participen con entusiasmo de las actividades sociales de la entidad
- Debates sobre temas de CTel socializaciones de las capacitaciones nacionales e internacionales
- Reconocimientos especiales a los miembros del equipo de trabajo

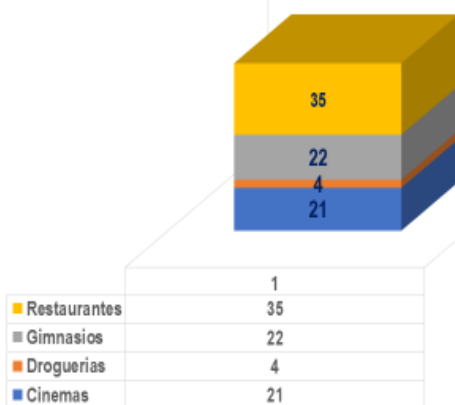
Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018



5.1.4. Convenios Empresariales:

CONVENIOS EMPRESARIALES



Los Servidores Públicos están interesados en tener tarifas con descuentos en Restaurantes (35), en Gimnasios (22) cinemas (21) y (4) en droguerías, esto se viene adelantando por medio de las Ferias empresariales y el apoyo de la Caja de Compensación con las alianzas que esta tiene.

Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018

CON ESTOS RESULTADOS Y EL APOORTE DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE COLCIENCIAS SE CONSTRUIRA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2018



“El bienestar es responsabilidad de ... todos”

Base:82

Diagnóstico de Necesidades – Bienestar 2018

7.2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- El Plan de Bienestar del Departamento de Ciencia Tecnología e Innovación Colciencias busca para la vigencia de 2018 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.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional.
- 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.
- Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de Colciencias.

7.3. AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA

7.3.1. AREA 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 se hará en los siguientes campos:

7.3.1.1. INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional de Colciencias, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para fortalecer una cultura de la innovación.

Actividades para desarrollar:

- Actividades orientadas para medir Clima y Cultura organizacional de Colciencias y establecer un plan de mejoramiento del clima laboral y abordar por medio de estrategias la cultura ideal de la entidad.
- Desarrollar jornadas pedagógicas para promover y fortalecer los **valores** institucionales inmersos en el **Código de Integridad** de la entidad.

7.3.1.2. SALARIO EMOCIONAL EN COLCIENCIAS

Hoy en día están requiriendo dar respuesta a las nuevas exigencias de la fuerza laboral y por ello se han incursionado en estrategias para la implementación y conocimiento del salario emocional.

Este tema se ha venido desarrollando en varios países, entre ellos España, que es actualmente uno de los líderes en la investigación y aplicación de la temática de calidad de vida laboral, al buscar una solución a situaciones de conflicto trabajo-familia. Así, el salario emocional se ha convirtiendo en un tema fundamental para aquellas organizaciones que buscan productividad, reducción del ausentismo y la rotación y fomentar así un buen clima laboral.

Definiciones:

- Salario: “Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y, también, con reciprocidad, equidad y frecuencia” G. Puyal (2009).
- Emocional: “Se califica de emocional porque, con independencia del satisfactor de qué se trate como atención a necesidades personales, elementos satisfactorios en el contexto del clima laboral, se busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos” G. Puyal (2009), como lo son búsqueda del sentido y significado de la vida.
- Salario Cualitativo: identificado como lo que la organización puede ofrecer a los empleados y que hace la diferencia entre ésta y su competencia. Una aproximación al concepto de salario emocional contemplaría “todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica dar “la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten

orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables” (Temple, 2007).

Estrategias de Salario Emocional en Colciencias:

1. 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.
- Cada líder informará mensualmente a Talento Humano, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.

2. Horarios Flexibles.

- Para el 100% de la Comunidad Colciencias, 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.
- **Resolución 0525 de 2017**, *"Por la cual se establece el horario flexible de trabajo en el Departamento Administrativo de Ciencia Tecnología e Innovación."*

7.3.1.3. PREPARACIÓN DE PRE PENSIONADOS 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, 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.

Actividades para desarrollar:

Seminario taller experiencial.

Se brindarán las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Dentro de los aspectos a trabajar con los pre pensionados, se abordarán los siguientes temas:

- Posibilidades de realización de actividades nuevas.
- Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.
- Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

7.3.2. PROTECCION 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 se hará a través de los siguientes programas:

7.3.2.1. ESTÍMULOS DE EDUCACIÓN FORMAL

Colciencias mediante Resolución N°0708 del 28 de julio de 2017 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.

7.3.2.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES.

Buscan fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar.

Actividades deportivas:

- Torneo interno de deportes: Baloncesto femenino, Baloncesto masculino, Fútbol sala femenino y Fútbol sala masculino.
- Participación en los Juegos de la Función Pública.
- Torneo Interno de Bolos.
- Ciclopaseo

- **Actividades recreativas**

Buscan estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración.

Actividades para desarrollar:

- Vacaciones recreativas para los hijos de los servidores con edades comprendidas entre los 6 a los 13 años.
- Dos (2) Caminatas ecológicas.
- Práctica de Natación

- **Actividades Culturales**

Promueven la creatividad y esparcimiento, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Actividades por desarrollar:

- Jornadas de integración en fechas especiales: día mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del conductor, día de la madre, día del padre.
- Día Nacional del Servidor Público
- Jornadas de integración de la novena navideña con la participación de todas las dependencias.
- Una novena navideña con los niños Colciencias
- Actividad de Halloween.
- Actividades de integración familiar – Cine Familiar -
- Actividad de cierre de año.
- Viernes Cultural – Cuenteros, cine foro
- Encuentros de equipos de trabajo – Talleres experienciales y de retroalimentación
- Reconocimiento a los servidores públicos por antigüedad 5,10,15,20,25,30,35,40 y 45 años de labor dentro de la entidad.

- **Actividades Educativas**

- Feria de universidades – convenios empresariales
- Feria de Servicios Empresariales – Empresas aliadas y solicitadas por los Servidores
- Un Curso de manualidades – Arte country –
- Taller del Chef – 3 talleres durante el año

Actividades de Responsabilidad Social

- Servicio de Voluntariado con la participación de la Comunidad Colciencias – Sirviendo y trabajando por un mejor país.

7.3.3. 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, Colciencias expide una Resolución interna 0708 de 28 de julio de 2017 adoptando el Plan de Incentivos para la presente 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.

7.3.4. PRESUPUESTO 2018

El valor asignado para las actividades de Bienestar, Incentivos y Estímulos para la presente vigencia es de \$ 303.574.607

7.3.5. 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.

7.3.6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION - COLCIENCIAS
SECRETARIA GENERAL - TALENTO HUMANO - PROGRAMA DE BIENESTAR -

2018

REPORTE DE INDICADORES GINA		RECURSOS DISPONIBLES	1er. Reporte de Indicadores																2do. Reporte de Indicadores																SEGUIMIENTO																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
BIENESTAR E INCENTIVOS - ACTIVIDAD	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				RECURSOS EJECUTADOS	NIVEL DE SATISFACCION	OBSERVACIONES																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
	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. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES		300.000.000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													

		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION - COLCIENCIAS																							
		SECRETARIA GENERAL - TALENTO HUMANO - PROGRAMA DE BIENESTAR -																							
		2018																							
Escuela Deportes - Natación	\$ 1.714.364																								
2. CALIDAD DE VIDA LABORAL																									
Reconocimiento por antigüedad laboral	N/A																								
Día del Servidor Público	\$ 3.556.139																								
Salario emocional - horarios flexibles - día de cumpleaños	N/A																								
Salario emocional-jornada continua	N/A																								
Preparación de prepensionados para el retiro del servicio - seminario - 2 días	Selección Abreviada de Menor cuantía																								
Feria de servicios empresariales dirigida a la comunidad colciencias. Dos (2) al año	N/A																								
Feria de talentos artesanales	N/A																								
Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños.	N/A																								
Fortalecimiento equipos de trabajo	Selección Abreviada de Menor cuantía																								
Nutrición y Hábitos de vida saludable	N/A																								
Visita mensual de subsidio para afiliaciones, créditos, vivienda, turismo.	N/A																								
Desarrollo de actividades Plan Estratégico Integral por parte de la caja	N/A																								

Página 28

8. DOCUMENTOS DE APOYO

Documentos de Apoyo Con el fin de conocer con más claridad, los contenidos y cobertura de los planes de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, así como de tener bases que fundamenten el diseño de estos planes acorde 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)
- ✓ Resultado de diagnóstico de necesidades de Bienestar – Colciencias 2018

Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Institucional
Comisión de personal

Revisó: Martha Sánchez Herrera – Secretaria General – Talento Humano
Diana Álvarez Hernández – Contratista Líder de Talento Humano

Proyectó: Luz Adriana Saavedra Bernal / Contratista de Secretaria General – Talento Humano