

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

SECRETARIA GENERAL - TALENTO HUMANO 2017

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 su entidad.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, Título 10. 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 2017 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 permitieron tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el Plan de Bienestar 2017.

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2017 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 así al cumplimiento de la misión de Colciencias y fortalecer el clima laboral de la entidad.

1. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

La aplicación de la normatividad legal vigente, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios de la Comunidad Colciencias, siendo coherente con la misión institucional y generando un ambiente laboral basado en el uso de las buenas prácticas.

NORMAS	DESCRIPCION
Decreto Ley 1083 de 2015, Capítulo 10	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 2017 una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.
Decreto 1227 de 2005	Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.
Decreto 1567 de 1998, artículo 22	Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el Componente de Calidad de Vida Laboral: Se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.
Departamento de la Función Pública DAFF. Autor Manfred Max Neeff. Modelo de Bienestar Social Laboral (Julio de 2002).	Cuando se habla de Bienestar es vital entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades. Las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y que son de carácter universal. Son carencias y potenciales humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.
Ley 909 de 2004	Por la cual se establecen normas que regulan el empleo público, la Carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Resolución Interna N. 087 del 22 de febrero de 2015. Capítulo I, Sistema de estímulos e incentivos.	Por la cual se adoptan disposiciones en materia de estímulos e incentivos.

1.1. 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 tres aspectos fundamentales:

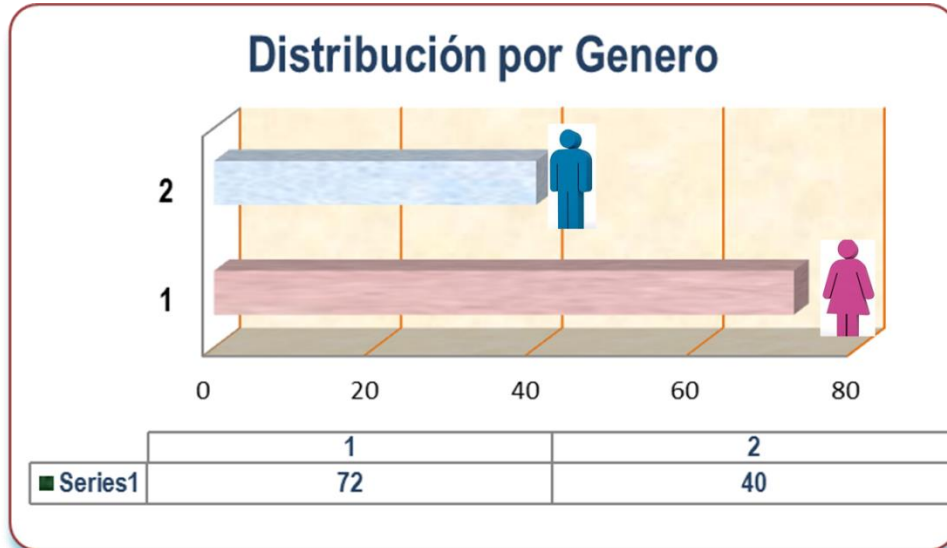
1. El Plan estratégico con los lineamientos de la alta dirección (ágil, transparente y moderna)
2. Resultado del diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos. El área de Talento Humano con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio aplicó una encuesta para conocer las expectativas,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

1.2. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2017

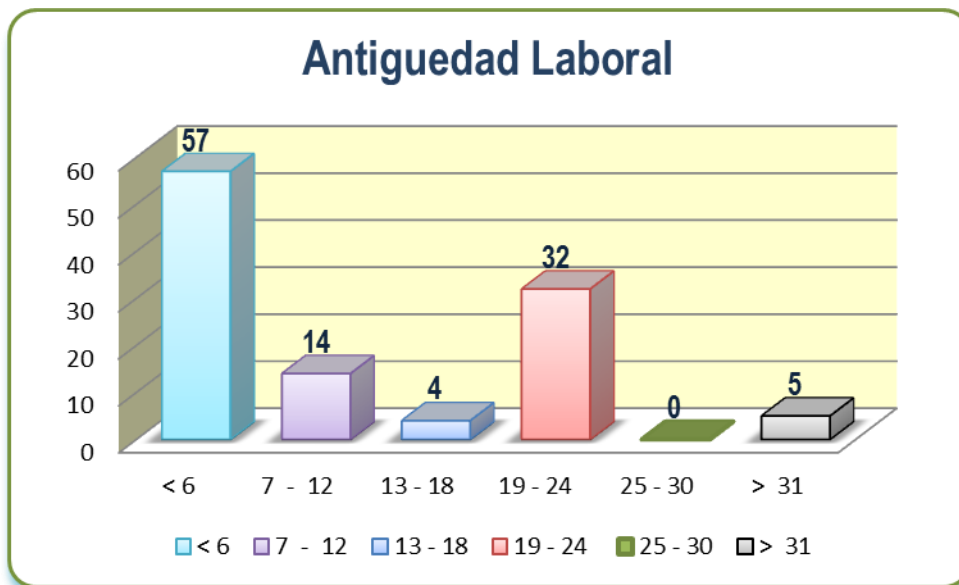
Se invitó a participar al 100% de los servidores públicos en el diligenciamiento de la una encuesta virtual de necesidades de bienestar aplicada en febrero de 2017, atendiendo el 67% del personal de planta. Los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades se resumen en el **Anexo 1**.

Además de lo anterior se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de 2016, dando continuidad a las que más alto impacto tuvieron y continúan por cumplir con las expectativas de los servidores, 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 del Código de Ética de la entidad, donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del trabajador.

1.3. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS SERVIDORES DE COLCIENCIAS

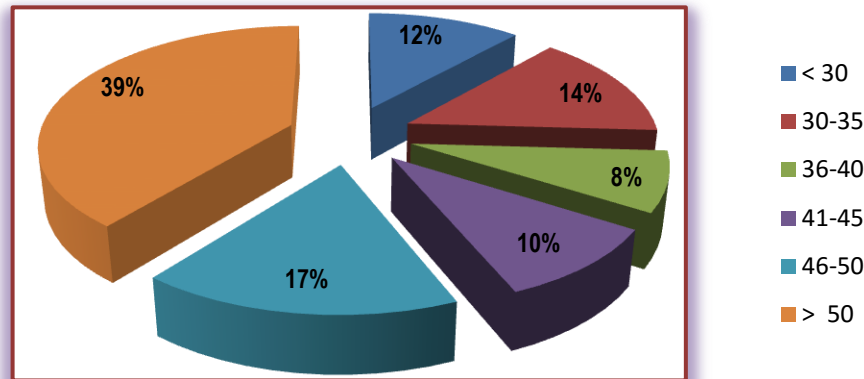


De los 112 servidores públicos 72 son hombres y 40 son mujeres.



De los 112 Servidores Públicos, 57 han laborado menos de 6 años en la entidad, 32 entre 19 y 24 años, 14 entre 7 y 12 años, 5 más de 31 años y hasta 41, 4 entre 13 y 18 años

Distribución por edad



Delos 112 servidores públicos el 39% (44 personas) cuenta con más de 50 años de edad, el 17% de 46 a 50 años (19 personas), el 14% (16 personas) de 30 a 35 años, el 12% menos de 30 años (13 personas), el 10% (11 personas) de 41 a 45 años y el 8% (9 personas) de 36 a 40 años.

OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- El Plan de Bienestar del Departamento de Ciencia Tecnología e Innovación Colciencias busca para la vigencia de 2017 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.
- Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de Colciencias.

POBLACION OBJETO

El plan de bienestar tendrá como población a los servidores públicos de Colciencias y sus familias.

1.4. AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA

1.4.1. 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:

1.4.1.1. 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 una cultura de la innovación.

Actividades a desarrollar:

- Actividades orientadas a establecer un plan de mejoramiento del clima laboral y abordar por medio de talleres la cultura ideal de la entidad.
- Jornadas pedagógicas para promover y fortalecer los **valores** institucionales inmersos en el **Código de Ética y buen gobierno**.

1.4.1.2. SALARIO EMOCIONAL EN COLCIENCIAS

Salario Emocional con mi tiempo - Horarios Flexibles:

Para que todos tengamos en cuenta los siguientes aspectos:

1. Día de Cumpleaños

- Sí cumples años en un día festivo o fin de semana, únicamente podrás tomar el día hábil antes o después de común acuerdo con el jefe inmediato.
- Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.

- Sí la fecha de tú cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrás disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.
- 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."*

1.4.1.3. 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 a desarrollar:

Seminario taller experiencial.

Se brindaran 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 abordaran 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.

1.4.2 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:

1.4.2.1. 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.

1.4.3. 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 a desarrollar:

- Torneo interno de deportes: Baloncesto mixto, Fútbol sala mixto y Fútbol sala masculino.
 - Participación en los Juegos de la Función Pública.
 - Torneo Interno de Bolos
 - Clases de Yoga, Pilates y rumbo terapia como apoyo al programa osteomuscular y cardiovascular.
- 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 a desarrollar:

- Vacaciones recreativas para los hijos de los servidores con edades comprendidas entre los 5 y 13 años.
- Caminatas ecológicas.
- Natación

- **Actividades Culturales**

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

Actividades a 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.
- Celebración día del Servidor Público
- Jornadas de integración de la novena navideña con la participación de todas las dependencias.
- Actividades artística y de creatividad a desarrollarse en el mes de octubre.
- Feria de Talentos.
- Actividades de integración familiar.
- Actividad de cierre de año.

- **Actividades Educativas**

- Sensibilización para dar a conocer la política de equidad de la mujer en el medio laboral y familiar
- Feria de universidades
- Feria de Servicios Empresariales
- Cursos de manualidades
- Museo de los Niños – Hijos de colaboradores.
- Taller del Chef

Actividades de Responsabilidad Social

- Servicio de Voluntariado con la participación de la Comunidad Colciencias – Sirviendo y trabajando por un mejor país (Actividad solidaridad con Mocoa)

1.5. **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 a 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.

2. PRESUPUESTO 2017

Para el logro de esta iniciativa se cuenta con las siguientes herramientas con las cuales será posible la ejecución del plan:

1. El rubro presupuestal para el Plan de Bienestar de COLCIENCIAS por medio de un contrato con la Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio a la cual la entidad se encuentra afiliada.
2. La participación indispensable de los Directivos de Colciencias quienes motivaran al personal que está bajo su directriz a participar en las actividades y programas que en ejecución del plan se desarrollen en diferentes fechas de la vigencia 2017.

3. 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:

- Encuestas de satisfacción físico y/o virtual
- Indicadores semestrales donde se mida el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas.

Aprobó: Paula Fernanda Chiquillo Londoño / Secretaria General – Talento Humano
Comisión de personal

Revisó: Martha Clemencia Díaz Téllez / Secretaria General – Líder de Talento Humano

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

