

PROGRAMA DE BIENESTAR 2016
TALENTO HUMANO
DIRECCION DE GESTION DE RECURSOS Y LOGISTICA

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 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, la Dirección de Gestión de Recursos y Logística, aplicó en el primer trimestre del año 2016 una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los funcionarios y su grupo familiar.

Los resultados del instrumento aplicado, permitieron tener un diagnóstico de las necesidades de bienestar y proponer el Plan de Bienestar para la vigencia 2016 para contar con un Talento Humano competente innovador y motivado.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2016 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 institucional y a fortalecer el clima laboral y fomentar una cultura de innovación en Colciencias.

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 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 DAFP. 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 regulan 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.
Resolución Interna N. 378 del 29 de mayo de 2015.	Por la cual se establece el Plan de Incentivos de Colciencias

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 y el trabajo permanente en crear una cultura de la innovación.

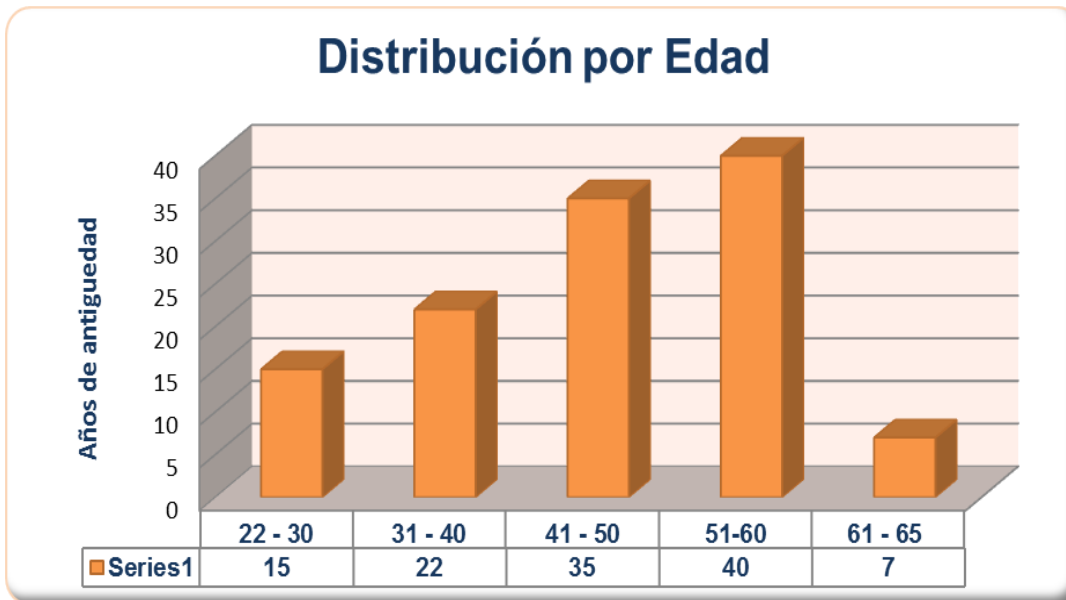
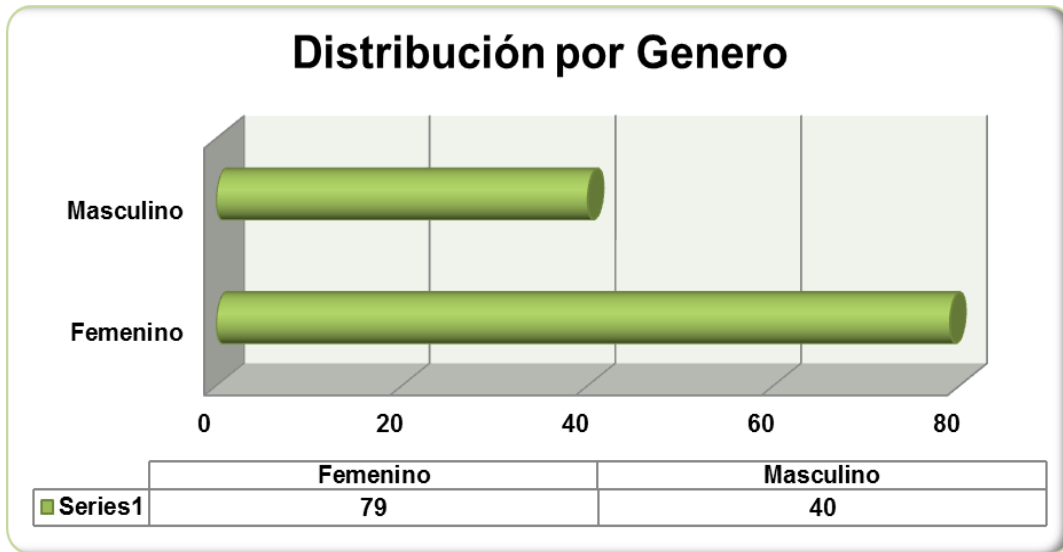
Teniendo como marco de referencia lo anterior y el marco normativo, se construyó el Programa de Bienestar Social y de Incentivos de Colciencias con base en dos aspectos fundamentales:

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, preferencias y propuestas de los Servidores Públicos.

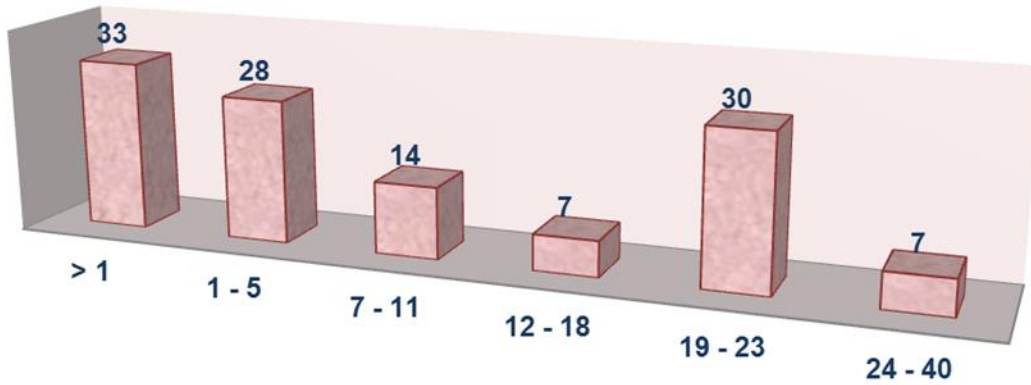
1.2. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2016

Se invitó a participar al 100% de los servidores públicos en el diligenciamiento de la encuesta de necesidades de bienestar, atendiendo el 75% de ellos.

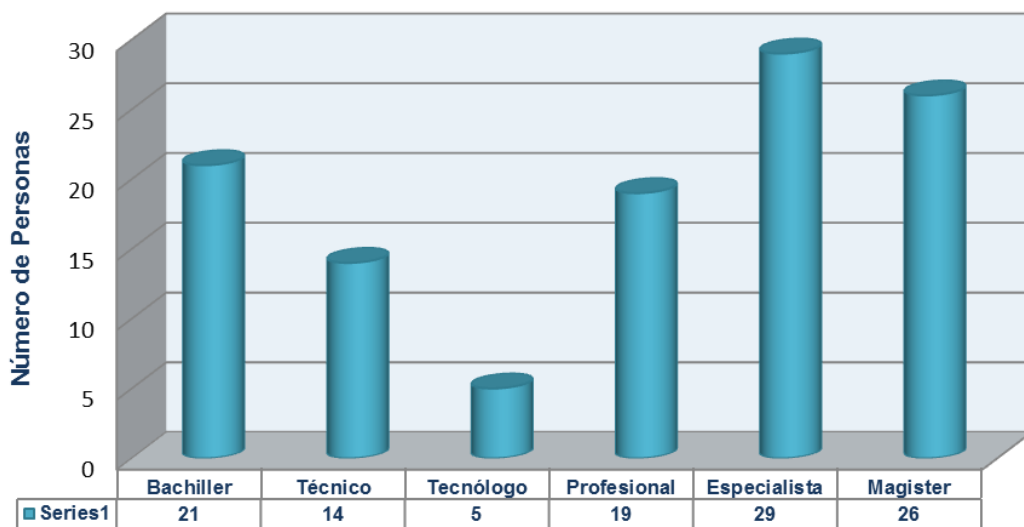
CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS SERVIDORES DE COLCIENCIAS



Distribución por Antigüedad



Distribución por Formación Académica



1.3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, en los roles personal y familiar para que se constituyan en factores motivacionales que posibiliten la identificación del funcionario con los propósitos y retos de Colciencias.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de Colciencias, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de la innovación que genere valor a la sociedad desde su propia experiencia.
- 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.

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 empleado; 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 la **Gestión del Cambio**
- Jornadas pedagógicas para promover **valores** del **Código de Ética**

1.4.1.2. SALARIO EMOCIONAL EN COLCIENCIAS

Marco conceptual:

Este nuevo escenario, conocido como salario emocional Work&Life o conciliación de vida en el trabajo es un sistema de gestión que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores. En la normatividad encontramos:

Teletrabajo: Ley 1221 de 2008. Promociona el uso de las tecnologías de la información y establece las garantías para la igualdad y los derechos de los trabajadores que se acojan a esta modalidad.

Riesgo Psicosocial: Resolución 2646 de 2008. Referente al monitoreo de forma permanente a la exposición de factores de riesgo como el estrés ocupacional.

Violencia de Género: Ley 1257 de 2008. Encaminada a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Igualdad Salarial: Ley 1496 de 2011. Enfoca en dar garantías para la igualdad de la retribución laboral entre mujeres y hombres.

Discriminación: Ley 1482 de 2011. Contempla la erradicación de cualquier tipo de discriminación, actos de racismo y hostigamiento.

Discapacidad: Ley 361 de 1997. Dirigida a la prevención, educación y rehabilitación, integración social y accesibilidad para las personas discapacitadas.

La felicidad como impulso del compromiso: Las nuevas tendencias en materia de gestión humana se refieren a la felicidad en el trabajo y la creación de compromiso como factores esenciales para el logro de resultados en las organizaciones. Estos nuevos modelos buscan generar espacios para que las personas reconozcan su nivel de contribución, su alineación con la cultura y su “enganche” con la organización como base para el incremento de los resultados individuales y de los equipos.

Los principales objetivos que persiguen las organizaciones se enmarcan en un equilibrio

tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados; si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible. Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional como son:

- **Salud y Bienestar:** Estimulaciones deportivas, transporte y actividades culturales.
- **Flexibilidad y acuerdos en el trabajo:** Teletrabajo, permisos retribuidos, flexibilidad horaria y vacaciones.
- **Desarrollo y crecimiento:** Formación Online, alianzas con universidades, acuerdos corporativos y planes de carrera.
- **Cambio cultural:** Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.
- **Beneficios que cobijan a los empleados:** Van ligados a créditos, temas relacionados con el ahorro, pagos extralegales y seguros.

En síntesis, resulta relevante hoy para Colciencias vincular este elemento dentro de sus políticas, dado que constituye un factor clave para facilitar la alineación y el compromiso con los resultados que se esperan y la necesidad de atender o generar espacios de integración con los aspectos personales de los individuos.

Actualmente en Colciencias se destacan los siguientes aspectos como salario emocional:

- Rutas de transporte para la llegada de los funcionarios a Colciencias y de regreso a sus casas.
- Cafetería adecuada con bebidas permanentes frías y calientes y una sala interactiva de descanso.
- Baños dotados de papel, toallas y jabón líquido permanente.
- Hidratación en cada uno de los pisos.

Durante el año 2015 se adoptó el beneficio de horarios flexibles - fecha de cumpleaños y jornada continua los días viernes en un horario de 7:00 am a 3:00 pm. La propuesta a corto y mediano plazo que se presenta ante las Directivas de la Entidad para ser adoptadas en la vigencia 2015 y estas son:

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.

Este beneficio continúa para el año 2016 en las mismas condiciones.

2. Jornada continúa los días viernes.

Posterior a una evaluación del cumplimiento del horario de los días viernes durante el año 2015, se tomó la decisión que para el año 2016 se continúa modificando el horario de la siguiente manera:

Ingreso a las 7 a.m. y salida a las 4:00 pm con una hora de almuerzo

Las rutas iniciarán sus recorridos una hora antes del horario habitual y la salida será a las 4:15 pm.

1.4.1.3. ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO DENTRO DEL MARCO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.

En el marco de la estrategia de Talento Humano comprometido, motivado e innovador y de acuerdo con las actividades de la gestión del cambio que se han contemplado, para este año se realizará una serie de actividades de Voluntariado Corporativo, que permite el fortalecimiento de los valores institucionales, es una forma de motivar y fidelizar a los colaboradores promoviendo el trabajo en equipo y la cultura corporativa, mejorar la comunicación interna y la integridad, asociados a la comunidad y al medio ambiente.

El objetivo del voluntariado corporativo es promover una cultura de colaboración, sensibilizar a los participantes sobre las necesidades sociales de otros colectivos y permitirles descubrir nuevos valores y así, poder poner en práctica la solidaridad que permite un desarrollo más integral de las personas.

Un programa de voluntariado corporativo tiene como finalidad facilitar la movilización del talento, tiempo y energía de la entidad a favor del desarrollo social de las comunidades de

alta vulnerabilidad. Cada vez son más empresas que promueven este tipo de actividades dentro de sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa como una de sus herramientas con más potencial para involucrar a la Comunidad Colciencias en esta misión.

1.4.1.4. 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.

1.5.2. 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:

1.5.2.1. ESTÍMULOS DE EDUCACIÓN FORMAL

Colciencias mediante Resolución N° 0087 del 27 de febrero de 2015 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.

1.5.2.2. 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 a desarrollar:

- Entrenamientos deportivos en las modalidades de: Baloncesto Femenino y Masculino, Fútbol sala Femenino y Masculino y Voleibol Mixto.
- Participación en los Juegos Interempresas de la Función Pública y partidos amistosos con todas las modalidades
- Torneo Interno de Bolos

- **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.
- Caminata ecológica.

- **Actividades Culturales**

Promueven la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

- **Actividades a desarrollar:**

- Actividades de integración de fechas especiales: día mujer, secretaria, conductor, entre otros.
- Actividad de cierre de año.
- Desarrollo de la novena navideña con la participación de todas las dependencias.
- Actividad artística y de creatividad a desarrollarse en el mes de octubre.
- Feria de Talentos.
- Actividades de integración familiar.
- Taller del chef

- **Actividades Educativas**

- Sensibilización para dar a conocer la política de equidad de la mujer en el medio laboral y familiar
- Reforzar valores Institucionales Código de ética.

1.5.3. 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 adoptando el Plan de Incentivos para la vigencia 2015 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.

ANEXO 1.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION - COLCIENCIAS		2016																																																			
DIRECCION DE GESTION DE RECURSOS Y LOGISTICA - PROGRAMA DE BIENESTAR -		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE							
BIENESTAR E INCENTIVOS - ACTIVIDAD		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	1	2	3	4	1	2	3	4
1. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES																																																					
EVENTOS / ACTIVIDADES																																																					
RECREACION, CULTURA Y DEPORTE																																																					
Caminata Ecológica																																																					
Vacaciones recreodeportivas para los hijos de los Servidores Públicos																																																					
Celebración secretarías																																																					
Jornada de Integración Octubre																																																					
Jornada de Integración- Diciembre																																																					
Novenas Navideñas																																																					
Actividad de Integración con la familia (Cine familiar)																																																					
Curso de Cocina - Taller del Chef																																																					
Entrenamientos Deportivos (Baloncesto femenino y masculino, voleibol mixto y futbol de salón masculino)																																																					
Instalaciones locativas externas																																																					
Torneos deportivos interempresas - Función Pública																																																					
Torneo interno de Bolos																																																					
Clases de Yoga																																																					
Clases de Pilates																																																					
Celebración Día del Conductor																																																					
Actividad de Integración de Amor y Amistad																																																					
2. CALIDAD DE VIDA LABORAL																																																					
Día del Servidor Público - Relanzamiento código de ética -																																																					
Salario emocional - horarios flexibles - día de cumpleaños																																																					
Salario emocional-jornada continua																																																					
Preparación de prepensionados para el retiro del servicio- seminario - taller																																																					
Feria de servicios empresariales dirigida a la comunidad colciencias																																																					
Feria de talentos																																																					
Sensibilización para dar a conocer la política de equidad de la mujer en el medio laboral y familiar																																																					
Servicio de Voluntariado - Responsabilidad Social por un mejor país																																																					
Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños.																																																					
Visita mensual de colsubsidio para afiliaciones, credits, vivienda, turismo.																																																					
Desarrollo de actividades Plan de Gestión Integral con el apoyo de Colsubsidio. Autocuidado, valores y trabajadores felices.																																																					
ESTIMULOS PARA EDUCACION FORMAL																																																					
Crédito Educativo Condonable																																																					
Apoyo educativo para hijos de funcionarios																																																					
3. INCENTIVOS - SELECCIÓN MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO																																																					
Equipo de trabajo - Convocatoria 2016																																																					
Presentación de Proyectos 2016																																																					
Evaluación de Proyectos																																																					
Seguimiento y avances del proyecto 2015																																																					
Presentación resultado final de Proyectos 2015																																																					
Premiación Tres primeros lugares proyectos 2015																																																					
4. INCENTIVOS - SELECCIÓN MEJORES SERVIDORES PUBLICOS																																																					
Elección del mejor Servidor Público por niveles jerárquicos dando cumplimiento a la Resolución 378 de 2015																																																					