



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2016

DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

GESTION DE TALENTO HUMANO



TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Diagnóstico de necesidades
3. Marco Normativo
4. Objetivos
 - 4.1 Objetivo General
 - 4.2 Objetivos Específicos
5. Beneficiarios
6. Responsable
7. Área de intervención
 - 7.1 Área de Intervención y servicio social
 - 7.1.1 Programa de seguridad social integral
 - 7.2 Área de calidad de vida laboral
 - 7.2.1 Programa de convivencia institucional
 - 7.2.2 Programa de incentivos
8. Cronograma
9. Evaluación y seguimiento a las actividades del Programa de bienestar e incentivos
10. Anexos.
 - Anexo No. 1. Encuesta para Detectar Necesidades de Bienestar.
 - Anexo No. 2. Resultados Encuesta de Bienestar.
 - Anexo No. 3. Cronograma Programa de Bienestar.
 - Anexo No. 4. Encuesta de satisfacción.
 - Anexo No. 5. Tabulación Encuesta de Satisfacción.

1. INTRODUCCIÓN:

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la administración pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del servidor.

En consecuencia el programa de bienestar social para el Departamento Administrativo de la Dirección Nacional de Bomberos tiene como objetivo general actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del servidor. Para ello la Dirección Nacional ha encargado al Equipo de Gestión de Talento Humano, la labor de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar Programas de Bienestar e incentivos con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Así mismo se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Por lo anterior, el Equipo de Gestión de Talento Humano diseña el programa de bienestar social 2016, el cual tiene como principal insumo las mediciones del clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de bienestar diligenciada por los servidores.



2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar e incentivos del año 2016 de la Dirección Nacional De Bomberos, se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta para detectar necesidades de Bienestar, así como la medición de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, siendo estos los principales insumos para la realización del Programa de Bienestar y Cronograma de actividades.

Con el fin de asegurar la confiabilidad de los resultados, se aplicó la encuesta a los 28 funcionarios nombrados en planta equivalente al 96,55% de los servidores públicos, distribuida en 17 hombres, que corresponde al 60,71% del total encuestado y 11 mujeres que corresponde al 39,28% de la muestra.

La encuesta se aplicó en los diferentes niveles ocupacionales y dependencias de la Dirección nacional de Bomberos de Colombia; los funcionarios que diligenciaron la encuesta mostraron en su mayoría una actitud positiva de colaboración y aporte de propuestas.

De acuerdo a la encuesta realizada se encontró que los programas de mayor preferencia por parte de los funcionarios fueron en su orden:

- Promoción de programas ofrecidos por (FNA, Eps y Caja de Compensación Familiar Compensar) con un 89%,
- Salud Visual con un 71.42%.
- Celebraciones decembrinas con un 67.85%
- Salud Auditiva con un 57.14%
- Practica Libre con un 53.57%
- Prevención Cardiovascular, teatro, cine, manejo de stress y gimnasio, con un 50%.

Anexo No. 1. Encuesta para Detectar Necesidades de Bienestar.

Anexo No. 2. Mayores resultados Encuesta de Bienestar.

En cuanto a la Evaluación de factores de riesgo psicosocial se evidencio, que los niveles de riesgos intralaborales de la Forma A más elevados se encuentran en las dimensiones:

- Características del Liderazgo.
- Relaciones sociales en el trabajo.
- Manejo del Cambio.

3. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de



programas y proyectos que den respuestas a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II artículo 19 define: "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".

De conformidad con el artículo 24 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; por tal motivo se hace necesario realizar el estudio de la medición del Clima Laboral de los trabajadores de la Dirección Nacional de Bomberos.

- **Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004**, Parágrafo del Artículo 36. Establece que con 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.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, y entidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al Área de protección y servicios sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social Laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de Bienestar.

La segunda Área es la de calidad de vida laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar del trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización



personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

• **Decreto 1227 de 2015, Reglamentario de la Ley 909 de 2004, Capítulo 2**

Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de Bienestar Social.

Artículo 70. 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:

- 70.1 Deportivos, recreativos y vacacionales
- 70.2 Artísticos y Culturales
- 70.3 Promoción y prevención de la salud
- 70.4 Capacitación Informal y Artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el Bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con las cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- 70.5 Promoción de Programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional Del Ahorro, los fondos de cesantías, las Cajas de Compensación Familiar y otras entidades que hagan sus veces, facilitando los tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Parágrafo 2º. 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.

Artículo 71. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Artículo 72. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 73. 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:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.



Artículo 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 75. 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:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. 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.

75.3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. La Dirección Nacional de Bomberos, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 77. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 78. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.



Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 79. 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 decreto.

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.

Artículo 80. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 81. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

81.1. 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.

81.2. 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.

Artículo 82. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

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

82.2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 83. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

83.1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

83.2. 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.

83.3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.



*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

83.4. 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.

83.5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. 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 2º. 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.

Artículo 84: En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 85: 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.

. **Ley 734 de 2002**, En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales así como Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL:

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

El Programa de Bienestar e Incentivos de la Dirección Nacional de Bomberos, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional.



*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores institucionales 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 y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida del funcionario y su grupo familiar, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural.
- Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Estimular en todas las dependencias, la participación y consolidación del bienestar institucional, colectivo e individual.
- Reconocer a los funcionarios de carrera administrativa los resultados de desempeño en niveles de excelencia, a través del Programa de incentivos.
- Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del Programa de Bienestar e Incentivos.

5. BENEFICIARIOS:

Serán beneficiados del Programa de Bienestar e Incentivos todos los funcionarios de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, incluidas sus familias en cumplimiento en lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

6. RESPONSABLE:

Dentro de las funciones que tienen la Subdirección Administrativa y Financiera y a través de Gestión de Talento Humano, está la de ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

7. ÁREA DE INTERVENCIÓN:

El programa de Bienestar Social del año 2016 está dirigido a todos los servidores de la Entidad, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el Bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarcan dentro de dos áreas:



7.1 Área protección y servicios sociales: Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación institucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que estos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo el departamento velara por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la entidad.

7.1.1. Programa De Seguridad Social Integral: Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios. Empresas promotoras de salud (EPS), administradores de fondo de pensiones y cesantías, administradoras de riesgos laborales (ARL), Fondos de vivienda y cajas de compensación familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El papel del Equipo de Gestión de Talento Humano será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Cobertura: El programa de Bienestar cubre a todos los servidores del departamento y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla el departamento, la caja de compensación familiar (Compensar).

La subdirección Administrativa y Financiera a través del Equipo de Gestión de Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del departamento, a tener más sentido de pertenencia y a general un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

Estrategias:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.



- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los documentos de las diferentes EPS, ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar- Compensar.

7.2 Área Calidad de Vida Laboral: La calidad de vida se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; Lo anterior impacta positivamente tanto en la productividad como en las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito del trabajo y la solución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollaran los siguientes programas:

- **Medición de Clima Laboral:** El clima laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.
De conformidad con el numeral 75.1 del artículo 75 del Decreto 1227 de 2005 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada 2 años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- **Programa de Pre- Pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 Literal C de la Ley 100 de 1993. Y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005. Artículo 75 numeral 3.
Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a esta, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

7.2.1. Programa de Convivencia Institucional: Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para cambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias:

- Comunicación, atención y participación de todos los servidores



*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

- Información de actividades que se realicen en conjunto con la caja de compensación familiar-compensar.
- Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo así como los demás equipos de trabajo de la entidad.
- Coordinación con las diferentes entidades oficiales que presten apoyo para realizar actividades culturales.
- Sensibilización, motivación e invitación a los funcionarios a los diferentes eventos que realice el departamento.
- Envío de comunicados por correo electrónico de las fechas de cumpleaños y otras fechas especiales.

7.2.2. **Programa de Incentivos:** Se orientaran a realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en la normatividad vigente.

Estrategias:

- Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y consiste en la entrega de bonos de consumo. Adicionalmente se hace entrega de reconocimientos especiales como por ejemplo menciones de honor.
- Los criterios para este proceso son los contemplados en la normatividad vigente.

Anexo No. 3. Cronograma Programa de Bienestar e incentivos.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El seguimiento se realizará de conformidad con el cronograma de actividades. Se tendrá el formato de "Encuesta de Satisfacción" el cual tiene como objeto indagar la satisfacción en cada una de las actividades realizadas por el Equipo de Gestión del Talento Humano, con relación a actividades recreativas y deportivas, artísticas y culturales, celebraciones, conferencias, entre otros. (Anexo No. 3).

El seguimiento se realizará de conformidad con el cronograma de actividades y de acuerdo a la tabulación de la Encuesta de satisfacción. (Anexo No. 4).

De acuerdo al reglamento de la comisión de personal aprobado mediante resolución No. 218 del 4 de junio del 2015, cita en el artículo segundo "... las comisiones de personal cumplirán las siguientes funciones", y en el literal h) *participar en la elaboración del plan anual de formación capacitación, bienestar y estímulos.*



Bomberos comprometidos por COLOMBIA!

9. ANEXOS

Anexo No. 1. Encuesta para Detectar Necesidades de Bienestar.

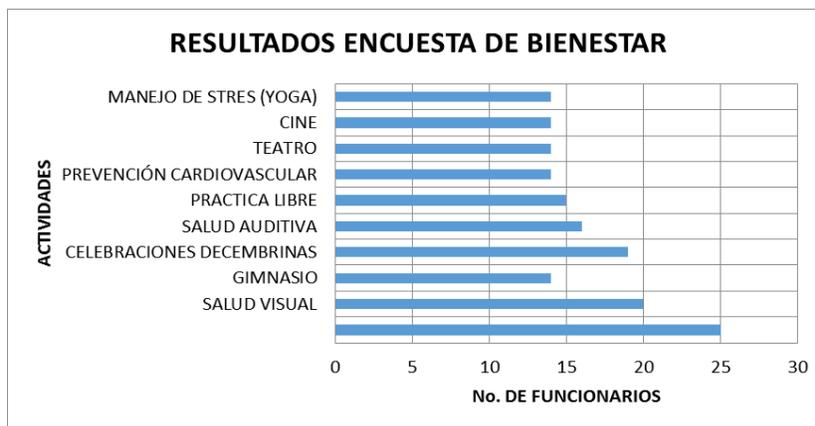
	PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código:
	ENCUESTA PARA DETECTAR NECESIDADES DE BIENESTAR (ANEXO No. 1)		Versión:
			Vigente Desde:
Nombres y Apellidos:			
Dependencia:			
Cargo que desempeña:			
La información que usted registra aquí es de carácter confidencial y su uso será exclusivamente para la identificación de necesidades y expectativas en materia de Bienestar, le agradecemos responder las preguntas cuyo contenido nos servirá para formular el Programa de Bienestar e Incentivos.			
1. Dentro de los objetivos planteados por la Dirección Nacional de Bomberos en materia de Talento Humano se encuentran los siguientes programas de Bienestar, de los cuales esperamos indiquen los que son de su predilección.			
A. Deportivos	B. Recreativos y vacacionales	F. Promoción de programas	
<input type="checkbox"/> Torneos internos	<input type="checkbox"/> C. Artísticos y culturales	<input type="checkbox"/> G. Preparación Pre pensionados	
<input type="checkbox"/> Torneos interempresas	<input type="checkbox"/> D. Promoción y prevención de la salud	<input type="checkbox"/> H. Información Familiar	
<input type="checkbox"/> Práctica Libre	<input type="checkbox"/> E. Capacitación informal en artes y artesanías		
2. ¿Cuáles actividades de Bienestar desea que se implementen en el presente año dentro de los siguientes programas?			
A. Deportivos	B. Recreativos y vacacionales	C. Artísticos y Culturales	
<input type="checkbox"/> Fútbol	<input type="checkbox"/> Día de la Mujer	<input type="checkbox"/> Semana de los valores	
<input type="checkbox"/> Microfútbol	<input type="checkbox"/> Día de la Secretaría	<input type="checkbox"/> Cine	
<input type="checkbox"/> Baloncesto	<input type="checkbox"/> Día de la Madre	<input type="checkbox"/> Teatro	
<input type="checkbox"/> Voleibol	<input type="checkbox"/> Día del Padre	<input type="checkbox"/> Música y Danzas	
<input type="checkbox"/> Bolos	<input type="checkbox"/> Día del Conductor	<input type="checkbox"/> Visita a Museos	
<input type="checkbox"/> Tejo	<input type="checkbox"/> Vacaciones recreativas hijos	<input type="checkbox"/> Otros Concursos artísticos y culturales	
<input type="checkbox"/> Minitajo	<input type="checkbox"/> Caminatas ecológicas	<input type="checkbox"/> Cuáles:	
<input type="checkbox"/> Tenis de Mesa	<input type="checkbox"/> Día Amor y Amistad		
<input type="checkbox"/> Natación	<input type="checkbox"/> Día de los niños		
<input type="checkbox"/> Rana	<input type="checkbox"/> Celebraciones Decembrinas		
<input type="checkbox"/> Billar	<input type="checkbox"/> Otras actividades recreativas y vacacionales		
<input type="checkbox"/> Atletismo	<input type="checkbox"/> ¿Cuáles?		
<input type="checkbox"/> Gimnasio			
<input type="checkbox"/> Otras actividades deportivas			
<input type="checkbox"/> ¿Cuáles?			
D. Promoción y prevención de la salud:	E. Capacitación informal en artes y artesanías	F. Promoción de programas ofrecidos por:	
<input type="checkbox"/> Salud Oral	<input type="checkbox"/> Indique el curso (s) de manualidades en el que le gustaría participar:	<input type="checkbox"/> FNA, EPS, Cajas de Compensación Familiar u otras actividades:	
<input type="checkbox"/> Salud Visual		<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> salud Auditiva			
<input type="checkbox"/> Prevención cardiovascular			
<input type="checkbox"/> Prevención Cáncer			
<input type="checkbox"/> Prevención lesiones deportivas			
<input type="checkbox"/> Manejo de stress (yoga)			
<input type="checkbox"/> Pilates	G. Preparación Pre pensionados: ¿Qué tipo de actividad sugiere?	3. Sugerencias en materia de bienestar para mejorar la gestión de la actual vigencia:	
<input type="checkbox"/> Alcoholismo			
<input type="checkbox"/> Hábitos de vida saludable			
<input type="checkbox"/> Tabaquismo			
<input type="checkbox"/> Ergonomía			
<input type="checkbox"/> Brigadas de Emergencia			
<input type="checkbox"/> Vacunación		4. ¿Cuál Considera que podría ser el mejor brindaría la Entidad?	
<input type="checkbox"/> Cuáles Vacunas:			
H. Información Familiar: Cónyuge (a) permanente e hijos menores de 16 años:			
Nombre (s) y Apellido (s)	Fecha de Nacimiento	Edad	
	Día / Mes / Año		
			Firma



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

Anexo No. 2:





Anexo No. 3: Cronograma Programa de Bienestar.

DNBC COLOMBIA		PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS						Código: Versión	
		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR (ANEXO 3)						Vigente Desde:	
NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETO	INSTITUCIÓN	FECHA PROGRAMACION	PRESUPUESTO	TIEMPO	% CUMPLIMIENTO	
1	Realizar y Consolidar el Diagnóstico de Necesidades	Recolectar, analizar y organizar la información obtenida a partir de la encuesta de necesidades del plan de bienestar 2016 diligenciado por los servidores.	Todos los funcionarios de la DNBC	Lider Gestion de Talento Humano	Febrero-Marzo	N/A		100%	
2	Elaboración del Plan de Bienestar Social	Formular y elaborar el plan de bienestar 2016, a partir de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de que arroja la encuesta de necesidades del Plan de Bienestar Social 2016 y evaluación de factores de riesgo psicosocial.	Todos los funcionarios de la DNBC	Lider Gestion de Talento Humano	Febrero-Marzo	N/A		100%	
3	Promoción de programas ofrecidos por (Fna, Fondo de Empleados y Caja de Compensación Familiar Compensar), practica libre	Según encuesta de necesidades 2016, el 89 % y 53.57 % respectivamente de los servidores manifestaron agrado por este tipo de actividades, adicionalmente, se pretende contribuir al mejoramiento continuo de cada individuo	Todos los funcionarios de la DNBC	FNA, Caja de compensacion, Fondo de empleados	Junio	N/A	1 día	100%	
4	Práctica Libre	Minifútbol: Brindar a los servidores un espacio recreodeportivo, que permita promover la integración con su equipo de trabajo contribuyendo con un ambiente laboral sano, general espacios dentro de la jornada laboral que aporten a la disminución de los niveles de estrés en los servidores, interviniendo el riesgo psicosocial en aras de mantener la calidad de vida del equipo humano de la Entidad	Todos los funcionarios	Coldeportes	Junio	N/A		100%	
5	Planes de Incentivos	Se orientaran a realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en la normatividad vigente.	Servidores de libre nombramiento y remoción	DNBC	Junio	DNBC		100%	
6	Celebración mes del amor y la amistad.	Se hará una invitación a los Funcionarios y Colaboradores de la Dirección Nacional de Bomberos para que participen en la Celebración del Mes del Amor y la Amistad, con la actividad del amigo secreto.	Funcionarios y Colaboradores	DNBC	Mes de Septiembre	N/A	Mes de septiembre	100%	
7	Rumbaterapia por parte de compensar	Debido a que en la actualidad dos de los problemas más graves que enfrenta la humanidad son la obesidad y el estrés, teniendo múltiples consecuencias negativas en la salud, ya que son factores causales de otras enfermedades como padecimientos cardiovasculares, gastrointestinales, diabéticos, en el caso del sobrepeso, la Dirección Nacional de Bomberos de la mano de la Caja de Compensación Familiar Compensar organizará rumbo terapias con el fin de generar estilos de vida saludable e integración de la Entidad.	Funcionarios y Colaboradores	DNBC	Meses de Septiembre y Noviembre	N/A	Una hora para cada rumbaterapia	50%	
8	Celebraciones Decembrinas (Concurso en las áreas)	Ofrecer a los servidores un espacio de creatividad, innovación y trabajo en equipo. Impulsar el fortalecimiento de las relaciones laborales y aportar a la disminución de los niveles de estrés.	Todos los funcionarios de la DNBC	DNBC	Diciembre	N/A	1 día		
9	Celebraciones Decembrinas	La navidad ante todo es una época para la reunión familiar y para compartir al lado de amigos, las alegrías simples, que conforman los ratos gratos, los momentos memorables, por tal razón la DNBC no puede ser la excepción.	Todos los funcionarios de la DNBC	DNBC	Diciembre	N/A	Del 16 al 23 de Diciembre		
10	Cine	Incluir al núcleo familiar de los servidores de la DNBC en los planes de bienestar y calidad de vida.	Todos los funcionarios y Familias de los funcionarios	Por Definir	Por Definir	DNBC	Por Definir		
11	Salud Visual y Auditiva	Tener salud visual implica que no existen enfermedades en el sentido de la vista ni en estructuras de los ojos, al mismo tiempo que la persona goza de buen agudeza visual. En algunos casos, hipermetropía, miopía y astigmatismo traen como consecuencia el uso de gafas, sin embargo, estas alteraciones no significan necesariamente que se trate de enfermedades de los ojos, sino que su función de refracción ya no es la adecuada y necesita de ayuda para ajustar la visión. Salud auditiva son todas aquellas actividades que se realizan con el fin de prevenir factores de riesgos, que atentan contra el órgano auditivo y su función.	Todos los funcionarios de la DNBC	Por Definir	Por Definir	DNBC	1 día		
12	Liderazgo, sinergia, manejo del cambio, relaciones sociales en el trabajo (Trabajo en equipo) y manejo de stress.	Taller teorico-practico donde se trabajaran todos los temas anteriormente expuestos	Todos los funcionarios de la DNBC	ARL	Por Definir	N/A	1 día		
13	Cumpleaños	Felicitar en su cumpleaños a los servidores de la Dirección Nacional De Bomberos por medio de un mensaje, siendo este tipo de actividades un incentivo que demuestre a nuestros servidores el lugar importante que ocupan en la Entidad interviniendo el factor de motivación presente dentro de la medición de clima laboral.	Todos los funcionarios de la DNBC	DNBC	Todo el año	N/A		83%	
OBSERVACIONES		Las fechas de las actividades programadas en el procedimiento de bienestar pueden estar sujetas a cambio según la disposición de fecha, horario de los facilitadores y gestiones contractuales.							



Bomberos comprometidos por COLOMBIA!

Anexo No. 4: Encuesta de satisfacción.

		PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS			Código:	
		ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR			Versión:	
		(ANEXO No. 4)			Vigente Desde:	
La presente encuesta tiene como objeto indagar la satisfacción en cada una de las actividades realizadas por el Equipo de Gestión del Talento Humano, con relación a actividades recreativas y deportivas, artísticas y culturales, celebraciones, conferencias, entre otros.						
Fecha	Ciudad	Hora:	No. Horas			
Nombre de la actividad						
Lugar donde se desarrolla la actividad:						
Área a la que pertenece:						
TEMA		Calificación				
		Deficiente	Aceptable	Excelente	Sobresaliente	No aplica
Organización						
La actividad y difusión de la actividad fué:						
La organización de la actividad y el soporte logístico fueron:						
La sesión ò sesiones se cumplieron en el horario dispuesto?						
La duración en tiempo de la actividad fue:						
Los materiales que recibí fueron:						
El espacio donde se realizó la actividad fue:						
El Confort (Iluminación, sonido, comodidad, etc) fue:						
La atención durante el evento fue:						
Expectativa:						
Los objetivos de la actividad fueron claros?						
Que nivel de aporte a su bienestar considera que tuvo la actividad:						
Cómo califica la actividad en cuanto a su aporte al clima y convivencia organizacional?						
SUGERENCIAS						
Indique por lo menos una cosa que resalta de la actividad:						
Indique por lo menos una cosa que habría mejorado:						
¿Qué actividad le gustaría en el futuro?						
¿GRACIAS POR SUS COMENTARIOS!						



Bomberos comprometidos por COLOMBIA!

Anexo No. 5: Tabulación Encuesta de Satisfacción.

		PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO TABULACIÓN ENCUESTA DE SATISFACCIÓN (ANEXO No. 5)										Código:
												Versión:
												Vigente Desde:
Fecha:		Ciudad:										
Nombre de la actividad:												
Lugar donde se desarrolla la actividad:												
Área a la que pertenece:												
No. encuestas diligenciadas	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
PARTICIPANTES												
Organización	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0
La organización de la actividad y el soporte logístico fueron:	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0
La sesión ò sesiones se cumplieron en el horario dispuesto?	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0
La duración en tiempo de la actividad fue:	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0
Los materiales que recibió fueron:	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0
El espacio donde se realizó la actividad fue:	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0
El Confort (Iluminación, sonido, comodidad, etc) fue:	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0
La atención durante el evento fue:	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0
Expectativa:	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0
Los objetivos de la actividad fueron claros?	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0
Que nivel de aporte a su bienestar considera que tuvo la actividad:	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0
Cómo califica la actividad en cuanto a su aporte al clima y convivencia organizacional?	Deficiente											0
	Aceptable											0
	Excelente											0
	Sobresaliente											0
	No Aplica											0