



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS**

DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GESTION DE TALENTO HUMANO**



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Con el Plan de Bienestar Social 2015, se pretende lograr la plena satisfacción de las necesidades y algunas expectativas de los funcionarios con el propósito de involucrarlos en las actividades y programas bajo este marco. Según encuesta realizada en el mes de Octubre de 2015 y basados en los resultados del año 2014 se priorizaron las actividades que presentaron mayor participación, satisfacción y éxito en su desarrollo; herramientas que facilitaron al equipo del grupo de talento humano a definir actividades que permitan mejorar el clima laboral, generando programas que afectarán favorablemente las condiciones de orden organizacional, personal y social.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE LA DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

INTRODUCCIÓN

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas del Talento Humano se convierten en parte esenciales del desarrollo armónico e integral del empleado.

El Plan de Bienestar de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, acorde con los lineamientos establecidos para la administración pública está orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y la de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como afianzamiento de sentido de pertenencia, creatividad, identidad y compromiso del servidor público con su entidad, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mejoramiento del entorno laboral y mejor desempeño funcional, para mantener altos niveles de productividad y óptima prestación de servicios afines con la misión institucional.

De lo anterior surge la importancia y dedicación en el diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo del Programa de Bienestar en la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, afianzando una cultura de alto rendimiento, compromiso institucional acorde con las políticas estatales de administración de talento humano, que logre en el servidor público satisfacer en alto grado sus necesidades sociales, recreativas, culturales y psicológicas tanto a nivel individual como laboral y familiar.

Será una meta en el desarrollo de las actividades que hacen parte del bienestar social, impulsar la participación de los servidores públicos para generar una cultura de la participación y propiciar mayor integración y comunicación que permitan al servidor público expresar su creatividad e innovación, compartir el conocimiento y fortalecer las actividades que promuevan los principios y valores institucionales.



1. MARCO LEGAL

Para la formulación y diseño del Plan de Bienestar Social de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, se tiene como marco de referencia conceptual y normativa los siguientes fundamentos legales:

Constitución Política Nacional en los siguientes Artículos:

Artículo 52 Modificado por el Artículo 1, Acto Legislativo No. 02 de 2000: *“El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social.*

Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas”.

Artículo 53: *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

Artículo 54: *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.*

Decreto 819 de 1989, en los artículos 6 y 7, en donde los pensionados del sector oficial tendrán derecho a disfrutar de los planes y programas de Bienestar Social, en los mismos términos y condiciones en que se otorgan a los empleados oficiales, adicionalmente se establecían programas de asesorías jurídicas y de preparación a la jubilación.

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 y en los capítulos II y III contemplan los programas de Bienestar Social y de Incentivos y define que *“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”*; adicionalmente en el artículo 19 se establece que todas 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.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, la cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta Ley establece: *“La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar*



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

Ley 909 de 2004, Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 36. *“Parágrafo. 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.”*

Decreto 1227 de 2005, capítulo II Sistema de estímulos, en sus artículos 69 y 70, establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y compromiso de sus empleados y estos estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Las entidades públicas, con la colaboración de los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos sus empleados y sus familias programas de protección y servicios sociales tales como:

- ✓ Deportivos, recreativos y vacacionales.
- ✓ Artísticos y culturales.
- ✓ Promoción y prevención de la salud.
- ✓ Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que estas



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

pueden ser ejecutadas en convenio con las cajas de compensación u otros organismos.

- ✓ Programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otra entidades que presten este servicio.

2. MARCO INSTITUCIONAL

Ley 1575 de 2012. Decretos 350, 351.

Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia.

“Artículo 5. Dirección Nacional de Bomberos. Crease la Dirección Nacional de Bomberos como Unidad Administrativa Especial del orden nacional, con personería jurídica, adscrita al Ministerio del Interior, con autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio, cuya sede será en Bogotá D.C.

La función del Director Nacional de Bomberos deberá ser cumplida por un Oficial de Bomberos de máximo grado de reconocida trayectoria institucional Bomberil, nombrado por el Presidente de la República.

El Oficial que asuma dicho cargo, tendrá el grado superior de Capitán en Jefe, las insignias y demás distintivos serán reglamentados por la Junta nacional de Bomberos de Colombia.

Todas las instituciones Bomberiles del país, oficiales, aeronáuticos y voluntarios, así como sus miembros, estarán bajo coordinación operativa de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia”

Es significativo señalar que la transformación del Sistema Nacional de Bomberos en una Unidad Administrativa Especial otorga a la naciente entidad mayor visibilidad ante los habitantes y autoridades, además de una autonomía que se proyectará en una mejor respuesta frente a las emergencias que llegaren a presentarse y que sean de competencia Bomberil.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

2.1 CONDICIONES GENERALES

2.1.1 CLASIFICACIÓN

PROCESO: Servicios Administrativos.

SUBPROCESO: Gestión del Talento Humano.

2.2 INTERRELACIONES

PROVEEDOR: Área de Talento Humano.

CLIENTE: Servidores públicos de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.

Nivel central Bogotá D.C. Por disposición de la Junta Nacional de Bomberos, se podrán establecer dependencias operativas y administrativas en cualquier lugar del territorio nacional.

2.3 Patrimonio:

A cargo del Gobierno Nacional (artículo 34, parágrafo 1 Ley 1575 de 2012)

2.4 Entidad a la que estará adscrita:

Ministerio del Interior.

De acuerdo con la naturaleza de las funciones que se asignarán a la nueva entidad, esta tendrá a su cargo dirigir, coordinar y acompañar la actividad de los cuerpos de bomberos del País para la debida implementación de las políticas y normativa que se formule en materia de la gestión integral del riesgo contra incendio, rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, se propone que sea una Unidad Administrativa Especial con Personería Jurídica, del orden nacional, adscrita al Ministerio del Interior.

De acuerdo con lo establecido por el artículo **82** de la **Ley 489 de 1998**, las unidades administrativas especiales con personería jurídica son entidades descentralizadas, con autonomía administrativa y patrimonial, su régimen jurídico será el establecido en la ley que las crea y en lo no previsto por ella, por el de los establecimientos públicos.

La personería jurídica es la facultad que de ser sujeto de derechos y de obligaciones, lo cual se traduce en la capacidad para contratar y de acudir ante la justicia como demandante o como demandado. La autonomía administrativa es la facultad que tiene la Entidad de manejarse por sí misma, de darse sus normas de organización interna y de expedir su propio reglamento.

Al respecto la Ley 489 de 1998, estipula que la autonomía administrativa y financiera de las unidades administrativas especiales con personería jurídica, se ejercerá conforme a las normas de su creación y sus estatutos internos, con la limitación de que deberá ser ejercida únicamente para el desarrollo de las actividades para las que fueron creados, sin que puedan ejecutar actos distintos a estos, "...ni destinar cualquier parte de sus bienes o recursos para fines diferentes de los contemplados en ellos..."

Su dirección y administración, estará a cargo de un Director Nacional designado por el Presidente de la República.

Pertencen al sector descentralizado por servicios y como tales, se encuentran bajo la orientación y coordinación de un Ministerio o Departamento Administrativo al cual se encuentran adscritos, quien ejercerá sobre ellos el control de tutela a que se refiere el artículo 44 de la Ley 489 de 1998. Para el caso de la Dirección Nacional de Bomberos, estará adscrita al Ministerio del Interior.

El constituirse en una entidad propiamente dicha, adscrita al Ministerio del Interior, le otorgará la autonomía, independencia, transversalidad y visibilidad que requiere para la gestión integral del riesgo contra incendio, la atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos.

En cuanto a su función principal u objetivo:

La Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos tendrá como objetivo dirigir, coordinar y acompañar la actividad de los cuerpos de bomberos del País para la debida implementación de las políticas y normativa que se formule en materia de gestión integral del riesgo contra incendio, la atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos.



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

Personería Jurídica:

La Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos, contará con personería jurídica, cuya representación legal estará en cabeza del Director Nacional, quien podrá adquirir derechos y contraer obligaciones para la Entidad y ejercerá la representación judicial de la misma.

Autonomía administrativa y patrimonial:

En ejercicio de la autonomía administrativa, la Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos, tendrá la facultad para administrarse por sí misma, de darse sus normas de organización interna y de expedir su propio reglamento, bajo los lineamientos que al respecto le señale la Junta Nacional de Bomberos, en el ámbito de sus competencias.

Contará con patrimonio propio, el cual estará constituido por:

1. Las transferencias y aportes que reciba del presupuesto general de la Nación;
2. Los recursos provenientes de operaciones de crédito público;
3. Los bienes, derechos y recursos que la Nación y las entidades descentralizadas territorialmente o por servicios, de cualquier orden, le transfieran a cualquier título;
4. Los recursos provenientes de convenios interinstitucionales a nivel nacional e internacional, públicos o privados;
5. Las participaciones en tasas o impuestos que sean autorizados por normas específicas;
6. Los rendimientos de las operaciones, negocios jurídicos e inversiones que realice y demás beneficios que se generen por las operaciones autorizadas;
7. Los bienes muebles e inmuebles que como persona jurídica haya adquirido o adquiera a cualquier título.

Contar con patrimonio propio, es una expresión de la autonomía administrativa y financiera que les confiere la ley a las unidades administrativas especiales, que



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

permite que la entidad tenga un patrimonio independiente y separado de cualquier otro.

Régimen Jurídico

El régimen jurídico de la Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos será propio, de acuerdo con el que se señale en la norma de su creación, y en lo no previsto sujeto al régimen de los establecimientos públicos, por mandato expreso del artículo 82 de la Ley 489 de 1998.

Ahora bien, considerando que no se evidenció una característica especial en las funciones que debe desarrollar la Unidad, que ameriten una disposición especial sobre su régimen jurídico, éste será el común y general de las entidades del Estado. En consecuencia:

- Sus actos se sujetarán a las normas del Código Contencioso Administrativo, en materia de contratación, estará sujeta al régimen contractual estatal establecido por la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y sus decretos reglamentarios.
- Los servidores públicos que presten sus servicios a La Dirección Nacional de Bomberos estarán sujetos al régimen disciplinario contenido en la Ley 734 de 2002, al Estatuto Anticorrupción contenido en la Ley 1474 de 2011 y en las normas que lo sustituyan, modifiquen o adicionen.
- Sus servidores serán funcionarios públicos, con el régimen de carrera administrativa de carácter general contenido en la Ley 909 de 2004, con excepción de los funcionarios de libre nombramiento y remoción.
- El régimen salarial y prestacional de los empleados públicos vinculados a la planta de personal de la Dirección será el general que rige para esta clase de servidores en la rama ejecutiva del poder público en el orden nacional.



3. MISIÓN DE LA DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS

La Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos es la Entidad Nacional que dirige, coordina, regula, y acompaña la actividad de los cuerpos de Bomberos del País para la debida implementación de políticas y normatividad tendiente a garantizar la prestación eficiente del servicio público esencial de gestión integral de riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos propio de los cuerpos de Bomberos Oficiales, Voluntarios y Aeronáuticos, brindando su máximo desempeño a toda la comunidad acorde a su vocación de servicio, sensibilidad social, entrega y disciplina.

4. VISIÓN DE LA DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS

La Dirección Nacional de Bomberos en el 2019 habrá logrado fortalecer y empoderar a los cuerpos de Bomberos Oficiales, Voluntarios y Aeronáuticos del país, a través de estrategias que garanticen una respuesta oportuna en la gestión integral del riesgo contra incendios, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, disminuyendo significativamente las condiciones de riesgo, la pérdida de vidas y los costos asociados a los desastres.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Dirigir la implementación de la gestión del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos atendiendo las estrategias del Plan Nacional de Desarrollo.
- b) Coordinar el funcionamiento, desarrollo continuo y fortalecimiento de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.
- c) Promover la identificación, análisis, evaluación y monitoreo de las condiciones de riesgo del país relacionadas con incendios, atención de rescates en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos
- d) Fomentar la educación y comunicación con el fin de generar conciencia en la población colombiana alrededor de los riesgos Bomberiles.
- e) Adelantar medidas para mitigar las condiciones de riesgo existentes y futuras en Colombia a través de la coordinación de los Cuerpos de Bomberos, a fin de reducir la amenaza, la exposición y la vulnerabilidad de las personas, los



*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

bienes, la infraestructura y los recursos ambientales expuestos a daños y pérdidas en caso de producirse emergencias de tipo bomberil.

- f) Impulsar acciones para mejorar la eficiencia en la implementación de la gestión del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos.
- g) Apoyar la atención de emergencias bomberiles oportuna y eficientemente e implementar medidas de acompañamiento efectivo.
- h) Mejorar la capacidad estratégica, técnica, tecnológica y operativa de la Dirección Nacional de Bomberos y de los cuerpos de bomberos del país.

JUSTIFICACIÓN

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria. Por lo tanto, toda política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la misma, pero también, dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo participe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

Los programas y/o planes de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998.

El Componente de **Protección y Servicios Sociales** atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Por su parte, el Componente de **Calidad de Vida Laboral** se ocupa de las condiciones de



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral.

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, considera al Talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo de las capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales y sociales, además del fomento de habilidades y destrezas, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, fortaleciendo la misión Institucional ante la ciudadanía que espera el mejor servicio de la entidad.

6. DIAGNÓSTICO (ENCUESTAS/TABULACIÓN)

El Plan de Bienestar Social para La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia año 2015, está conformado por un conjunto de valiosa información articulada en función de dirigir esfuerzos institucionales encaminados a gestionar una política de Bienestar Social Laboral que responda a la satisfacción de necesidades y expectativas tanto organizacionales como individuales.

El diagnóstico se apoya y evalúa en dos fases fundamentales: las necesidades e iniciativas de los funcionarios que a partir de la encuesta aplicada, se logró conocer las percepciones y sentimientos del personal en relación a características esenciales de la organización, como: orientación organizacional, administración del talento humano, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y medio ambiente físico; es un punto de referencia para seguir desarrollando e innovando en los temas de mayor preferencia, Las actividades que se lleven a cabo, inmediatas, de mediano y largo plazo, deberán incidir en la mejora continua de los procesos y en las competencias del ser es decir, en las actitudes, interacciones, expectativas autoestima y percepciones en los funcionarios.



7. HERRAMIENTA DE MEDICIÓN

Se aplicó una encuesta basada en la categorización de respuestas sugeridas, que es un conjunto de alternativas fijas y abiertas con variedad de respuestas ante lo cual los encuestados manifestaron su predilección, sugerencias o expectativas para contribuir en mejorar esta gestión.

El Plan de Bienestar Social se formula mediante el diagnóstico de necesidades y expectativas de los funcionarios, con lo cual se buscó identificar los factores que son de su preferencia e interés, a través de la aplicación de un formato de encuesta en la cual se realiza una identificación general del funcionario: nivel de formación, información familiar-edad, programa de preferencia, actividades deportivas de preferencia, actividades recreativas y vacacionales de preferencia, actividades artísticas y culturales de preferencia, actividades de promoción y prevención, capacitación en artes y artesanías, actividades para pre-pensionados y promoción de programas del Fondo Nacional del Ahorro, EPS y Caja de Compensación u otras Entidades, que nos permite identificar claramente la población de la Dirección Nacional de Bomberos.

INFORMACIÓN DE MUESTREO

a. Objetivo del instrumento

- i. Identificar las apreciaciones y expectativas de los funcionarios de la Dirección Nacional de Bomberos, traducido en necesidades individuales, laborales, que atiendan los programas de recreación, programas de seguridad social integral y capacitación no formal.
- ii. Facilitar la labor de Talento Humano en la formulación del Plan de Bienestar Social de tal manera que apunte a la búsqueda de estrategias que contribuyan a la ejecución de las actividades propuestas en el cronograma con el propósito de fortalecer el logro de los objetivos organizacionales.



*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

b. Muestra

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 58,62% del total encuestado y 11 mujeres que corresponde al 37,93% 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.

RESULTADOS TABULACIÓN

F. Promoción de programas ofrecidos por: FNA, EPS, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades.			
Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

3. Sugerencias en materia de Bienestar para mejorar la gestión de la actual vigencia.

Beneficios en crédito de vivienda.

Recreativos y vacacionales

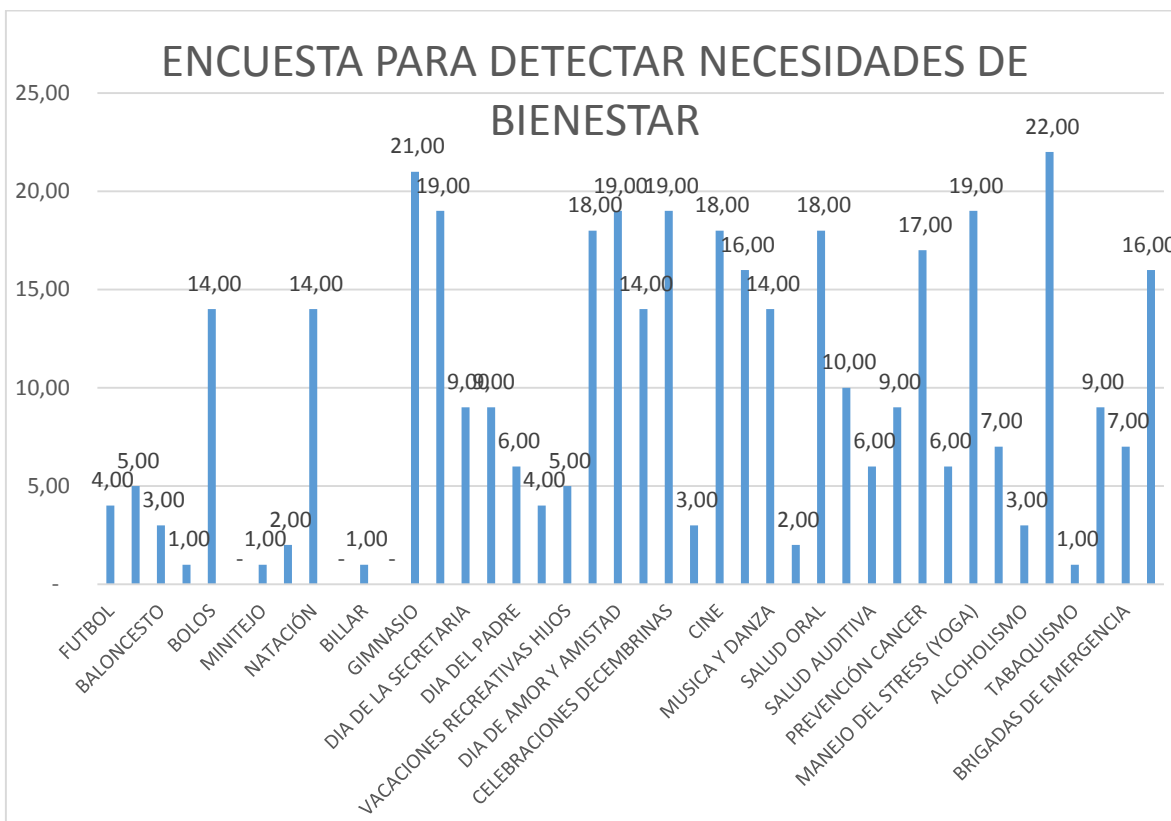
4. ¿Cuál Considera que podría ser el mejor incentivo que le brindaría la entidad?

Cursos y diplomados.

A continuación se muestra en forma consolidada el resultado de la encuesta practicada a los funcionarios:



Bomberos comprometidos por COLOMBIA!





información FAMILIAR – EMPLEADOS QUE TIENEN HIJOS

De los 28 funcionarios que respondieron la encuesta, 10 (35,71%) manifestaron tener hijos menores de 16 años y 18 (64,29%) manifiestan no tenerlos.

PROGRAMA DE PREFERENCIA

Programa de Preferencia: Se encontró que los programas de mayor preferencia por parte de los funcionarios fueron en su orden: los programas deportivos con un 19% los recreativos y vacacionales con un 22%, los de promoción y prevención de la salud con un 22%, y promoción de programas ofrecidos por el FNA, EPS y Cajas de Compensación, con un 85,71%.

9. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

a. 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 Plan de Bienestar Social 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.

b. 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.



*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

- 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 plan de incentivos.
- Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos.

10. BENEFICIARIOS

Serán beneficiados del Plan de Bienestar Social 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.

11. 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.

12. FINANCIACIÓN

Los programas y actividades del Plan de Bienestar de la Dirección Nacional de Bomberos, serán financiados a través del rubro de bienestar, capacitación y estímulos, que cuenta con una asignación presupuestal para la presente vigencia es de Trece Millones doscientos cincuenta mil Pesos M/cte (\$13.250.000, oo).



13. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas del Plan de Bienestar para los funcionarios de la DNBC y el de sus familias, contamos con el apoyo de las siguientes entidades, con las cuales podremos establecer convenios especiales:

- ✓ Cajas de Compensación Familiar.
- ✓ Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.
- ✓ Fondos de Empleados.

II. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al funcionario y propiciar su desempeño productivo, el Plan de Bienestar Social está enmarcado dentro del componente Protección y Servicios Sociales y el Componente Calidad de Vida Laboral.

1. Componente Protección y Servicios Sociales

Dentro de este componente se trabajarán las siguientes áreas, las cuales enmarcan las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar: calidad de vida, deporte, cultura, recreación y social.

1.1 Objetivos del Componente Protección y Servicios Sociales

1. Propiciar una mejor calidad de vida al funcionario y su grupo familiar.
2. Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
3. Lograr la participación en el desarrollo organizacional.

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 este, 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.

- a. Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios 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 dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- b. Programa de Incentivos:** Dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño en niveles de excelencia de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y Remoción.

De conformidad con la normativa vigente 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. Igualmente, 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.

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. Finalmente de conformidad con el artículo 79 del Decreto 1227 de 2005, establece: *“Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción” (...). 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.*



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DNBC
DIRECCIÓN NACIONAL
BOMBEROS
COLOMBIA

*Bomberos comprometidos
por COLOMBIA!*

2. Cronograma de actividades:

Teniendo en cuenta los resultados anteriores se realizaron las siguientes actividades durante el 2015:

- Por medio de la Caja de Compensación Familiar Compensar se realizará un Taller teórico – Práctico con énfasis en clima organizacional, trabajo en equipo, misión, visión, valores y principios institucionales, código de ética, plan anticorrupción y políticas de administración de riesgo.
- Evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Pausas activas.
- Convenio para préstamos por libranza.
- Celebración del día del día internacional de la mujer y del hombre.
- Actividades decembrina (decoración, novenas, integración).