



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2020



BOGOTA D.C.



TABLA DE CONTENIDO

1.Introducción.....	3.
2. Normograma.....	4.
3.Objetivos.....	6.
3.1. Objetivo General.....	6.
3.2 Objetivos Específicos.....	6.
4. Alcance.....	6.
5. Presupuesto.....	6.
6. Niveles de Responsabilidad.....	7.
7. Diagnóstico de Necesidades.....	7.
8. Metas.....	12.
9. Perfil Sociodemográfico.....	13.
10. Áreas de Intervención.....	15.
10.1 Área Calidad de Vida Laboral.....	15.
10.2 Área Intervención en el Clima y Cultura Organizacional.....	16.
10.3 Preparación de Pre pensionados para el Retiro del Servicio.....	16.
10.4 Actividades Recreodeportivas	16.
11. Cronograma de Actividades.....	16.
12. Encuesta.....	17.
13. Evaluación al Plan de Bienestar	19.
14. Bibliografía.....	19.



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Partiendo de la base de que los programas de Bienestar Social de los servidores públicos dan cumplimiento a los lineamientos establecidos por la administración pública nacional (DAFP), y de que dichos programas permiten reconocer la gestión y así mismo mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, se pueden considerar que tienen de igual manera importantes beneficios al interior de la organización:

- Dignificar y profesionalizar a los servidores públicos de la entidad.
- Fortalecer la identidad de los servidores a través de los valores establecidos dentro del **Código de Integridad** con un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Generar actitudes a partir de las cuales los servidores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos de la entidad a través de programas que mejoren su calidad de vida laboral.
- Fortalecer la integración del servidor público y su familia a la cultura organizacional de las entidades y del sector.
- Convalidar la certeza de que toda inversión pública en el bienestar de los servidores, redundará siempre en beneficios y bienestar público para todos los servidores de la entidad.

El Plan de Bienestar Social de la Supervigilancia busca mantener el equilibrio en las dimensiones del ser humano como entorno familiar, social y laboral que permitan aumentar los niveles de efectividad y propicien un buen ambiente de trabajo y motivación que desarrolle la política Estratégica del Talento Humano para crear espacios que contribuyan a que los servidores se sientan cómodos en su lugar de trabajo y así poder ser más productivos y lograr un equilibrio entre su trabajo y su vida personal, enfocados constantemente en las (5) rutas a Saber:

1. **Ruta de la Felicidad:** La felicidad nos hace productivos.
2. **Ruta del Crecimiento:** Liderando Talento
3. **Ruta del Servicio:** Al servicio del Ciudadano
4. **Ruta de la Calidad:** La cultura de hacer las cosas bien.

5. **Ruta del Análisis de Datos:** Conociendo el Talento.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este objetivo, la Secretaría General – Grupo de Recursos Humanos aplicó en el último trimestre del año 2019 una encuesta con el propósito de identificar las **necesidades**, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar. Los diagnósticos de necesidades de bienestar permitirán tener unos resultados que sirvieran de insumo para diseñar el Plan de Bienestar 2020. Este se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor.

2. NORMOGRAMA

✓ **Decreto 1083 de 2015**

Artículo 2.2.10.2 **Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.

Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

La Supervigilancia como entidad pública adscrita al Ministerio de Defensa, se reglamenta con las normas del Departamento Administrativo de la Función Pública. Por tanto, está sujeta a lo dispuesta en el Decreto 1567 de 1998 establece en su artículo 21 ° Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- A. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los



empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

- B.** Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- C.** Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- D.** Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- E.** Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36, establece que: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)

De igual forma, la Supervigilancia se acoge a lo establecido en:

- ✓ Decreto 2504 de 1998, Decreto Ley 1567 de 1998
- ✓ Ley 489 de 1998
- ✓ Modelo Integrado de Gestión y Planeación Decreto 2482 de 2012.
- ✓ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG vers.2
- ✓ Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015,
- ✓ Resolución 312 de 2019 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Resolución 2404 de 2019 de fecha 22 de julio de 2019 Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la guía técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Guía de Bienestar Laboral y Clima organizacional DAFP



- ✓ Plan de Acción Institucional la Seguridad es Todos 2020
- ✓ Código de Integridad vers.8
- ✓ Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano vers.2

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Gestionar el talento humano, desarrollando actividades encaminadas al fortalecimiento continuo de las competencias, clima organizacional, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de tener servidores íntegros y comprometidos con la misión, visión y objetivos institucionales.

3.2 Objetivos Específicos

- Contribuir en la promoción y prevención de una mejor calidad de vida del funcionario y su grupo familiar en las diferentes dimensiones que encierran el bienestar del servidor (educativa, recreativa, deportiva y cultural).
- Estimular el trabajo en equipo como uno de los factores críticos a trabajar en base a los diferentes resultados obtenidos de pruebas aplicadas que contribuyan al mejoramiento de los procesos de la Entidad.
- Brindar espacios alternativos para que los servidores de la SVSP desarrollen elementos protectores con el fin de fortalecer su salud mental.

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar de la Supervigilancia se extiende a los servidores de las dos sedes de la Entidad, una sede ubicada en la calle 24 A N° 59-42 torre 4, piso 3 Centro empresarial Sarmiento Angulo y otra sede ubicada en la calle 26 N° 57-41 torre 8, piso 11 Torre de Colciencias de la ciudad de Bogotá D.C.

5. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para desarrollar las actividades contenidas en el Plan de bienestar social de la Entidad, para la vigencia 2019 ascienden a un valor de Ciento Cincuenta Millones de Pesos MCTE (\$150.000.000).

6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad de Secretaria General – Grupo de Recursos Humanos realizar el Plan de Bienestar Social de la Supervigilancia, el cual contará con la participación del Comité de Gestión y Desempeño Institucional –CGDI y la Comisión de Personal. Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Se inicia el proceso basado en la encuesta para establecer necesidades de Bienestar para la vigencia 2020. esta encuesta es publicada en el correo electrónico institucional a los servidores para ser diligenciada. Una vez es contestada se consolidan los resultados y las opiniones de estos con el fin de determinar qué actividades se proponen para la vigencia 2020.

ENCUESTA DE NECESIDADES



Socialización mediante correo electrónico enviado a los servidores.

RESULTADOS

Dentro de la encuesta para determinar las necesidades de Bienestar de la vigencia 2020 y si poder realizar la construcción del Plan de Bienestar Social, se puede evidenciar que de los 94 servidores de Planta en la Entidad únicamente 37 respondieron a la encuesta, siendo esto un porcentaje del 34.78% de la población denotando falta de interés, compromiso y sentido de pertenencia con la



organización y con las actividades programadas por el Grupo de Recursos Humanos.

Así mismo, conforme a la normatividad que rige los planes de Bienestar en las entidades públicas, se realiza el diagnóstico a través de la Encuesta de Bienestar Social, cuyo resultado se incluye en la elaboración del cronograma para la vigencia 2020 al igual que el informe de la batería de riesgo psicosocial que se realizó en el último trimestre del año, las encuestas de satisfacción de las actividades 2019, entre otros; a partir de estos se presenta el cronograma al comité de Gestión y Desempeño para aprobación. Así las cosas y conforme a los insumos ya señalados, el plan para la vigencia 2010 contempla la ejecución de actividades, cuyos resultados son los siguientes:



En la pregunta N° 1 se evidencia que de los **37** encuestados **16** personas respondieron que les gustaría que se incorporarán para la vigencia 2020 **actividades Recreativas y vacaciones** **9** personas **programas de promoción de vivienda** **5** personas, **Promoción de programación de pensionados** **5** personas **actividades artísticas y culturales** y únicamente **2** personas **promoción y prevención de la salud**.



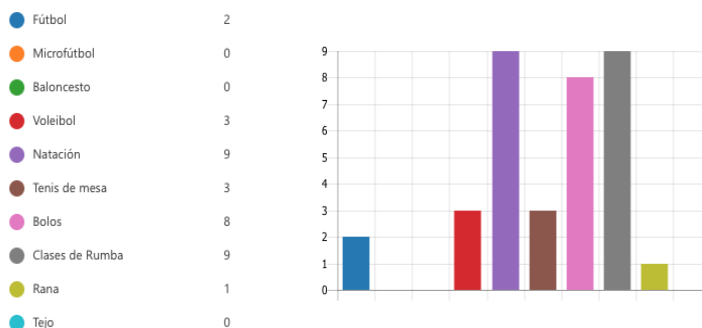
La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

2. ¿Qué actividades de bienestar desea que se implemente en la vigencia 2020, dentro del programa deportivo?

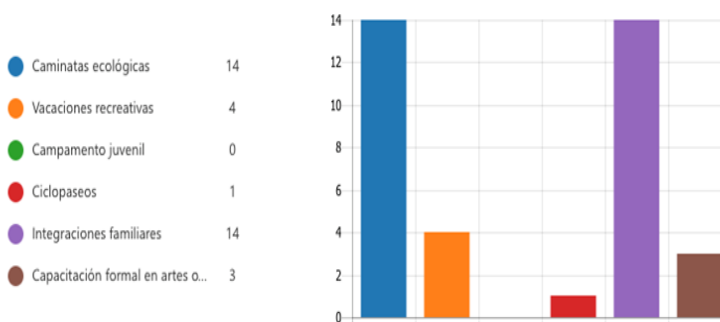
[More Details](#)



En la pregunta **N° 2** se evidencia que de los **37** encuestados un porcentaje de la población les gustaría que se incorporarán para la vigencia 2020 dentro del programa deportivo actividades de: **Natación 9** personas, **Clases de Rumba 9** personas, **Bolos 8** personas, **Tenis de mesa 3** personas, **Voleibol 3** personas, **Fútbol 2** personas y únicamente **1** persona **Rana**.

3. ¿Qué actividades de bienestar desea que se implemente en la vigencia 2020, dentro del programa recreativo y vacacional?

[More Details](#)

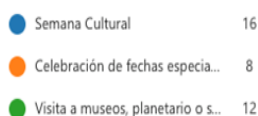


En la pregunta **N° 3** se evidencia que de los **37** encuestados un porcentaje de la población le gustaría que se incorporarán para la vigencia 2020 dentro del programa recreativo y vacacional actividades de: **Integraciones familiares 14** personas, **Caminatas ecológicas 14** personas, **Vacaciones Recreativas 4** personas, **Capacitación formal en artes o manualidades 3** personas y únicamente **1** persona **Ciclopaseos**.



4. ¿Qué actividades de bienestar desea que se implemente en la vigencia 2020, dentro del programa artístico y cultural?

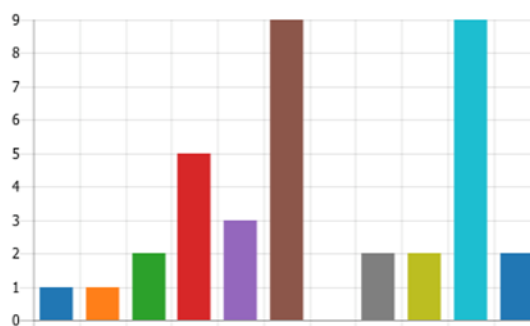
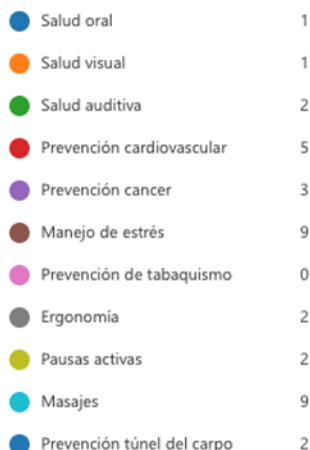
[More Details](#)



En la pregunta **N° 4** se evidencia que de los **37** encuestados un porcentaje de la población le gustaría que se incorporarán para la vigencia 2020 dentro del programa artístico y cultural actividades de: **Semana Cultural 16** personas, **Visita a Museos, planetario y sitios culturales 12** personas, **Celebración de fechas especiales 8** personas.

5. ¿Qué actividades de bienestar desean que se implementen en la vigencia 2020, dentro del programa de promoción y prevención de la salud (Seguridad y Salud en el trabajo)?

[More Details](#)

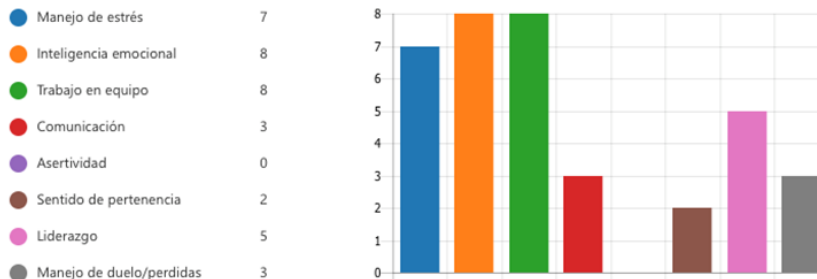


En la pregunta **N° 5** se evidencia que de los **37** encuestados un porcentaje de la población le gustaría que se incorporarán para la vigencia 2020 dentro del programa promoción y prevención de la salud (Seguridad y Salud en el Trabajo): **Manejo del estrés 9** personas, **Masajes 9** personas, **Prevención Cardiovascular 5** personas, **Prevención Cáncer 3** personas, **Salud auditiva 2** personas, **Ergonomía 2** personas, **Pausas Activas 2** personas, **Prevención túnel del carpo 2** personas, únicamente 1 persona selecciono **Salud Oral** y 1 persona **Salud Visual**.



6. ¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen en la vigencia 2020, dentro del programa de Clima laboral?

[More Details](#)



En la pregunta **N°6** se evidencia que de los **37** encuestados un porcentaje de la población le gustaría que se incorporarán para la vigencia 2020 dentro del plan de Clima Organizacional y Cultura las siguientes temáticas: **Trabajo en equipo** 8 personas, **Inteligencia Emocional** 8 personas, **Manejo de Estrés** 7 personas, **Liderazgo** 5 personas, **Comunicación** 3 personas, **Manejo de Duelo/Pérdidas** 3 personas, **Sentido de Pertenencia** 2 personas.

7. Desea que se implemente actividades como la promoción de vivienda ofrecidos por el FNA, Fondos de Cesantías, Cajas de Compensación familiar u otras entidades?

[More Details](#)



En la pregunta **N° 7** se evidencia que de los **37** encuestados un porcentaje de la población le gustaría que se incorporarán para la vigencia 2020 actividades de promoción ofrecidas por el Fondo de Cesantías, Cajas de Compensación u otras entidades : **SI** 34 personas, **NO** 2 personas.



8. ¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen en la vigencia 2020 para la preparación de quienes estén próximos a disfrutar de su pensión?

[More Details](#)

Charlas de adaptación al cam...	14
Talleres de proyecto de vida	10
Capacitación formal en artes y...	8
Taller de manejo de finanzas	4



En la pregunta **N° 8** se evidencia que de los **37** encuestados un porcentaje de la población le gustaría que se incorporarán para la vigencia 2020 actividades para el Programa de Pre-pensionados: **Charlas de adaptación al cambio 14** personas, **Talleres de Proyecto de Vida 10** personas, **Capacitación formal en artes y manualidades 8** personas, **Taller de Manejo de Finanzas 4** personas.

8. METAS

- ❖ Cobertura Alcanzar una cobertura del 90% de la ejecución del plan de Bienestar social programada para la vigencia 2020.
- ❖ Satisfacción Lograr un nivel de satisfacción promedio con las actividades de bienestar igual o superior al 70% de acuerdo a lo establecido en el indicador de gestión (Total de servidores encuestados/Total servidores que califican entre excelente y bueno el servicio)
- ❖ Alcanzar una eficacia de las actividades programadas dentro de la vigencia de acuerdo a lo plasmado en el indicador de gestión (Total de actividades realizadas/Total de actividades Planeadas) llegando a una meta del 90%.

Con estas metas, el Grupo de Recursos Humanos a través de las actividades de bienestar busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores de la Supervigilancia, procurando favorecer el desarrollo integral y 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 encaminados a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público.

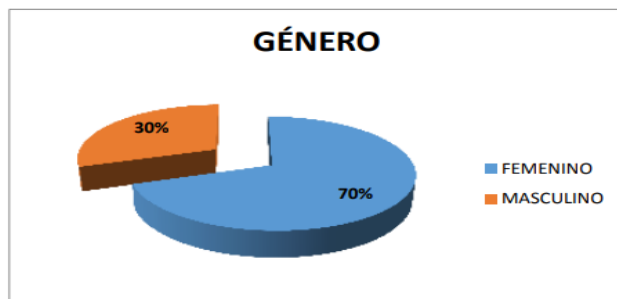


9. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Tabla 2 distribución por genero

GÉNERO	CANTIDAD
FEMENINO	60
MASCULINO	26
TOTAL	86

Grafica 2 distribución por genero

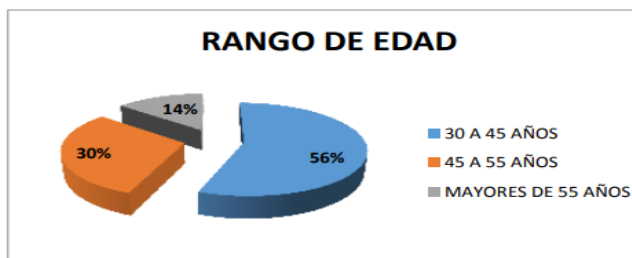


Tomado del informe de condiciones de Salud diciembre 2019.

Tabla 3 distribución por rango de edad

RANGO DE EDAD	CANTIDAD
30 A 45 AÑOS	48
45 A 55 AÑOS	26
MAYORES DE 55 AÑOS	12
TOTAL	86

Grafica 3 distribución por rango de edad





La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Tabla 4 distribución según escolaridad

ESCOLARIDAD	CANTIDAD
SECUNDARIA	10
TECNICO	11
TECNOLOGO	2
UNIVERSITARIO	30
ESPECIALIZACION	33
TOTAL	86

Grafica 4 distribución según escolaridad

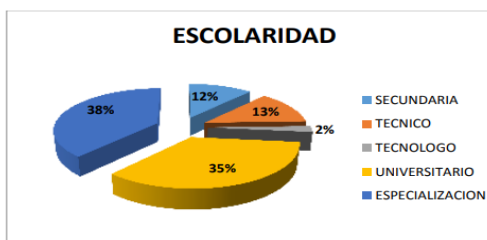
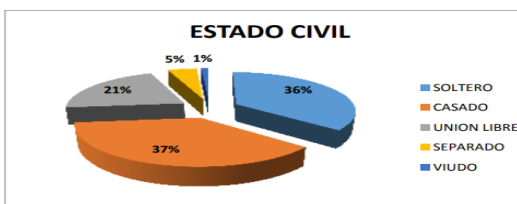


Tabla 5 Distribución por estado civil

ESTADO CIVIL	CANTIDAD
SOLTERO	31
CASADO	32
UNION LIBRE	18
SEPARADO	4
VIUDO	1
TOTAL	86

Grafica 5 Distribución por estado civil

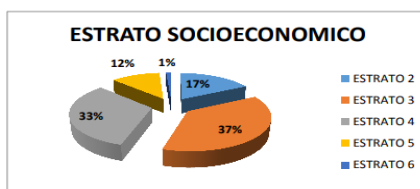


Tomado del informe de condiciones de Salud diciembre 2019.

Tabla 6 distribución por estrato socioeconómico

ESTRATO SOCIOECONOMICO	CANTIDAD
ESTRATO 2	15
ESTRATO 3	32
ESTRATO 4	28
ESTRATO 5	10
ESTRATO 6	1
TOTAL	86

Grafica 6 distribución por estrato socioeconómico





10. AREAS DE INTERVENCION

El Plan de Bienestar Social para la vigencia 2020 pretende la satisfacción de las necesidades de los servidores de la Supervigilancia, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de plasmadas por ellos dentro de la encuesta de necesidades.

Dado lo anterior, en el diseño de un programa integral de Bienestar Laboral Social, es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto.

Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del servidor público, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad. Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

10.1 AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del Servidor; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. Para ello se fortalecerá el **plan Institucional de Capacitación** con el fin de desarrollar en los servidores competencias y habilidades y prepararlos para la Carrera Administrativa que se adelanta en la Entidad.

De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.



10.2 INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

En esta área el **Plan Estratégico de Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión** generó un **Plan de Clima y Cultura Organizacional** que tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional Supervigilancia, a través de un plan de intervención que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo, Incentivar el orgullo y sentido de pertenencia hacia la entidad y propiciar valores para fortalecer una cultura de la innovación.

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

10.3 PREPARACIÓN DE PRE PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO

Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud de acuerdo a los establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso. Actividades para desarrollar:

- ✓ **Proyecto de vida:** Se brindarán las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado.
- ✓ **Capacitación Formal en Artes o Manualidades:** Contribuir a la formación en algún tipo de arte o manualidad de los funcionarios al servicio de la Supervigilancia con el fin de generar espacios de posibilidad de emprendimiento a los servidores próximos a pensionarse.



La seguridad
es de todos

Mindefensa



10.4 ACTIVIDADES RECREODEPORTIVAS

- ✓ **Torneo interno de deportes:** Torneo Interno de Bolos, voleibol, ciclo paseos, tenis de mesa.
- ✓ **Las vacaciones recreativas** se llevarán a cabo con la caja de compensación quien es la encargada de proponer sitios lúdicos y novedosos para que los hijos de los servidores puedan crear relaciones de amistad y vínculos con la naturaleza y el medio ambiente. Se programó dos jornadas para esta actividad en junio y octubre.
- ✓ **Caminatas e Integraciones Familiares** son actividades importantes dentro de la Calidad de Vida del servidor las cuales serán programadas por la caja de compensación

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



La seguridad
es de todos

Mindefensa

CRONOGRAMA PLAN DE DESARROLLO BIENESTAR E INCENTIVOS



OBJETIVO:

Con este Plan se pretende mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios y brindar espacios que ayuden a su integración y recreación, que redunde en un ambiente saludable para trabajar.

Determinar la cobertura de beneficiarios en actividades de bienestar

Propiciar unas condiciones favorables de trabajo que incentiven la participación en equipo de los servidores públicos.

ACTIVIDADES	OBJETIVO GENERAL	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	FECHA DE EJECUCIÓN	DIRIGIDO A	PROYECCIÓN No. FUNCIONARIOS BENEFICIADOS	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	IMPACTO	RESPONSABLES	RECURSOS NECESARIOS	OBSERVACIONES
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Brindarle al servidor público diversas alternativas que respondan a sus necesidades de integración, identidad y desarrollo social con el fin de obtener un mejoramiento en su calidad de vida	NATACION	Durante toda la Vigencia	Servidores públicos de la SVSP	50	Sensibilizar a los servidores sobre la importancia de la actividad física en la salud de los mismos.	Generar en los servidores conciencia sobre la importancia de la actividad física, generar sentido de pertenencia de los servidores de la entidad y mejorar las relaciones interpersonales de los servidores que	Grupo de Recursos Humanos	Espacio y elementos para desarrollar la actividad.	
		CLASES DE RUMBA	segundo Trimestre		20					
		BOLOS	tercer trimestre		34					
PROGRAMA RECREATIVO Y VACACIONAL	Fomentar en los servidores públicos y en su grupo familiar vínculos que fortalezcan la unión, con el fin de propender por el bienestar psicosocial de cada uno	INTEGRACIONES FAMILIARES	Primer Semestre	Servidores públicos de la SVSP	200	Generar espacios fuera de la entidad para que el servidor público comparta con su grupo familiar, de forma que el participar en estas actividades permita mejorar sus relaciones interpersonales.	Generar espacios de esparcimiento que busquen mejorar las relaciones familiares de los servidores de la SVSP	Grupo de Recursos Humanos	Espacio y elementos para desarrollar la actividad.	
		CAMINATAS ECOLÓGICAS	2 sesiones durante la vigencia		30					
		VACACIONES RECREATIVAS	2 sesiones durante la vigencia		20					

12. EVALUACIÓN

Para cada actividad se evalúa por medio de una encuesta que será publicada en la **INTRANET**, esta mide el nivel de satisfacción del funcionario trimestralmente respecto a la actividad programada para el periodo en la cual participo.

Se realizan las siguientes preguntas:

1. ¿Participo de las actividades?
SI ____

En caso de responder SI, continúe con la pregunta # 2.

No ____

¿Indique Porque no participo de las actividades?

2. ¿Considera que las actividades promueven un ambiente positivo, de integración y sana convivencia?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

¿Como?

3. ¿Considera que las actividades contribuyeron a su bienestar personal, familiar y/o laboral?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

¿De qué forma?

4. ¿Considera que las actividades de bienestar generaron motivación entre los funcionarios?

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

¿Porque?

5. ¿Considera que las actividades de bienestar generaron motivación entre los funcionarios?:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

6. ¿Considera que las duraciones de las actividades en general fueron?

Sobresaliente
Excelente
Bueno
Regular
Deficiente

¿Porque?

7. Considero que la organización de las actividades y soporte logístico fue:

Sobresaliente
Excelente
Bueno
Regular
Deficiente

8. ¿Considero que el tiempo empleado en las actividades fue?

Sobresaliente
Excelente
Bueno
Regular
Deficiente

9. ¿Indique un aspecto que resaltar de las actividades

10. ¿Indique un aspecto que habría mejorado de las actividades?

¿Porque?

11. ¿Considera que las actividades contribuyen a alcanzar de forma satisfactoria los objetivos del programa de Bienestar al Servidor de la Entidad?

SI
No

13. EVALUACIÓN AL PLAN DE BIENESTAR.

La medición se realizará por medio de encuestas buscando encontrar el grado de satisfacción de las actividades desarrolladas, para tener punto de referencias para la próxima vigencia.

Tendrá un indicador donde se mide la ***eficacia total de actividades planeadas por actividades realizadas***

14. BIBLIOGRAFIA

Guía de estímulos para los servidores Públicos, versión 1 Función Pública, septiembre 2018.

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIGP Versión 2.0, agosto 2018

Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, versión 2.0

Código de Integridad versión 8. Supervigilancia

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), octubre de 2017