


|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 1 de 25            |           |

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES




VIGENCIA  
2023

**CONTENIDO**

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**


Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
Bucaramanga, Santander  
PBX: +6076526666 Línea Emergencias 119  
Telefax: Dirección General: +6076522220

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 2 de 25            |           |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>1</b>   | <b>Introducción .....</b>                            | <b>3</b>  |
| <b>2</b>   | <b>Marco Normativo.....</b>                          | <b>4</b>  |
| <b>3</b>   | <b>Marco Conceptual.....</b>                         | <b>5</b>  |
| <b>3.1</b> | <b>Área de Calidad de Vida Laboral.....</b>          | <b>6</b>  |
| <b>3.2</b> | <b>Area de Proteccion y Servicios Sociales .....</b> | <b>7</b>  |
| <b>3.3</b> | <b>Descripción Áreas de Intervención .....</b>       | <b>8</b>  |
| <b>4</b>   | <b>Objetivos. ....</b>                               | <b>9</b>  |
| <b>4.1</b> | <b>Objetivo General .....</b>                        | <b>9</b>  |
| <b>4.2</b> | <b>Objetivos Especificos.....</b>                    | <b>9</b>  |
| <b>5</b>   | <b>Etapas de Desarrollo .....</b>                    | <b>9</b>  |
| <b>6</b>   | <b>Diagnostico de Necesidades.....</b>               | <b>10</b> |
| <b>7</b>   | <b>Alcance y Beneficiarios.....</b>                  | <b>18</b> |
| <b>8</b>   | <b>Areas de Intervencion.....</b>                    | <b>18</b> |
| <b>9</b>   | <b>Entidades de Apoyo .....</b>                      | <b>25</b> |
| <b>10</b>  | <b>Seguimiento y Evaluacion.....</b>                 | <b>25</b> |
| <b>11</b>  | <b>Cronograma.....</b>                               | <b>26</b> |

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
 Bucaramanga, Santander  
 PBX: +6076526666 Línea Emergencias 119  
 Telefax: Dirección General: +6076522220

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 3 de 25            |           |

## 1. INTRODUCCIÓN


El talento humano es un componente fundamental en la misión de Bomberos Bucaramanga por esta razón la dirección administrativa y financiera y todo su grupo de apoyo busca promover la calidad de vida de sus funcionarios y familia, conforme a lo anterior el programa de bienestar social del presente año se enfoca en generar actividades que contribuyan al mejoramiento del equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, las alianzas interinstitucionales y la transformación digital de los seguidores y sus familias, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de sus funciones diarias.

Por esta razón nuestro plan de bienestar 2023 busca fortalecer la calidad de vida de nuestros funcionarios tomando como pilar estructural una cultura institucional que promueva el sentido de pertenencia, motivación y productividad de los funcionarios que redundan en optimizar el ambiente laboral.

El programa de bienestar social e incentivos surge a partir de las iniciativas de los servidores públicos como proceso permanente identificando las necesidades, expectativas, e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio de la encuesta de diagnóstico aplicada.

En este sentido el programa de bienestar de Bomberos de Bucaramanga 2023 incluye actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los funcionarios reconocidos como el mayor activo de la entidad mejorando sus condiciones laborales.

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**


|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 4 de 25            |           |

## 2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de bienestar estímulos e incentivos en las entidades del sector público son:

- Constitución Política de Colombia 1991.
- 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”.
- Ley 724 de 2001: “Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: “Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Decreto 2771 de 2008: “Por el cual se crea la Comisión Nacional Intersectorial para la coordinación y orientación superior del fomento, desarrollo y medición de impacto de la actividad física.”
- Ley 1581 de 2012: “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”.
- Decreto 1377 de 2013: “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012”.
- Ley 1616 de 2013: “Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 2362 de 2015: “Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia”
- Ley 1811 de 2016: se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Ley 1857 de 2017: “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones” el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 051 de 2018: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.
- Ley 1960 de 2019: “Por la cual se modifica parcialmente la ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 5 de 25            |           |

- Ley 1978 de 2019: “Por la cual se moderniza el Sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC, se distribuyen competencias, se crea un Regulador Único y se dictan otras disposiciones”.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

Las siguientes definiciones permiten comprender el Programa de Bienestar Social:

**Bienestar Social:** Conjunto de prácticas y actividades diseñadas y adoptadas dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

**Calidad de Vida Laboral:** Ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes: Clima laboral, Cambio organizacional, Desvinculación asistida y Retiro.


**Clima Laboral:** Características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

**Cultura Organizacional:** Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

**Desvinculación Asistida:** Se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

**Programas de Bienestar Social:** Tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 6 de 25            |           |

**Protección y Servicios Sociales:** A través de ellos se definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, Capacitación Informal en Artes o Artesanías, Promoción de Programas de Vivienda y Educación formal.

**Sistema de Estímulos:** Aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

Tomando como base las anteriores definiciones, nos permitimos presentar el Marco Conceptual que rige al Programa de Bienestar:

### 3.1. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, así como, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.


#### Clima Laboral

Se relaciona con la percepción de los funcionarios y directivos, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidad. Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los Programas de Bienestar Social puedan entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

#### Desvinculación Asistida

Es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral. Se hace necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación. Se debe propender por que las entidades planeen, ejecuten y evalúen programas destinados a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 7 de 25            |           |

traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.

### **Cultura Organizacional**

Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

## **3.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

**Recreación y Cultura:** Instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo. Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.


## **3.3. DESCRIPCIÓN ÁREAS DE INVERTENVENCIÓN**

**Equilibrio Psicosocial:** Hace referencia a la forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios, la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

**Salud Mental:** Comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020).

Así mismo, incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

# **EXCELENCIA Y COMPROMISO**

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 8 de 25            |           |

**Convivencia Social:** Hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

**Alianzas Interinstitucionales:** Se articula con el objetivo de desarrollo sostenible estableciendo la importancia de alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos propuestos, para esto, se abordarán componentes de coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

**Transformación Digital:** La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento.

## 4. OBJETIVOS


### 4.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar el desarrollo integral de los funcionarios de Bomberos de Bucaramanga, diseñando actividades encaminadas a mejorar la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios, creando sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

### 4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejorar las condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Implementar acciones que conduzcan a un equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos de Bomberos de Bucaramanga, en escenarios normales y de crisis.
- Desarrollar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos, mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Propiciar un buen ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 9 de 25            |           |


- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.

## 5. ETAPAS DE DESARROLLO

Para la formulación y ejecución del Programa de Bienestar Social de la vigencia 2022, se tienen en cuenta las siguientes fases:

| ASES  | ETAPAS   |
|---|--|
| <b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajuste de la Encuesta Diagnostico de necesidades</li> <li>• Realización de las encuestas</li> <li>• Análisis de la encuesta</li> <li>• Identificación de las expectativas</li> </ul>            |
| <b>DISEÑO DEL PROGRAMA</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño del Programa de Bienestar Social de acuerdo a los resultados obtenidos</li> <li>• Presentación del Programa al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación</li> </ul> |
| <b>IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocatoria</li> <li>• Ejecución de las actividades</li> <li>• Evaluación de satisfacción</li> </ul>   |

# EXCELENCIA Y COMPROMISO

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 10 de 25           |           |

## 6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023.

Bomberos de Bucaramanga cuenta con un grupo diverso en cuanto a culturas y disciplinas que día tras día auna esfuerzos en relación al cumplimiento de los objetivos misionales, metas institucionales y fines del estado.

El equipo de talento humano realizó la recolección y análisis de información por medio de la aplicación de la encuesta de necesidades a los funcionarios de la entidad, con el fin de establecer las actividades a ejecutar dentro del programa de Bienestar Social e Incentivos y cuyos resultados obtenidos fueron los siguientes:

### DATOS GENERALES


#### 1. Dependencia

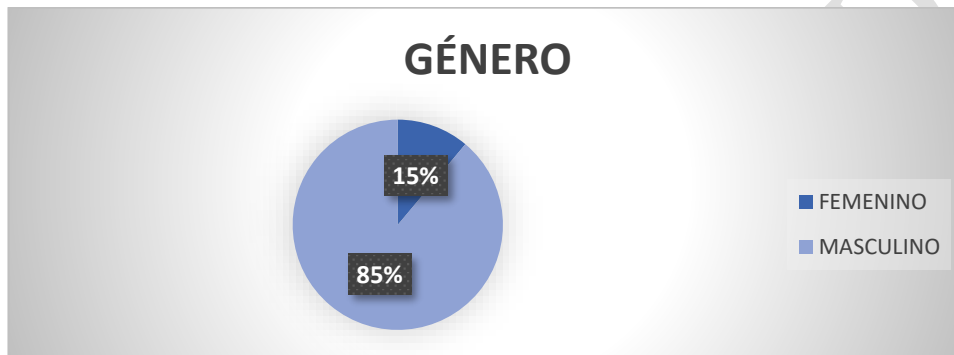
De los cuarenta y dos (42) funcionarios que participaron en la presente encuesta, treinta y dos (32) pertenecen al área de operaciones y Diez (10) pertenecen a los distintos procesos del área administrativa de la entidad.

#### 2. Género

De acuerdo a las respuestas, la entidad es mayoritariamente conformada por hombres, ya que el **85%** corresponden a este género, es decir treinta y seis (36) funcionarios y el **15%** son mujeres, es decir seis(6) funcionarias.

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 11 de 25           |           |



### NIVEL PERSONAL

1. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de bienestar social?
  - El **16,6%** Eligen ampliar y fortalecer Amistades.
  - El **26,2%** indica que la principal motivación para la mayoría de trabajadores para participar en las actividades de bienestar es compartir con la familia.
  - El **11,9%** corresponden disminuir el stress.
  - El **11,9%** Eligen disminuir el stress y compartir con la familia.
  - El **2,4%** indica la practica de actividad de autocuidado.
  - El **9,5%** indican como motivación la práctica del deporte.
  - El **2,4%** elige la practica del deporte y compartir con la familia.
  - El **14,3%**, indican que la motivación es utilizar el tiempo libre.
  - El **4.8%** no eligieron

## EXCELENCIA Y COMPROMISO



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

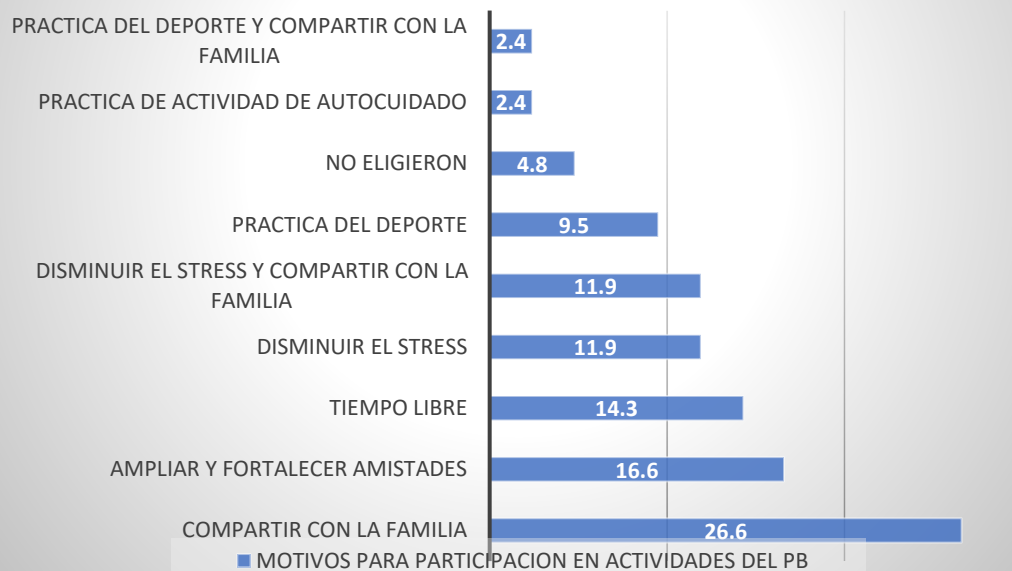
Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 3.0

TRD 200-32.29

Página 12 de 25

### MOTIVOS PARA PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DEL PB



2. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar social?

- El **40,5%** indican por carga laboral
- El **33,3%** no responden.
- El **11,9%** no son de su gusto.
- El **9,5 %** no tiene tiempo.
- el **2.4 %** limitacion imprevisto.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
Bucaramanga, Santander  
PBX: +6076526666 Línea Emergencias 119  
Telefax: Dirección General: +6076522220



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

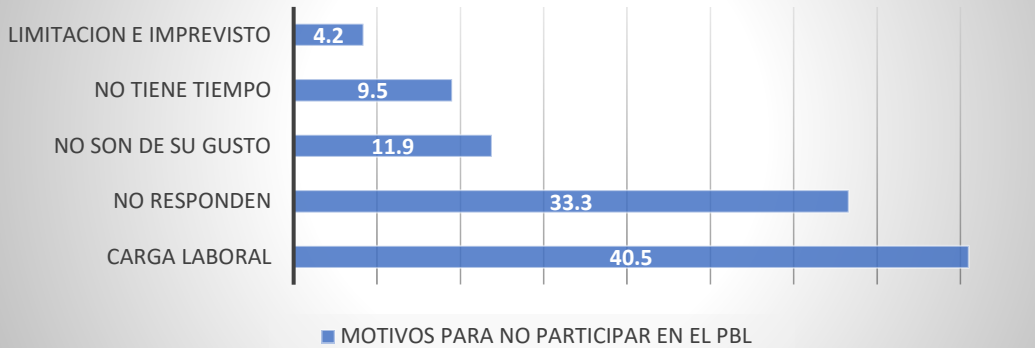
Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 3.0

TRD 200-32.29

Página 13 de 25

### MOTIVOS PARA NO PARTICIPAR EN EL PBL



#### 3. De las actividades deportivas cuales son de su preferencia?

Los trabajadores seleccionaron como primera opción en deportes con un 26,2% natación, 19% tennis de mesa, 14,3% bolo criollo, 11,9% ajedrez, 9,5% minitejo, 4,8% billar, 4,8% futbol, 2,4% para los deportes de atletismo, voleibol, rappelm y ciclismo.

### PREFERENCIA EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS



#### 4. De las actividades culturales cuales son de su preferencia?

El **47,6%** de los trabajadores prefieren día de la familia.

El **40,4%** prefiere vacaciones recreativas.

El **6,2%** prefiere participar en las novenas navideñas.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

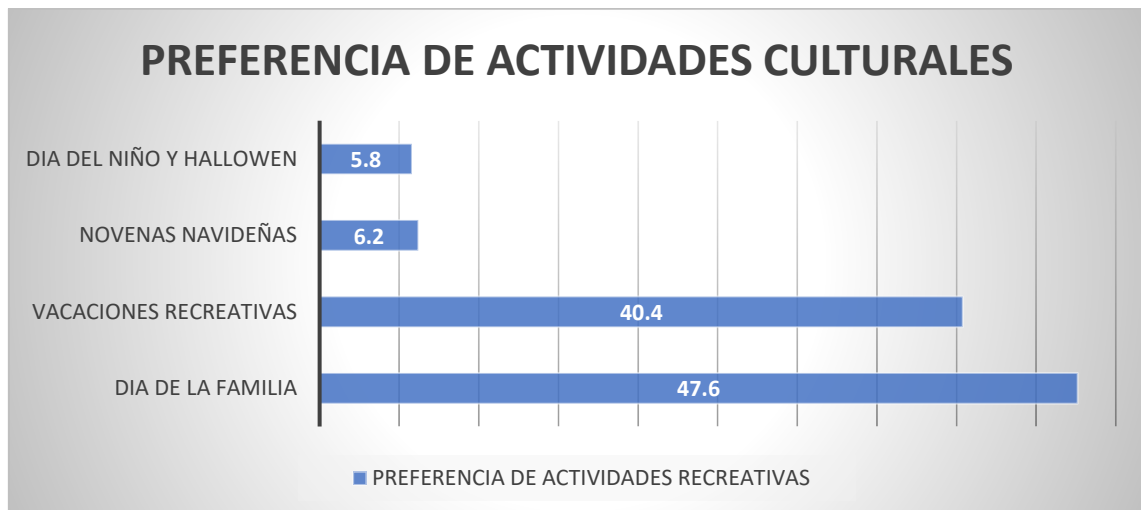
Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 3.0

TRD 200-32.29

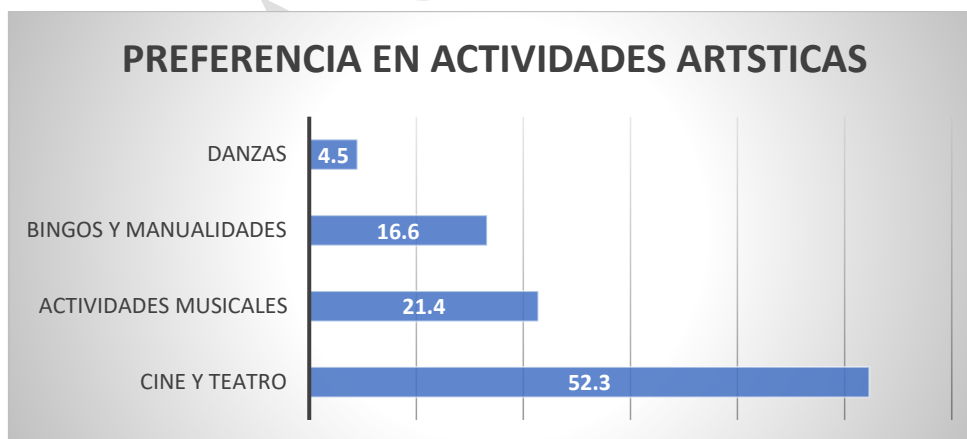
Página 14 de 25

El **5,8%** desea participar en el día del niño y día de halloween.



5. De las actividades artísticas cuales son de su preferencia?


Con un **52,3%** la actividad artística en la que mas desean participar es cine y teatro, seguido de actividades musicales con un **21,4%**, con **16,6%** para actividades de bingos y manualidades, y por ultimo se encuentra con un **9,5%** actividades de Danzas.

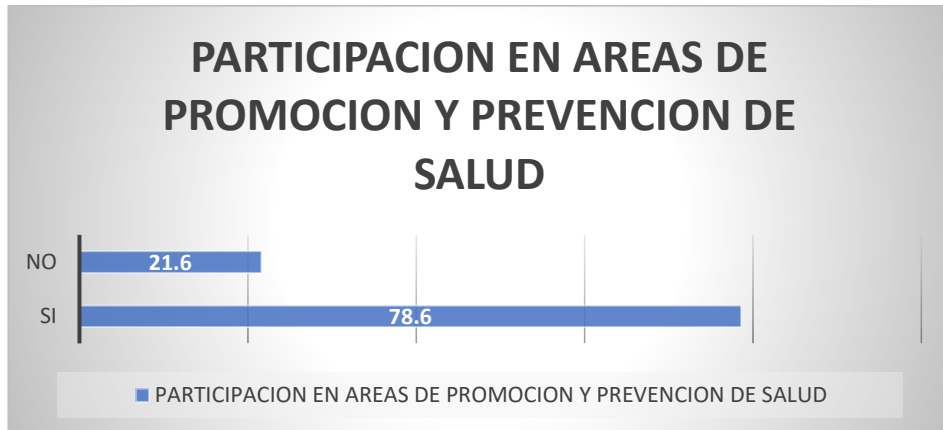


6. Participarias en actividades del área de promoción y prevención de la salud?

El **78,6%** si participaria en actividades de promocion y prevencion tales como jornadas de vacunacion, semana de tamizaje, jornadas de salud oral y donacion de sangre, y el **21,4%** del personal NO participaria en actividades de promocion y prevencion.

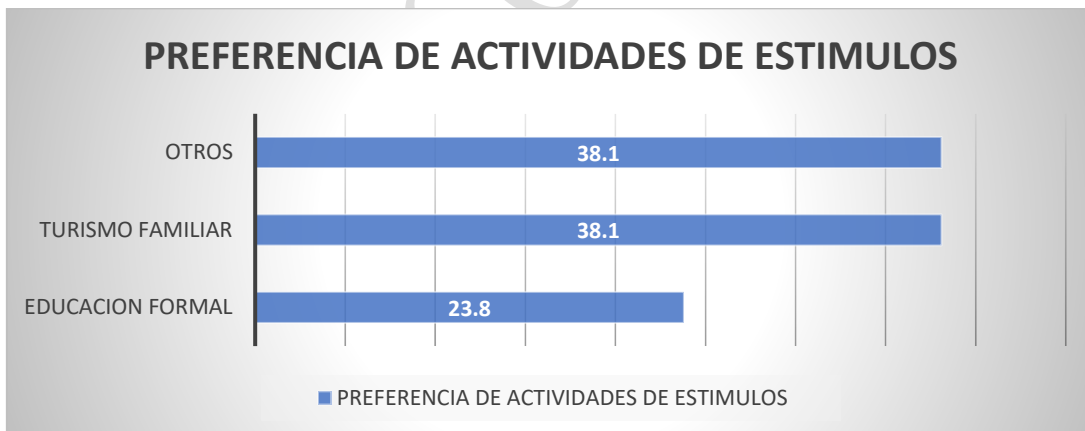
## EXCELENCIA Y COMPROMISO

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 15 de 25           |           |



7. De las actividades de estímulos, en cual estaría interesado en participar?

El 38,1% del personal tiene preferencia en Turismo familiar, seguido educación formal con 23,8% y por último 38,1% en otras actividades de estímulos.




## 7. ALCANCE Y BENEFICIARIOS

### ALCANCE

El Programa de Bienestar Social, inicia con la identificación de las necesidades de bienestar de los funcionarios y finaliza con el informe de gestión de la vigencia.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 16 de 25           |           |

## BENEFICIARIOS

El Plan de bienestar e incentivos esta dirigido a todos los funcionarios y su nucleo familiar primario; servidores publicos con derechos de carrera, personal de libre nombramiento y remocion, personal provisional y colaboradores de Bomberos de Bucaramanga.

## 8. AREAS DE INTERVENCIÓN

Para esta etapa se ha realizado un analisis de la información recolecta a traves de la encuesta disgnostico de necesidades como insumo fundamental en el diseño del programa.

De esta manera presentamos la metodoliga que Bomberos de Bucaramanga implementará para la ejecución del Programa de Bienestar Social 2023, enmarcado en las áreas de protección y equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.

### EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la forma de adaptación laboral a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

#### A. Factores psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

#### Eventos deportivos y recreacionales


- **Acondicionamiento Físico:** Se garantizarán espacios en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.

OLIMPIADAS BOMBERILES (futbolito, natación, ciclismo, voleibol, billar, mini tejo, bolo criollo, tenis de mesa y ajedrez)

#### Eventos artísticos y culturales

Cine familiar, teatro, bingo, musica, talleres manuales y novenas navideñas.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 17 de 25           |           |

### **Jornada laboral especial para mujeres embarazadas**

Hora de lactancia materna: Luego de finalizada la licencia de maternidad por ley, las funcionarias tendrán derecho a una hora de lactancia durante un mes adicional a los otorgados por la ley.

### **Día de la familia**

De acuerdo con la normatividad vigente se realizará dos actividades al año que garanticen la integración de la familia a través de un espacio libre disfrutando desde casa y/o de manera presencial en familia.

### **Día de la Niñez y la Recreación**

Realizar una actividad lúdica en alianza con la caja de compensación dirigida a los niños, niñas y adolescentes a cargo de los servidores públicos del Icetex.

### **Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)**

Durante este espacio se pretende fomentar el trabajo en equipo y los lazos entre las diferentes áreas de Bomberos de Bucaramanga. Los funcionarios tendrán la oportunidad de retar su conocimiento entorno a la entidad mientras enfrentan actividades físicas, lúdicas o dinámicas para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad.

### **Aniversario de la Entidad**

Reconocer la misión institucional, la trayectoria y el servicio que durante años tras año presta Bomberos de Bucaramanga.


### **Reconocimiento a servidores públicos**

Bomberos de Bucaramanga desea brindar un reconocimiento especial a los funcionarios en fechas especiales (día del Bombero, día del trabajo, día de la secretaria, día del servidor público, entre otros).

### **Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida**

- Seminario – Taller Pre-pensionados: Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.
- Desvinculación Laboral Asistida: En caso de ser requerido por transformación de la organización, se le brindará apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad.

## **EXCELENCIA Y COMPROMISO**

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 18 de 25           |           |

### **Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño)**

**Mejores Servidores y Equipos de Trabajo:** Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios en cada nivel jerárquico, así como, los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

De igual manera, honrar públicamente a sus integrantes del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bucaramanga y personal ajeno a ellos, que se destaquen por actos de valor y servicios distinguidos, virtudes Bomberiles, antigüedad y profesionales de carácter excepcional; consagración al trabajo o entrega ilimitada a las instituciones y en servicios extraordinarios al conjunto de estos o a cualquiera de sus componentes.

#### **Celebración por cumpleaños**

Conceder día de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños a los funcionarios que cumplan años, en caso de que su fecha de cumpleaños corresponda a un fin de semana deberá coordinar con su jefe inmediato el día que se tomará dentro de ese mismo mes. Así mismo se hará entrega de un detalle para que el servidor disfrute en compañía de su familia.

#### **Entorno laboral saludable**

- Jornada de hábitos saludables: Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios
- Feria servicios complementarios en salud.
- Sesión de alimentación saludable: Esta sesión tienen como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.

#### **BiciBomberos**


Divulgar y promover lo contenido en la Circular 032 del 07 de noviembre del 2017 para incentivar el uso de un medio de transporte alternativo, así como jornadas de ciclopaseo.

#### **Programa Institucional**

Bomberos de Bucaramanga ofrecerá un aporte educativo a los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del funcionario. El aporte puede ser económico o a través de alianza interinstitucional.

### **B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar**

## **EXCELENCIA Y COMPROMISO**

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 19 de 25           |           |

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

### **Plan Vacacional**

Bomberos de Bucaramanga desea brindar a todos sus funcionarios un espacio de ocio y tiempo de recreación, desconexión y descanso para refrescarnos y así poder retomar con más energía nuestras tareas habituales, renovando toda nuestra fuerza laboral.

### **Vacaciones recreativas**

Esta jornada se realizará con la participación de los hijos de los funcionarios a nivel nacional a través de actividades dirigidas por un promotor que incluirán manualidades y una representación cultural.

### **Jornada de mascotas**

Para las familias que cuentan con una mascota o los servidores públicos que viven solos, pero cuentan con animales de compañía, podrán disfrutar y conocer los servicios y productos para sus mascotas, además podrán tener charlas enfocadas al cuidado de uno de los miembros más importantes de la familia.


## **C. Calidad de vida laboral**

Este programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional, contribuir a la felicidad de los colaboradores y generar efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

- Licencia de Paternidad: Conceder un permiso remunerado de un día adicional a la licencia de paternidad otorgada por ley y una hora diaria hasta que el menor cumpla un mes de nacido.
- Jornadas Laborales Comprimidas: En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, entre otros) se realizará una jornada comprimida para que los funcionarios tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa.
- Media Jornada Laboral: En fechas especiales en las que los funcionarios compartan con su familia (día de las velitas, navidad y año nuevo), se les otorgará media jornada libre remunerada.

# **EXCELENCIA Y COMPROMISO**

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 20 de 25           |           |

- **Tiempo Compensado:** En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

### **Clima Organizacional**

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de Medición Clima Organizacional y acciones que fortalezcan la comunicación corporativa, habilidades blandas y el trabajo en equipo en los siguientes puntos importantes:

- Habilidades blandas servicio al cliente interno y externo
- Técnicas de comunicación Ascendente y Descendente
- Comunicación no Verbal

### **EJE 2: SALUD MENTAL**

Nuestro cuerpo es un sistema integral que refleja nuestro estado mental y las decisiones que tomamos día a día para tener un equilibrio. Por esta razón, en este programa abordamos los puntos importantes que nos llevan a tener una salud física y mental óptima.

#### **A. Promoción y prevención en salud**

##### **Caminatas Ecologicas**

permi la formación personal en el respeto por las diferentes formas de vida ambiental y humana, sentido de pertenencia por el hábitat o entorno, territorialidad, diversificación del ejercicio físico moderado, la motricidad, la recreación contemplativa y sensible,

##### **Servicios Complementarios en Salud**


Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios a treves de servicios complementarios en salud.

##### **Sesión de Alimentación Saludable**

Esta sesión tiene como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.

##### **Jornada de Salud Mental**

## **EXCELENCIA Y COMPROMISO**

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 21 de 25           |           |

Este espacio tiene como objetivo que los funcionarios aprendan técnicas que contribuyan a su bienestar mental como: técnicas de relajación, manejo del duelo, roles de la vida laboral y familiar, entre otros.

### **EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL**

#### **A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.**

##### **Mes de la Diversidad**

En marzo se celebrará el día de la mujer y del hombre. Así mismo, se promoverá la diversidad de género, raza, cultural, entre otros durante la vigencia. Cultura inclusiva  
Divulgar y promocionar los valores institucionales del código de integridad promoviendo la diversidad e inclusión.

### **EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES A. Coordinación interinstitucional**

Se realizaran alianzas con entidades de formación y educación superior, entes descentralizados, ARL, EPS, y la caja de compensación familiar, entre otras, para que los servidores de la entidad tengan acceso a las actividades culturales ofrecidas por dichas instituciones.


### **EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

El mundo ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, Bomberos de Bucaramanga entiende la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras.

## **9. ENTIDADES DE APOYO**

Con el firme propósito de dar cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales, entre otras.

# **EXCELENCIA Y COMPROMISO**

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 22 de 25           |           |

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el alcance del Plan de Bienestar Social e Incentivos se estableció un indicador que contribuya a fortalecer la participación de los servidores en las actividades a ejecutar, cuya fórmula de medición será la siguiente:

$$\text{Cobertura} = \frac{\text{número total de inscritos} * 100}{\text{número de cupos disponibles}}$$

\*Este indicador se medirá a las actividades conllevan ejecución contractual o atreves de convenio,

## 11. CRONOGRAMA 2023

| ACTIVIDADES  | AÑO 2023    |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
|--|-------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
|  | SEGUIMIENTO | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
| <b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS</b>                      |             |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| PLAN VACACIONAL  | P           | X     |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| OLIMPIADAS BOMBERILES (futbolito, natación, ciclismo y voleibol) | P           |       |         |       |       |      |       |       |        | X          |         |           |           |
| BICIBOMBOS   | P           |       | X       |       |       | X    |       |       | X      |            | X       |           |           |
| VACACIONES RECREATIVAS - NIÑOS                                   | P           |       |         | X     |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| <b>ESTIMULOS</b>   |             |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| CELEBRACIÓN FECHAS ESPECIAL                                      | SEGUIMIENTO | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |

# EXCELENCIA Y COMPROMISO



**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS  
INSTITUCIONALES**

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 3.0

TRD 200-32.29

Página 23 de 25

| ES   |   |  |  |   |   |   |   |  |  |  |  |   |  |
|--|---|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|---|--|
| DÍA DE LA MUJER (8 DE MARZO)                               | P |  |  | X |   |   |   |  |  |  |  |   |  |
| DÍA DEL HOMBRE (19 DE MARZO)                               | P |  |  | X |   |   |   |  |  |  |  |   |  |
| HORARIO FLEXIBLE (SEMANA SANTA - PERSONA L ADMINISTRATIVO) | P |  |  |   | X |   |   |  |  |  |  |   |  |
| DIA DE LA SECRETA RIA ( 26 DE ABRIL)                       | P |  |  |   | X |   |   |  |  |  |  |   |  |
| DIA DEL NIÑO (MAYO)  | P |  |  |   |   | X |   |  |  |  |  |   |  |
| DIA DE LA MADRE (MAYO)                                     | P |  |  |   |   | X |   |  |  |  |  |   |  |
| DIA DE LA FAMILIA (OCTUBR E)                               | P |  |  |   |   | X |   |  |  |  |  |   |  |
| DIA DEL TRABAJO  | P |  |  |   |   | X |   |  |  |  |  |   |  |
| DÍA DEL SERVIDO R PUBLICO (JULIO)                          | P |  |  |   |   |   | X |  |  |  |  |   |  |
| DIA DEL BOMBER O NACIONAL (NOVIEM BRE)                     | P |  |  |   |   |   |   |  |  |  |  | X |  |

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
Bucaramanga, Santander  
PBX: +6076526666 Línea Emergencias 119  
Telefax: Dirección General: +6076522220



**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS  
INSTITUCIONALES**

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 3.0


TRD 200-32.29

Página 24 de 25

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ANIVERSARIO BOMBEROS BUCARAMANGA                            | P |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| <b>ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO DE LA LABOR EN PUBLICO</b> |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| PARADA BOMBERIL   | P |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| <b>ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTISTICAS</b>                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| CINE FAMILIAR (JULIO)                                       | P |   |   |   |   |   |   |   | X |   |   |   |   |   |
| VELITAS, NOVENAS, NAVIDAD, FIN DE AÑO(DICIEMBRE)            | P |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| <b>ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION</b>                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| JORNADA DE MASCOTAS   | P |   | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| CAMINATAS ECOLOGICAS - SENDERISMO                           | P |   |   | X |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ACTIVIDADES RELAJANTES                                      | P |   |   |   |   | X |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ACOMPANAMIENTO PSICOLOGICO                                  | P |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| COMPONENTE PSICOSOCIAL                                      | P | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| ENTORNO LABORAL SALUDABLE                                   | P | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
Bucaramanga, Santander  
PBX: +6076526666 Línea Emergencias 119  
Telefax: Dirección General: +6076522220

|   |   |                           |           |
|---|---|---------------------------|-----------|
|  | <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | Código: PL-TH-SGC-200-005 |           |
|   |   | Versión: 3.0              |           |
|   |   | TRD                       | 200-32.29 |
|   |   | Página 25 de 25           |           |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>NOTA :</b> | <p>*P= Programado, la actividad se ha planificado con el fin de ser ejecutada.<br/>*E= Ejecutado, la actividad se realizó con base a lo establecido.</p> |
|---------------|--|

## 5. HISTORIAL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | DESCRIPCIÓN  | FECHA           |
|---------|--|-----------------|
| 0.0     | Se cambia el encabezado de acuerdo a la modificación del instructivo de documentos y se actualiza el cronograma de actividades | Marzo de 2021   |
| 1.0     | Se ajustan las actividades de acuerdo a las necesidades actuales de los funcionarios y se actualiza el cronograma.             | Octubre de 2021 |
| 2.0     | Se actualiza de acuerdo a las necesidades identificadas para la vigencia actual.   | Enero 2022      |
| 3.0     | Se actualiza de acuerdo a las necesidades identificadas para la vigencia actual.   | Enero 2023      |

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
Bucaramanga, Santander  
PBX: +6076526666 Línea Emergencias 119  
Telefax: Dirección General: +6076522220