	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 1 de 39	

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



**Cuerpo Oficial de Bomberos**  
BUARAMANGA


VIGENCIA  
2024

Sede Administrativa: Calle 44  
Bucaramanga, Santander

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**


Número 10 -13

PBX: +6076526666 Línea Emergencias 119  
Telefax: Dirección General: +6076522220

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 2 de 39	

## CONTENIDO

<b>1 introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Marco Normativo .....</b>	<b>4</b>
<b>3 Marco Conceptual.....</b>	<b>5</b>
<b>3.1 Área de Calidad de Vida Laboral .....</b>	<b>6</b>
<b>3.2 Área de Protección y Servicios Sociales .....</b>	<b>7</b>
<b>3.3 Descripción Áreas de Intervención .....</b>	<b>7</b>
<b>4 Objetivos. ....</b>	<b>9</b>
<b>4.1 Objetivo General .....</b>	<b>9</b>
<b>4.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>9</b>
<b>5 Etapas de Desarrollo .....</b>	<b>9</b>
<b>6 Diagnostico de Necesidades .....</b>	<b>10</b>
<b>7 Alcance y Beneficiarios .....</b>	<b>28</b>
<b>8 Áreas de Intervención .....</b>	<b>29</b>
<b>9 Entidades de Apoyo .....</b>	<b>35</b>
<b>10 Seguimiento y Evaluación .....</b>	<b>35</b>
<b>11 Cronograma.....</b>	<b>36</b>

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 3 de 39	


## 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 2024 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 redunde 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 2024 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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 4 de 39	

## 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

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 5 de 39	

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”.
- 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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 6 de 39	

**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.

**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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 7 de 39	

### 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 porque 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 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 INTERVENCIÓN

**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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 8 de 39	

**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.

**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.



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 9 de 39	

## 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.
- 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 2024, se tienen en cuenta las siguientes fases:

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 10 de 39	

FASES	ETAPAS
<b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ajuste de la Encuesta Diagnostico de necesidades</li> <li><input type="checkbox"/> Realización de las encuestas</li> <li><input type="checkbox"/> Análisis de la encuesta</li> <li><input type="checkbox"/> Identificación de las expectativas</li> </ul>
<b>DISEÑO DEL PROGRAMA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Diseño del Programa de Bienestar Social de acuerdo a los resultados obtenidos</li> <li><input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> Convocatoria</li> <li><input type="checkbox"/> Ejecución de las actividades</li> <li><input type="checkbox"/> Evaluación de satisfacción</li> </ul>

	<b>INFORME GENERAL</b>	Código: F-GC-SGC-110-007
		Versión: 4.0
		Fecha Aprobación: agosto 18 de 2020
		Página 11 de 39

## 6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024.

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

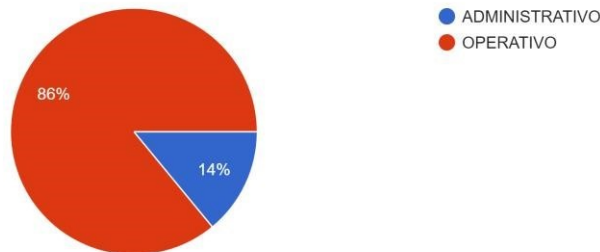
El equipo de talento humano realizó la recolección y análisis de información por medio de la aplicación de la encuesta diagnostica de necesidades del plan de bienestar e incentivos institucionales para la vigencia 2024, aplicada a los funcionarios del cuerpo oficial de bomberos de Bucaramanga en el mes de enero de 2024, siendo diligenciada por 57 colaboradores equivalente al 60% de la población objetivo y teniendo como objetivo principal la recolección y análisis de información para establecer las actividades a ejecutar dentro del programa de Bienestar Social e Incentivos. De lo anterior se obtuvieron los siguientes resultados:

### DATOS GENERALES

#### 1. Dependencia

Del personal que diligenció la encuesta se evidencia que el 86% del área operativa y el 14% del área administrativa.


DEPENDENCIA  
57 respuestas



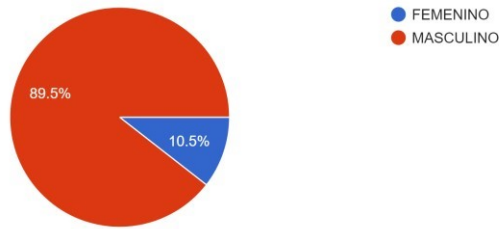
#### 2. Género

De acuerdo a la respuesta se registra que el 89,5% son hombres es decir 51 de los 57 funcionarios y el 10.5% o 6 funcionarios son mujeres, teniendo en cuenta que la entidad es mayoritariamente conformada por hombres.

### EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>INFORME GENERAL</b>	Código: F-GC-SGC-110-007
		Versión: 4.0
		Fecha Aprobación: agosto 18 de 2020
		Página 12 de 39

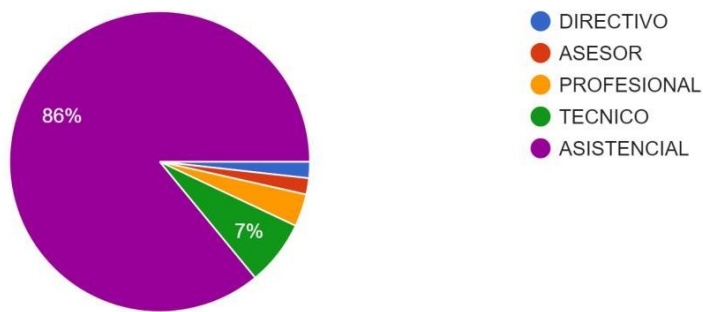
GENERO  
57 respuestas



### 3. ¿En qué nivel se encuentran dentro de la entidad?

De acuerdo a la gráfica, se evidencia que cuarenta y nueve (49) de los trabajadores encuestados o el 86% pertenecen al nivel asistencial, un funcionario (1) al nivel directivo, uno (1) al nivel asesor, dos (2) funcionarios al nivel profesional y cuatro (4) funcionarios al nivel técnico.


NIVEL DENTRO DE LA ENTIDAD  
57 respuestas



### 4. Nivel empleo público respecto a formación académica

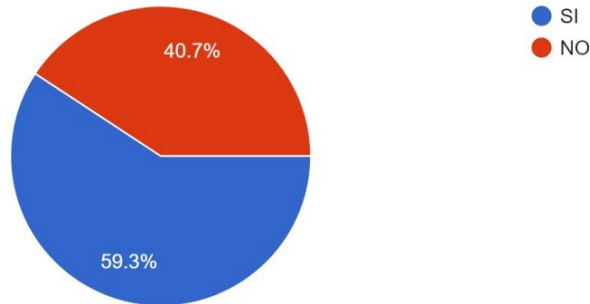
El **59,3%** de los funcionarios, que corresponde a treinta y dos (32) personas, considera que su nivel dentro de la entidad es acorde a su grado de formación académica. Por otra parte, el **40,7%** consideran que su nivel no corresponde a la formación académica que poseen, este porcentaje representa a veintidós (22) personas, mientras que tres personas de las encuestadas no respondieron a esta pregunta.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>INFORME GENERAL</b>	Código: F-GC-SGC-110-007
		Versión: 4.0
		Fecha Aprobación: agosto 18 de 2020
		Página 13 de 39

SU NIVEL DENTRO DE LA ENTIDAD SE ENCUENTRA ACORDE A SU FORMACIÓN ACTUAL?

54 respuestas



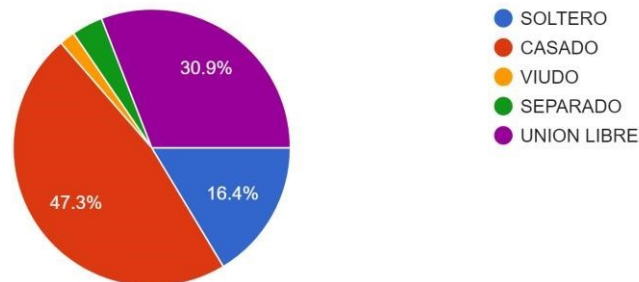
### 5. Estado Civil.

Según los datos recolectados en la encuesta, la mayoría del personal es casado, seguido por unión libre y soltero con el mismo porcentaje.

El **47,3%**, representado por veintiséis (26) funcionarios son casados, el 30,9%, es decir diecisiete (17) de los encuestados se encuentran en estado civil unión libre, nueve (9) personas o el **16,4%** se encuentran solteros, dos (2) personas divorciadas y una (1) persona viuda. Dos personas de las encuestadas no respondieron a esta pregunta.

#### ESTADO CIVIL

55 respuestas



### 6. Hijos funcionarios Bomberos de Bucaramanga

El 41,7% es decir veinte (20) funcionarios tienen dos hijos, el 31,3% equivalente a quince funcionarios (15) tienen un hijo, el 14,6% o siete personas tienen tres hijos, tres personas tienen cuatro hijos, dos personas tienen cinco hijos y una persona tiene seis hijos.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO



## INFORME GENERAL

Código: F-GC-SGC-110-007

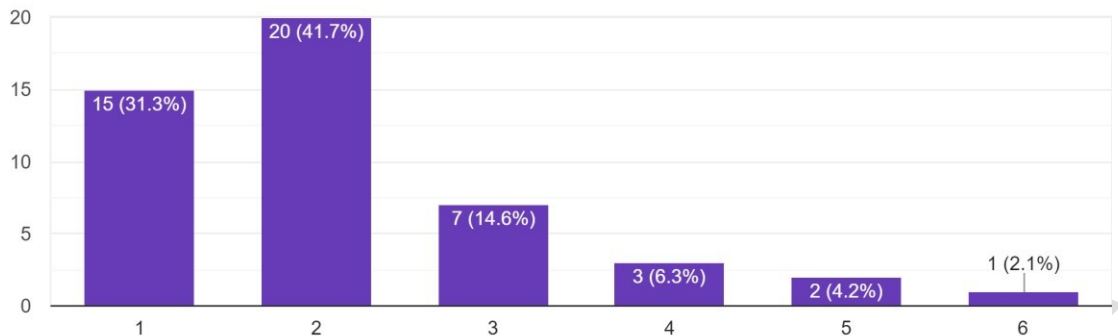
Versión: 4.0

Fecha Aprobación: agosto 18 de 2020

Página 14 de 39

### CUANTOS HIJOS TIENE

48 respuestas

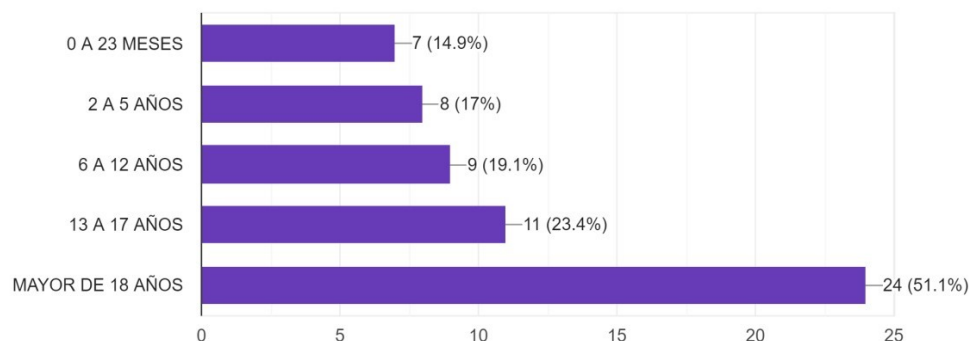


### 7. Rango de edad hijos de funcionarios

- Se encontró que el 51,1% de los hijos de los trabajadores son mayores de 18 años.
- El 23,4%, tienen edades entre 13 a 17 años.
- El 19,1% de los niños están entre 6 a 12 años.
- El 17% de los hijos de los funcionarios tienen de 2 a 5 años. - El 14,9% restante están el rango de 0-23 meses.

### EN QUE RANGO DE EDADES SE ENCUENTRAN SUS HIJOS


47 respuestas



### 8. Antigüedad en la entidad

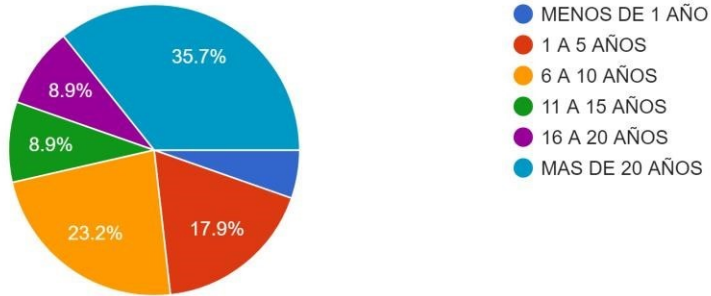
- El 35,7%, correspondiente a veinte (20) personas llevan más de 20 años en la entidad.
- El 23,2% que corresponde a trece (13) trabajadores tienen de 6 a 10 años de antigüedad en la entidad.
- Seguidamente, el 17,9% que son diez (10) trabajadores tienen antigüedad de 1 a 5 años.
- El 8,9%, equivalente a cinco (5) colaboradores tienen entre 16 a 20 años en la entidad.
- El 8,9% que está representado por cinco (5) trabajadores tienen 11 a 15 años de antigüedad.
- Por último, el 5,4% correspondiente a tres (1) trabajadores tienen menos de un año.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>INFORME GENERAL</b>	Código: F-GC-SGC-110-007
		Versión: 4.0
		Fecha Aprobación: agosto 18 de 2020
		Página 15 de 39

#### ANTIGUEDAD EN LA ENTIDAD

56 respuestas

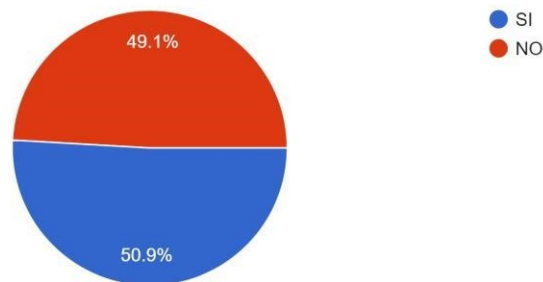


#### 9. Vivienda propia

El 50,9% equivalente a 28 funcionarios posee vivienda propia, sin embargo, el 49,1% es decir 27 funcionarios no cuentan con vivienda y manifiestan gran interés en obtener convenios y beneficios para adquirirla.

#### TIENE VIVIENDA PROPIA

55 respuestas



### NIVEL PERSONAL

#### 1. Motivo por el cual SI participaría en las actividades de bienestar social

Como se muestra en la gráfica de las cincuenta y seis respuestas (56) que se tabularon de acuerdo a lo que indicó el personal, y teniendo en cuenta que se podrían elegir varias opciones se evidencia que:

- El 73,2% indica que la principal motivación para la mayoría de trabajadores para participar en las actividades de bienestar es compartir con la familia.
- El 42,9% corresponden a la práctica del deporte.
- El 41,1% indican como motivación la disminución del estrés.
- El 26,8%, indican que la motivación es la utilización del tiempo libre.
- El 25% corresponden a ampliar o fortalecer amistades.
- El 21,4% corresponde a práctica de actividades de autocuidado. - El 16,1% corresponde a desafío y competición.

### EXCELENCIA Y COMPROMISO



## INFORME GENERAL

Código: F-GC-SGC-110-007

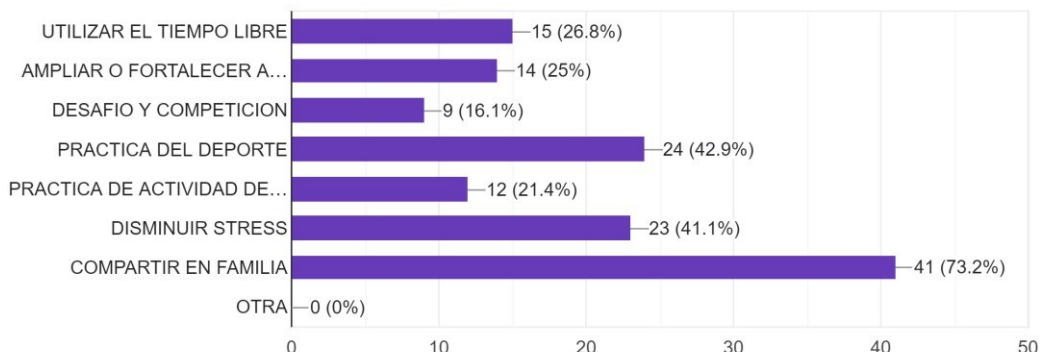
Versión: 4.0

Fecha Aprobación: agosto 18 de 2020

Página 16 de 39

### POR CUAL MOTIVO SI PARTICIPARIA EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR

56 respuestas



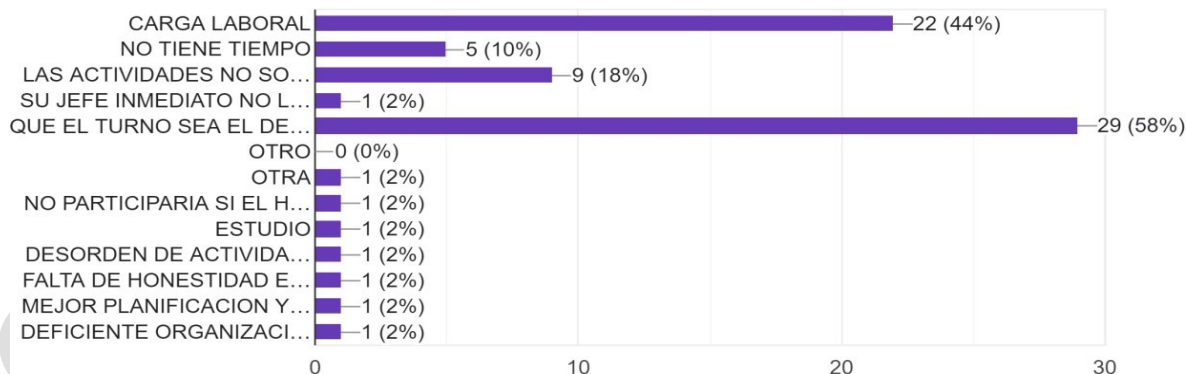
### 2. Motivos por el cual NO participaría en las actividades de bienestar social

De las cincuenta respuestas (50) que se tabularon de acuerdo a lo que indicó el personal, se evidencia que:

- El 58% indica que el principal motivo para no participar es que el turno sea el de 12x12 horas.
- El 44% indica que es por carga laboral.
- El 18% no participaría en las actividades por que las actividades no fueran de su agrado.
- El 10% indica que no participaría porque no tiene tiempo.
- Y por último con un 2% respectivamente el personal indica que no participaría por otras causas como lo son: su jefe inmediato no le da autorización, desorden en las actividades, falta de planificación, deficiente organización y por estudio.

### POR CUAL MOTIVO NO PARTICIPARIA DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

50 respuestas



## EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES

### 1. Eventos de acondicionamiento Físico.

En esta pregunta de carácter abierta el 94,9% de los funcionarios equivalente a 37 personas manifestó su interés en obtener convenios con gimnasios de calidad que contaran con nutricionistas y deportólogos, el 17,9% es decir 7 funcionarios manifestaron interés en adquirir convenios con INDERBU para el ingreso a los recreos, también se presentaron otras respuestas individuales como adquirir bonos para ser usados con especialistas y capacitación en destrezas bomberiles.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO





## INFORME GENERAL

Código: F-GC-SGC-110-007

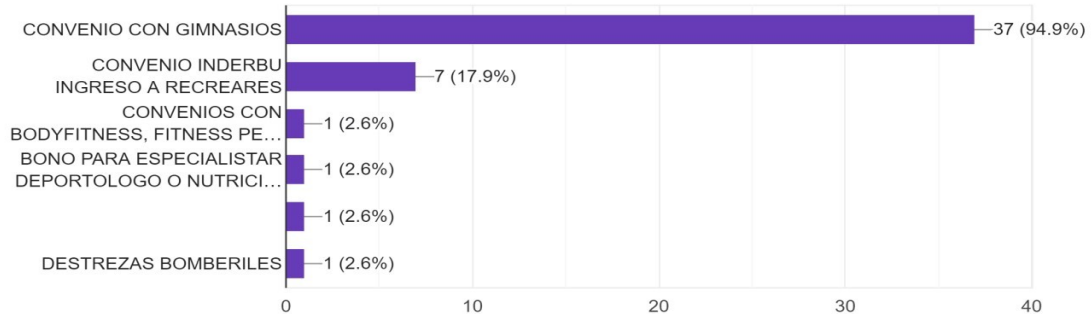
Versión: 4.0

Fecha Aprobación: agosto 18 de 2020

Página 17 de 39

### ACONDICIONAMIENTO FISICO

39 respuestas

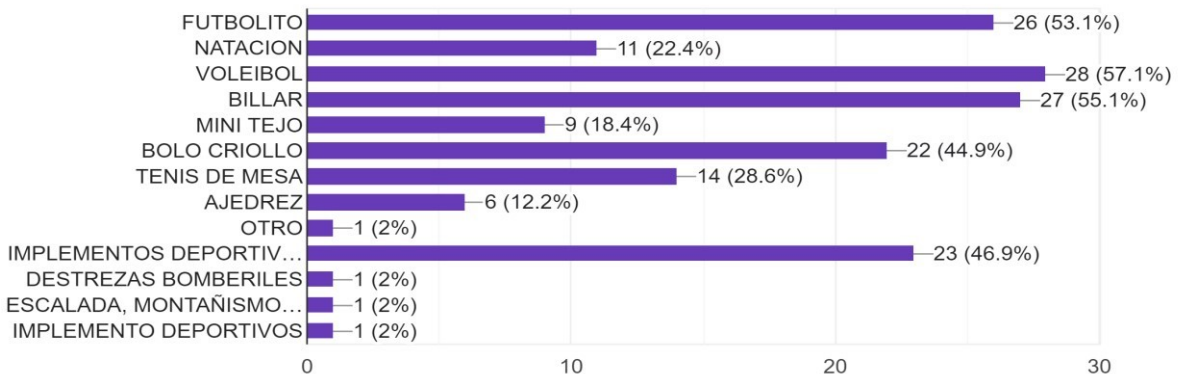


## 2. Eventos Deportivos

Dentro de las cuarenta y nueve (49) respuestas y teniendo en cuenta que se podían elegir varias opciones, se encontró gran interés en deportes como el Voleibol con el 57,1%, el billar con el 55,1%, el futbolito con el 53,1%, adquirir implementos deportivos el 46,9%, bolo criollo el 44,9%, el 28,6% tenis de mesa, el 22,4% natación, el 18,4% mini tejo, el 12,2% ajedrez y con el 2% destrezas bomberiles y escalada en montañas.

### QUE EVENTOS DEPORTIVOS PREFIERE


49 respuestas



## 3. Eventos artísticos y culturales

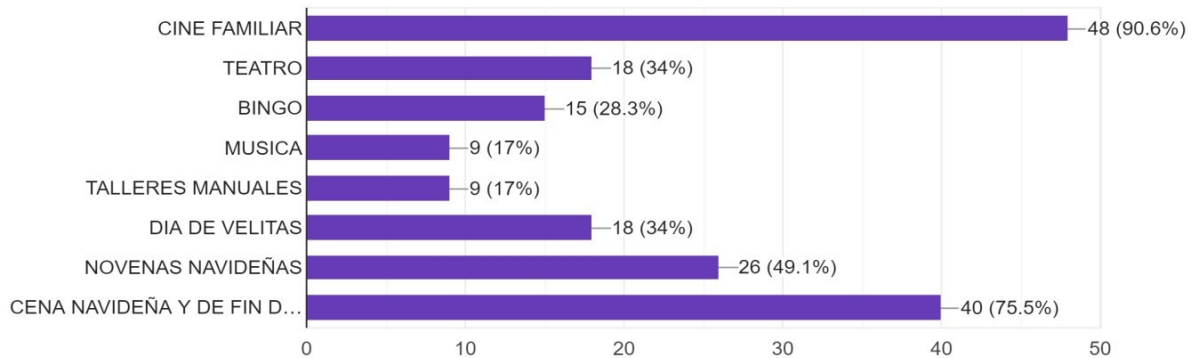
Dentro de las cincuenta y tres (53) respuestas y teniendo en cuenta que se podían elegir varias opciones, se encontró gran interés con un 90.6% de la actividad de cine familiar, seguido en un 75,5% por la cena navideña y de fin de año, posterior con el 49,1% las novenas navideñas, con el 34% las actividades de teatro y día de las velitas, con el 28,3% el bingo y por ultimo con el 17% los talleres manuales y actividades de música.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>INFORME GENERAL</b>	Código: F-GC-SGC-110-007
		Versión: 4.0
		Fecha Aprobación: agosto 18 de 2020
		Página 18 de 39

## EVENTOS ARTISTICOS Y CULTURALES

53 respuestas

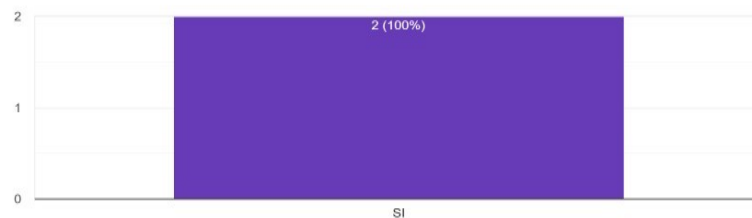


### 4. Jornada especial para mujeres embarazadas.

Solo se obtuvieron dos respuestas indicando que si deseaban su inclusión.

JORNADA LABORAL ESPECIAL PARA MUJERES EMBARAZADAS

2 respuestas

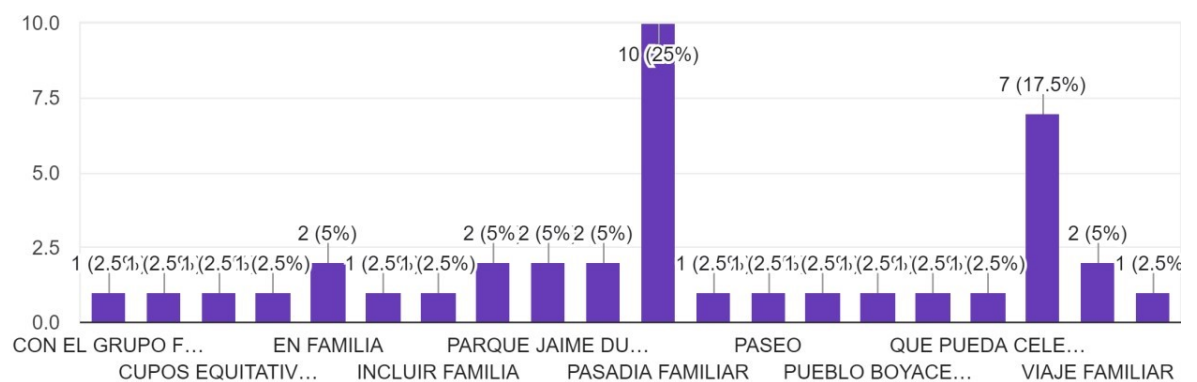


### 5. Dia de la Familia

Se recolectaron cuarenta (40) respuestas de carácter abiertas en las cuales la gran mayoría manifestaba que para este día les gustaría una actividad de pasadía en la que pudieran disfrutar con su núcleo familiar, así mismo se manifestó gran interés por un viaje familiar, entre otras respuestas se destacan destinos como parque Jaime duque, explora, pueblos boyacenses y una cantidad de cupos equitativos para las familias.

DIA DE LA FAMILIA

40 respuestas



### 6. Dia de la niñez y la Recreación.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO







## INFORME GENERAL

Código: F-GC-SGC-110-007

Versión: 4.0

Fecha Aprobación: agosto 18 de 2020

Página 21 de 39

DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA  
20 respuestas

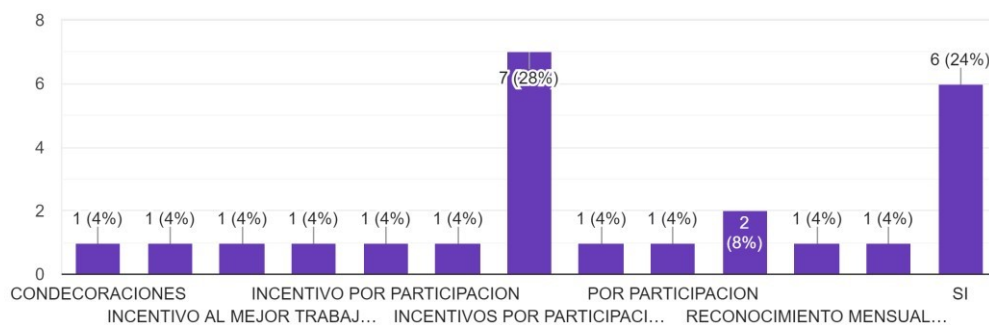


## PROGRAMAS DE INCENTIVOS


### 1. Mejores servidores y equipos de trabajo

Para esta actividad se obtuvo un total de veinticinco (25) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse y que se deberían tener en cuenta incentivos por participación, reconocimientos mensuales, incentivo al mejor trabajador, entre otros.

MEJORES SERVIDORES Y EQUIPOS DE TRABAJO  
25 respuestas

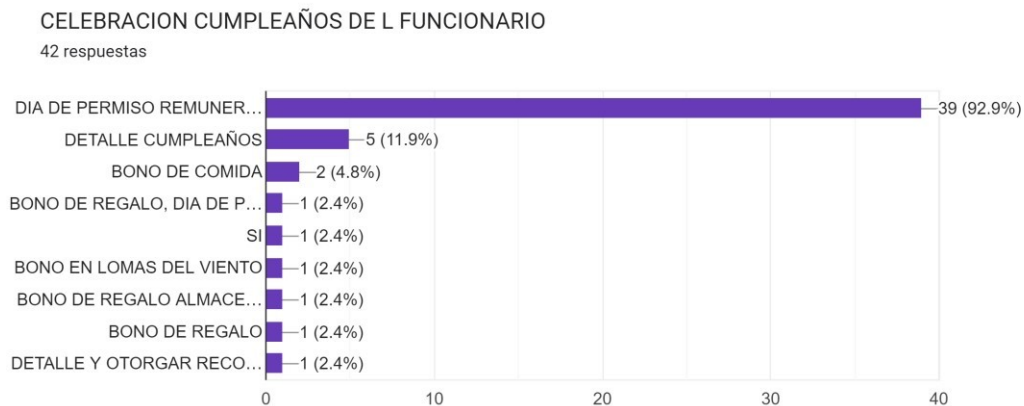


## EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 22 de 39	

## 2 Celebración por cumpleaños

Para esta actividad se obtuvo un total de cuarenta y dos (42) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse y que se deberían tener en cuenta un día de permiso laboral remunerado y un detalle o un bono de cumpleaños.




## EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

### 1. Plan vacacional

Para esta actividad se obtuvo un total de cuarenta y nueve (49) respuestas, en las cuales destacan un plan todo incluido, un plan que incluya acompañante y los destinos sugeridos son:

- Destino Costero con acompañante.
- Hotel Rivera del sol en arboletes.
- Decamerón Barú, Cartagena o Galeón.
- Amazonas todo incluido.



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 24 de 39	

### 1. Licencia de Paternidad

Para esta actividad se obtuvo un total de siete (7) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse y que se deberían tener en cuenta un día de permiso adicional y que fuese remunerado.

### 2. Jornadas laborales comprimidas

Para esta actividad se obtuvo un total de tres (3) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse y que se deberían tener en cuenta para semana santa y navidad.

### 3. Media jornada laboral

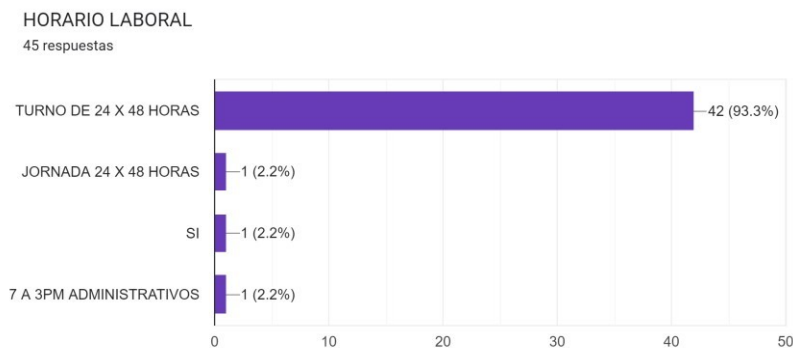
Para esta actividad se obtuvo un total de cinco (5) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse.

### 4. Tiempo compensado


Para esta actividad se obtuvo un total de ocho (8) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse y que debía tenerse en cuenta facilidades de tiempo para estudio.

### 5. Horario laboral

Para esta actividad se obtuvo un total de cuarenta y cinco (45) respuestas, en las cuales el 97,8% de los funcionarios manifiestan que debe mantenerse el turno de 24x48 horas para el personal operativo, mientras que el 2,2% sugiere el horario de 7 a 3pm para los administrativos





	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 25 de 39	

## 6. Clima organizacional

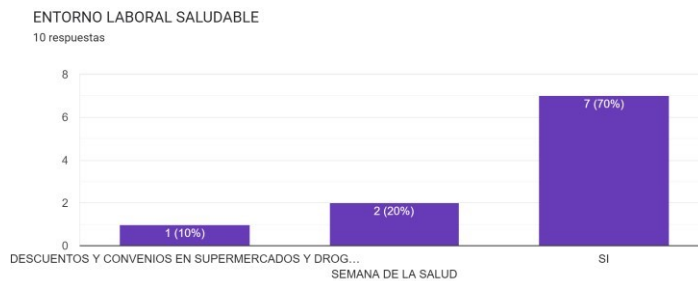
Para esta actividad se obtuvo un total de diez (10) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse, que debía tenerse en cuenta por salud mantener la jornada operativa de 24x48 horas y realizar mediciones de clima laboral, así como mejorar el trato, el respeto y la educación al tratarse a los funcionarios.

### SALUD MENTAL

Promoción y prevención en salud

#### 1. Entorno laboral saludable

Para esta actividad se obtuvo un total de diez (10) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse y que se deberían tener en cuenta actividades como la semana de la salud y convenios y descuentos con supermercados.




#### 2. Caminatas ecológicas

Para esta actividad se obtuvo un total de treinta y tres (33) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse y sugirieron lugares como Santurbán y san vicente además de una periodicidad trimestral.

#### 3. Servicios complementarios de salud

Para esta actividad se obtuvo un total de veintiún (21) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse, que debía tenerse en cuenta convenios para planes complementarios o salud prepagada, así como el acceso a especialistas como nutricionista y spa.

#### 4. Sesión de alimentación saludable

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 26 de 39	

Para esta actividad se obtuvo un total de trece (13) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse.

5. Jornada de salud mental

Para esta actividad se obtuvo un total de ocho (8) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse.

**FOMENTO DE INCLUSION DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD**

1. Mes de la diversidad

Para esta actividad se obtuvo un total de cuatro (4) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse.

**ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES**

1. Alianzas de educación superior

Para esta actividad se obtuvo un total de treinta (30) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse y sugieren alianzas con universidades para obtener descuentos en pregrado y posgrado.

2. Alianzas de educación superior

Para esta actividad se obtuvo un total de diecinueve (19) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse y sugieren alianzas con entidades para aprender un segundo idioma.

3. Alianzas con entes descentralizados


Para esta actividad se obtuvo un total de veintisiete (27) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse y sugieren alianzas con entidades como el tránsito de Bucaramanga para gestionar permiso de circulación con pico y placa, con el Inderbu para el ingreso a recreares, con el IMCT para acceso a eventos culturales y con el SENA para los cursos de formación.

**ENTIDADES DE APOYO**

1. Alianzas con ARL

Para esta actividad se obtuvo un total de veintitrés (23) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse y sugieren se analice el cambio de ARL de positiva a SURA y su respectiva reinversión.

2. Alianzas con EPS

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 27 de 39	

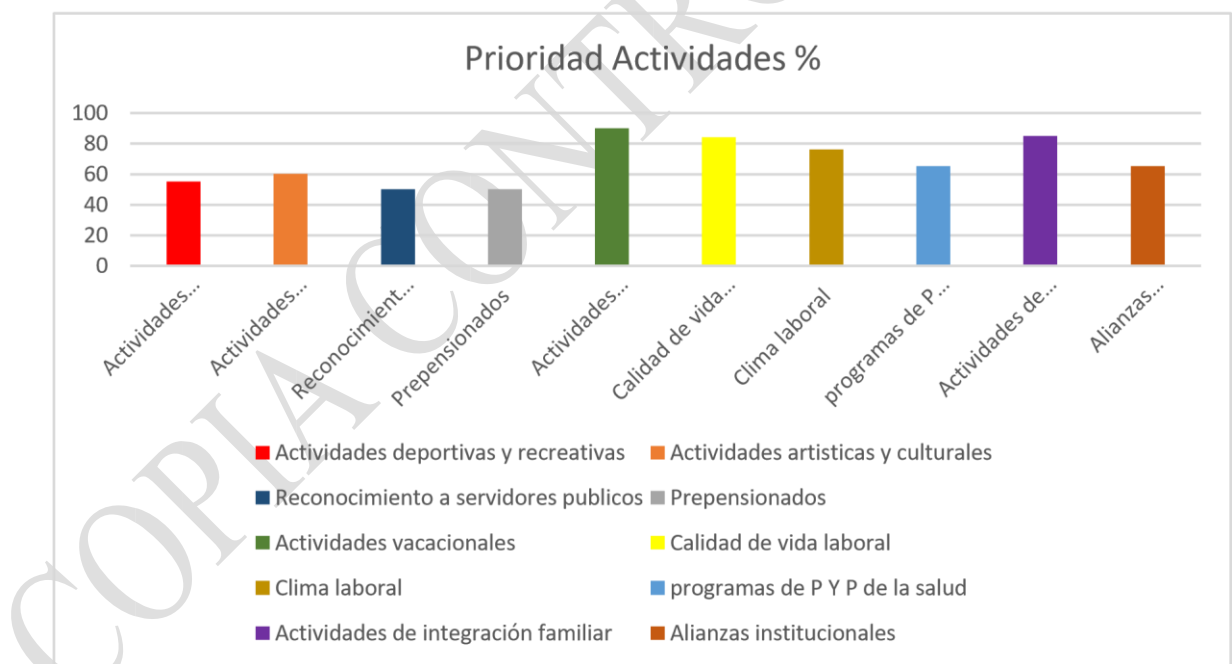
Para esta actividad se obtuvo un total de diecinueve (19) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse a la eps en distintas actividades de promoción y prevención de salud.

### 3. Alianzas con caja de compensación

Para esta actividad se obtuvo un total de siete (7) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que, SI debía incluirse mayor participación por parte de la caja con el acceso a pasadías, bonos y demás.


### PRIORIDAD DE LAS ACTIVIDADES

Para esta actividad se obtuvo un total de treinta y ocho (38) respuestas, en las cuales los funcionarios manifiestan que las actividades de mayor prioridad son: actividades vacacionales, calidad de vida laboral, actividades de integración familiar, clima laboral, entre otros.



### CALIFICACION SISTEMA DE ESTIMULOS

ITEMS	1	2	3	4	5
Conoce el sistema de Estímulos (S.E.)?	25%	11,5%	17,3%	9,6%	36,5%
El S.E. actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la entidad?	21,2%	13,5%	7,7,%	15,4%	42,3%
El S.E. actual favorece el mejoramiento del nivel familiar?	21,2%	11,5%	7,7,%	15,4%	44,2%

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 28 de 39	

El programa de bienestar actual contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo?	11,8%	9,8%	5,9%	19,6%	52,9%
Considera que la entidad con estas actividades busca la satisfacción de las necesidades de sus servidores?	9.6%	3,8%	11,5%	26,9%	48.1%
¿Está de acuerdo con el S.E. que otorga la entidad?	13,5%	3,8%	13,5%	34,5%	35,6%

Teniendo en cuenta el grafico anterior se puede deducir que el personal conoce el sistema de estímulos y se encuentra conforme con el mismo.

### DIAGNOSTICO DE INCENTIVOS

Que incentivo le gustaría recibir

Con un total de treinta (30) respuestas, el 53,3% equivalente a dieciséis funcionarios manifestaron su interés en recibir un programa de turismo familiar, el 46,7% equivalente a catorce funcionarios, manifestaron su interés en el apoyo para el pago de la matrícula, un semestre o trimestre de educación formal para el funcionario, su conyugue o sus hijos, el 13,3% prefiere la participación en proyectos especiales y el 3,3% prefiere financiación de investigaciones.

## 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.

### BENEFICIARIOS

El Plan de bienestar e incentivos está dirigido a todos los funcionarios y sus familias; servidores públicos con derechos de carrera, personal de libre nombramiento y remoción, personal provisional y colaboradores de Bomberos de Bucaramanga.

Se entenderá por familia en conyugue o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años, o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 29 de 39	

## 8. AREAS DE INTERVENCIÓN

Para esta etapa se ha realizado un análisis de la información recolecta a través de la encuesta diagnóstico de necesidades como insumo fundamental en el diseño del programa.

De esta manera presentamos la metodología que Bomberos de Bucaramanga implementará para la ejecución del Programa de Bienestar Social 2024, 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)

Se entregaran implementos deportivos de alta calidad que promuevan la actividad deportiva (buzo o chaqueta, sudadera, zapatos deportivos).

#### Eventos artísticos y culturales

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 30 de 39	

### **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 una actividad que garantice 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 bomberos de Bucaramanga.

### **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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 31 de 39	

### **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, y/o participación en actividades institucionales, 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.

### **Bici Bomberos**

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 ciclo paseo.

### **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>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 32 de 39	

## B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

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, para lo cual se tendrán en cuenta única y exclusivamente los destinos recolectados a través del diagnóstico de necesidades.

### 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.



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 33 de 39	

- **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.
- **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 Ecológicas**

Permite 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,

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 34 de 39	

### **Servicios Complementarios en Salud**

Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios a través 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**

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 realizarán 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**

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 35 de 39	

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.

## 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:


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

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


	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>		Código: PL-TH-SGC-200-005	
			Versión: 4.0	
	TRD	200-32.29		
	Página 36 de 39			

### 11. CRONOGRAMA 2024

ACTIVIDADES	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 (fútbol, 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

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>		Código: PL-TH-SGC-200-005	
			Versión: 4.0	
	TRD	200-32.29		
	Página 37 de 39			

ES													
DÍA DE LA MUJER (8 DE MARZO)	P			X									
DÍA DEL HOMBRE (19 DE MARZO)	P			X									
HORARIO FLEXIBLE (SEMANA SANTA - PERSONAL ADMINISTRATIVO)	P				X								
DIA DE LA SECRETARIA ( 26 DE ABRIL)	P				X								
DIA DEL NIÑO (MAYO)	P					X							
DIA DE LA MADRE (MAYO)	P					X							
DIA DE LA FAMILIA (OCTUBRE)	P					X							
DIA DEL TRABAJO	P					X							
DÍA DEL SERVIDOR PUBLICO (JULIO)	P						X						
DIA DEL BOMBERO NACIONAL (NOVIEMBRE)	P											X	

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>									Código: PL-TH-SGC-200-005			
										Versión: 4.0			
	TRD	200-32.29											
	Página 38 de 39												


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								
ACOMPANIAMIENTO 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

Sede Administrativa: Calle 44  
Bucaramanga, Santander

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

Número 10 -13

PBX: +6076526666 Línea Emergencias 119  
Telefax: Dirección General: +6076522220

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-TH-SGC-200-005	
		Versión: 4.0	
		TRD	200-32.29
		Página 39 de 39	

<b>NOTA :</b>	<p>*P= Programado, la actividad se ha planificado con el fin de ser ejecutada.</p> <p>*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
4.0	Se actualiza de acuerdo a las necesidades identificadas para la vigencia actual.	Enero 2024