



2026

BOMBEROS DE BUCARAMANGA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 2 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 para la vigencia 2026 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 aplicación de una encuesta diagnóstica de necesidades de bienestar.

En este sentido el programa de bienestar de Bomberos de Bucaramanga 2026 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



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 3 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”.

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.”

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”.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 4 de 39

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 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.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 5 de 39

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.

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. AREA 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

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 6 de 39

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 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.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



3.2. AREA 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. DESCRPCIÓN AREAS 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.

- 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

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 8 de 39

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

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

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar y ejecutar actividades encaminadas a mejorar la vida de los funcionarios.
- Implementar acciones que conduzcan a un equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos de Bomberos de Bucaramanga.
- Desarrollar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos.
- 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

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 9 de 39

través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.

5. ALCANCE

Según lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 20 y el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.2; los beneficiarios del Programa de Bienestar y Estímulos serán los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad y sus núcleos familiares.

6. ETAPAS DE DESARROLLO

Para la formulación y ejecución del Programa de Bienestar Social de la vigencia 2026, se tienen en cuenta las siguientes fases:

FASES	ETAPAS
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	<ul style="list-style-type: none">• Ajuste de la Encuesta Diagnóstico de necesidades.• Aplicación de las encuestas.• Realización de informe y análisis de los resultados obtenidos en la encuesta.• Identificación de las expectativas y necesidades.
DISEÑO DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none">• Diseño del Programa de Bienestar Social de acuerdo a los resultados obtenidos• Presentación del Programa al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 10 de 39

IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

- Socialización al personal.
- Convocatoria previa a las actividades.
- Ejecución de las actividades
- Evaluación de satisfacción

7. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNOSTICA NECESIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026.

La encuesta diagnostica de necesidades del plan de bienestar e incentivos institucionales para la vigencia 2026, fue aplicada a los funcionarios del cuerpo oficial de bomberos de Bucaramanga en el mes de enero de 2026, siendo diligenciada por cuarenta y cinco (45) colaboradores equivalente al 49,4% 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.

DATOS GENERALES

1) Genero

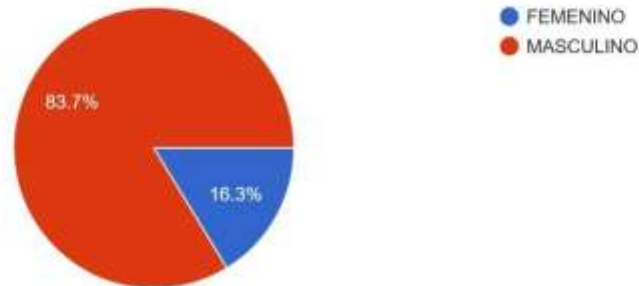
De acuerdo a las 43 respuestas diligenciadas, se registra que el 83,7% son hombres es decir 36 de los 43 funcionarios y el 16.3% equivalente a 7 funcionarios son mujeres, es de tener en cuenta que la entidad es mayoritariamente conformada por hombres.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



GENERO

43 respuestas

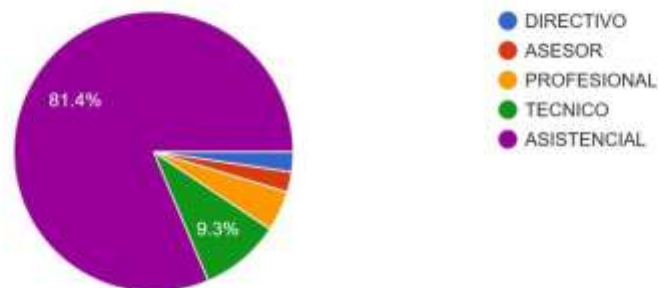


2) ¿En Qué Nivel se encuentra dentro de la Entidad?

De acuerdo a la gráfica, se evidencia que cuarenta y tres (43) de los trabajadores respondieron a esta pregunta, de los cuales el 81,4% pertenecen al nivel asistencial, el 9,3% al nivel técnico, el 4,7% al nivel profesional, el 2,3% al nivel asesor y el 2,3% al nivel directivo.

NIVEL DENTRO DE LA ENTIDAD

43 respuestas



3) ¿Dependencia a la que pertenece?

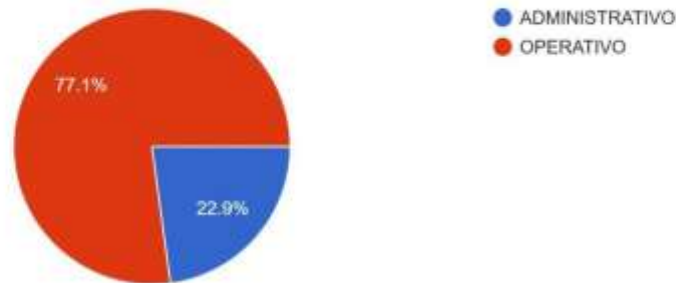
De acuerdo a la gráfica, se evidencia que la pregunta fue respondida por treinta y cinco funcionarios de los cuales veintisiete o el 77,1% pertenecen al área operativa y el 22,9% u ocho funcionarios al área administrativa.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



DEPENDENCIA

35 respuestas

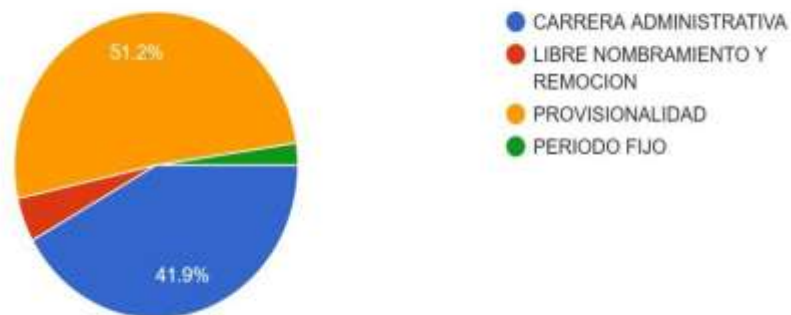


4) ¿Tipo de vinculación con Bomberos de Bucaramanga?

Según las cuarenta y tres respuestas, veintidós funcionarios están vinculados en provisionalidad, dieciocho en carrera administrativa, dos en libre nombramiento y remoción y uno en periodo fijo.

TIPO DE VINCULACION LABORAL CON BOMBEROS BUCARAMANGA

43 respuestas



5) Estado civil?

Según los datos recolectados en la encuesta, la mayoría del personal es casado con un 39,5%, seguido por unión libre con el 30,2% y soltero con el 20,9%, por último el 9,3% se encuentra separado.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

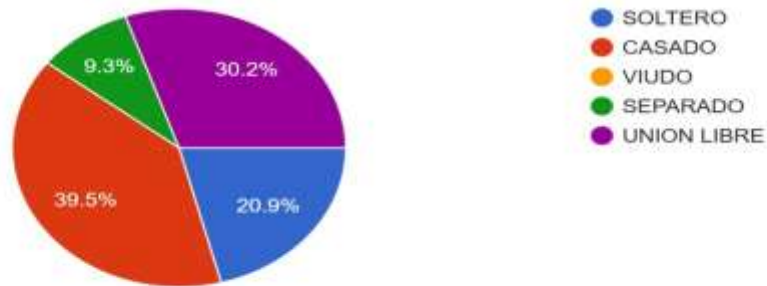
Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 13 de 39

ESTADO CIVIL

43 respuestas

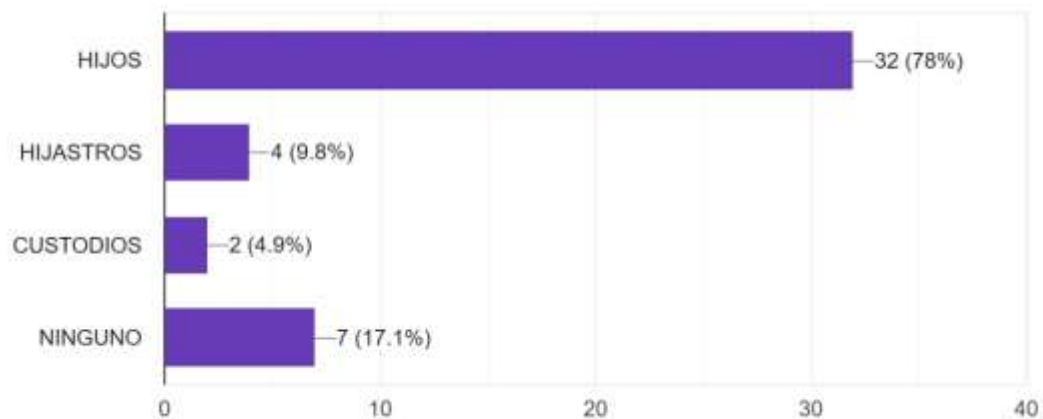


6) ¿Tiene hijos, hijastros o custodios?

Para esta pregunta, respondieron cuarenta y un funcionarios de los cuales el 78% manifiesta tener hijos, el 9,8% hijastros, el 4,9% custodios y el 17,1% ninguno de los anteriores.

TIENE HIJOS, HIJASTROS O CUSTODIOS

41 respuestas



EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220

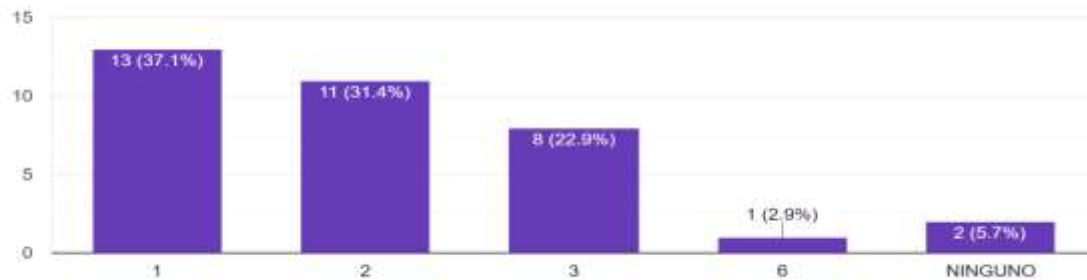


7) ¿Cuántos hijos tiene?

De los treinta y cinco funcionarios que respondieron la pregunta, el 37,1% es decir trece (13) funcionarios tienen un hijo, el 31,4% equivalente a once (11) funcionarios tienen dos hijos, el 22,9% o ocho funcionarios tienen tres hijos, un colaborador tiene seis hijos, mientras que seis personas no respondieron.

CUANTOS HIJOS TIENE

35 respuestas



8) ¿En qué rango de edad se encuentran sus hijos?

- Se encontró que el 35,9% de los hijos de los trabajadores son mayores de 18 años.
- El 28,2%, tienen edades entre 13 a 17 años.
- El 23,2% de los niños están entre 6 a 12 años.
- El 10,3% de los hijos de los funcionarios tienen de 2 a 5 años.
- El 12,8% están en el rango de 0-23 meses.
- El 23,1% restante respondió que no aplicaba.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

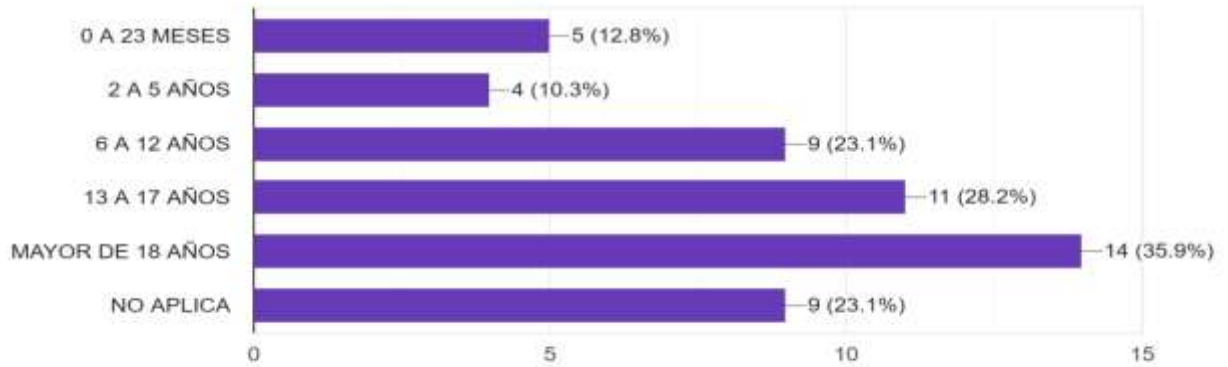
Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 15 de 39

EN QUE RANGO DE EDADES SE ENCUENTRAN SUS HIJOS

39 respuestas

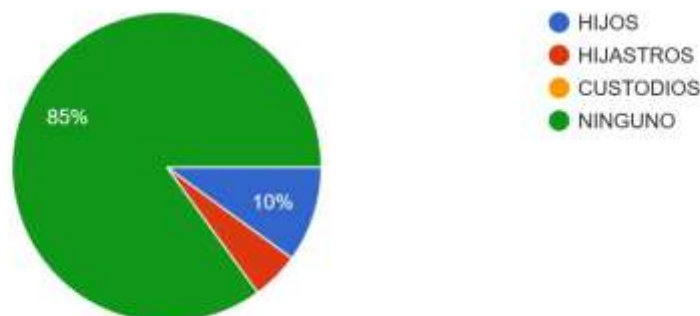


9) ¿Tiene hijos, hijastros o custodios en condición de discapacidad?

Esta pregunta fue respondida por veinte funcionarios de los cuales el 85% respondió que ninguno, el 10% que tiene algún hijo con discapacidad y el 5% que tiene un hijastro con alguna discapacidad.

TIENE HIJOS O CUSTODIOS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD

20 respuestas



10) ¿Tiene padres o conyuge que dependan económicamente de usted?

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

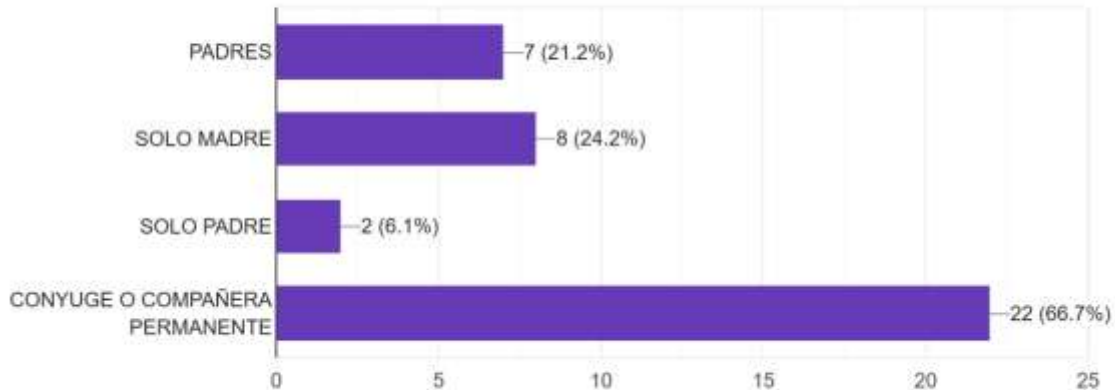
Versión: 4.0

Página 16 de 39

La pregunta fue respondida por treinta y tres funcionarios de los cuales el 66,7% manifestó que su compañera o conyuge, el 24,2%% que solo la madre, el 21,2% que ambos padres y el 6,1% solo el padre.

TIENE CONYUGE O PADRES QUE DEPENDAN ECONOMICAMENTE DE UD

33 respuestas



11) Indique el tiempo de antigüedad en la entidad.

- El 18,2%, llevan entre 3 y 4 años en la entidad.
- El 15,9% tienen de 9 a 11 años de antigüedad en la entidad.
- El 13,6% tienen de 5 a 8 años de antigüedad.
- El 11,4% tienen entre 29 a 34 años en la entidad.
- El 9,1% lleva entre 1 y 2 años en la entidad.
- El 9,1% lleva entre 35 y 40 años en la entidad.
- El 6,8% lleva entre 24 y 28 años en la entidad.
- El 4,5% tiene entre 12 y 14 años en la entidad.
- El 4,5% lleva entre 20 y 23 años en la entidad.
- El 2,3% tiene entre 12 y 14 años en la entidad.
- El 2,3% tiene entre 15 y 16 años en la entidad.
- El 2,3% lleva menos de un año en la entidad.
- El 2,3% lleva más de 40 años de antigüedad en la entidad.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

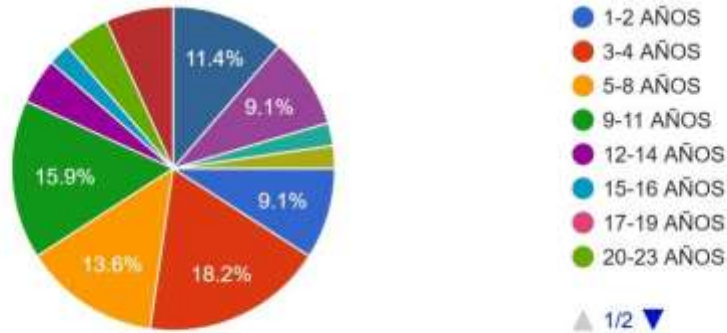
Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 17 de 39

TIEMPO DE ANTIGUEDAD EN BOMBEROS

44 respuestas

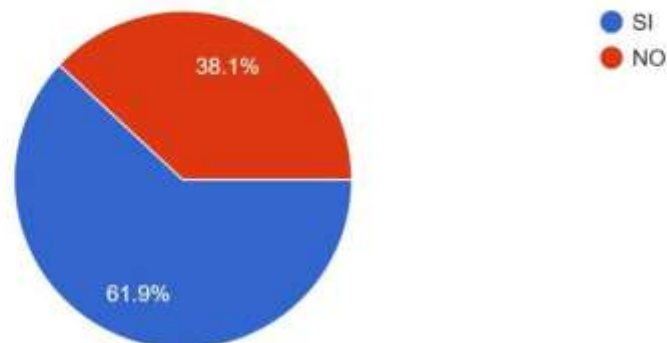


12) ¿Tiene vivienda propia?

La pregunta fue respondida por cuarenta y dos funcionarios de los cuales el 61,9% manifestó que SI, mientras el 38,1% manifestó que NO.

TIENE VIVIENDA PROPIA

42 respuestas



NIVEL PERSONAL

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 18 de 39

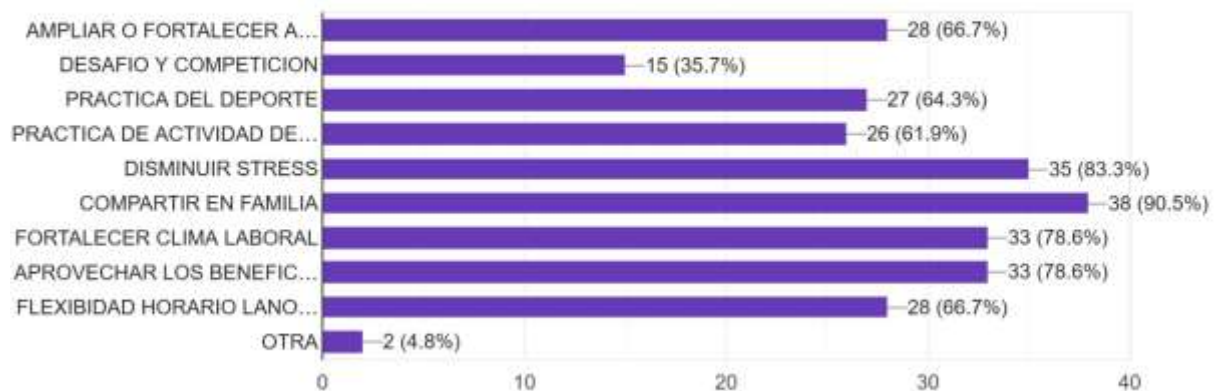
13) ¿Por cuál motivo SI participaría en actividades de bienestar?

Como se muestra en la gráfica de las cuarenta y dos respuestas (42) que se recopilieron de acuerdo a lo que indicó el personal, y teniendo en cuenta que se podrían elegir varias opciones se evidencia que:

- El 90,5% indica que la principal motivación para la mayoría de trabajadores para participar en las actividades de bienestar es compartir con la familia.
- El 83,3% indican como motivación la disminución del estrés.
- El 78,6% indica fortalecer el clima laboral.
- El 78,6% indica para aprovechar los beneficios del programa.
- El 66,7% corresponden a la flexibilidad en el horario laboral.
- El 66,7% corresponden a ampliar o fortalecer amistades.
- El 64,3%, indican que la motivación es la práctica del deporte.
- El 61,9% corresponde a práctica de actividades de autocuidado.
- El 35,7% corresponde a desafío y competición.
- Otros motivos el 4,8%.

POR CUAL MOTIVO SI PARTICIPARIA EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR

42 respuestas



¿Por cuál de estos motivos NO participaría en las actividades de Bienestar social?

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

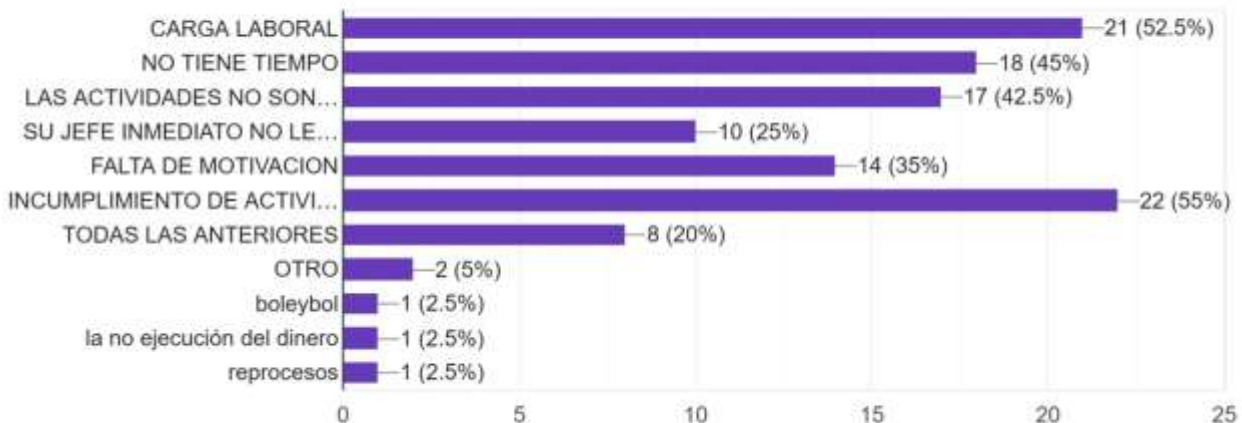
Página 19 de 39

De las cuarenta respuestas (40) que se tabularon de acuerdo a lo que indicó el personal, teniendo en cuenta que se podían elegir varias respuestas, se evidencia que:

- El 55% indica que el principal motivo para no participar es el incumplimiento de las actividades reportadas e improvisación.
- El 52,5% indica que por carga laboral.
- El 45% indica que no participaría porque no tiene tiempo.
- El 42,5% no participaría en las actividades por que las actividades no fueran de su agrado.
- El 35% no participaría por falta de motivación.
- El 25% no participaría porque su jefe inmediato no le daría permiso.
- El 20% no participaría por todas las opciones aquí plasmadas.
- Y por último con un 10% respectivamente el personal indica que no participaría por otras causas como lo son: reprocesos, no ejecución correcta del dinero.

POR CUAL MOTIVO NO PARTICIPARIA DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

40 respuestas



EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES

EXCELENCIA Y COMPROMISO



14) ¿Le gustaría participar de las siguientes actividades?

LE GUSTARIA PARTICIPAR DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES

32 respuestas

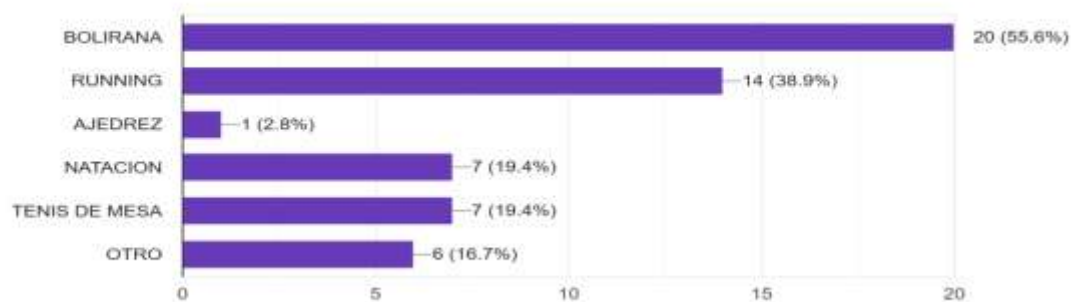


15) Deporte Individual.

En esta pregunta se obtuvieron treinta y seis respuestas, las cuales podrían seleccionar más de una opción: el 55,6% de los funcionarios prefiere bolirana, el 38,9% running, el 19,4% natación y tenis de mesa respectivamente, el 2,8% ajedrez y finalmente el 16,7% otros deportes individuales.

DEPORTE INDIVIDUAL

36 respuestas



16) Deportes Colectivos

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

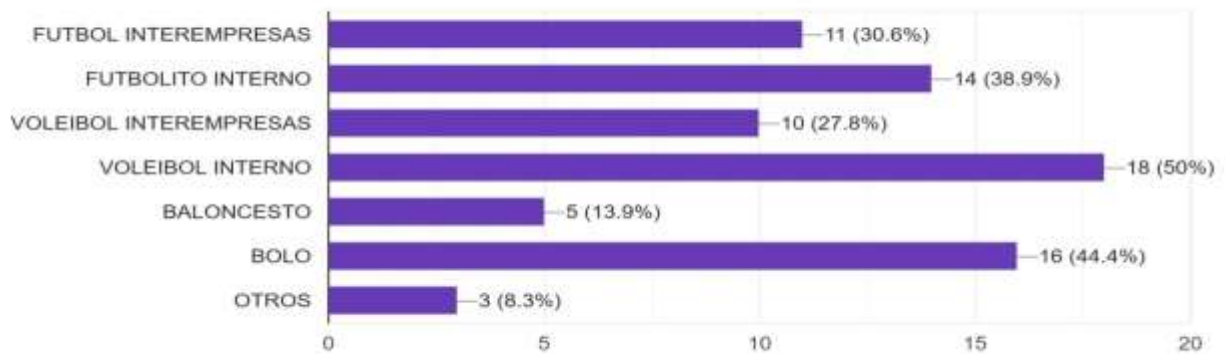
Versión: 4.0

Página 21 de 39

En esta pregunta se obtuvieron treinta y seis respuestas, en las cuales podrían seleccionar más de una opción: el 50% de los funcionarios prefiere voleibol interno, el 44,4% bolo, el 38,9% futbol interno, el 30,6% futbol interempresas, el 27,8% voleibol interno, el 13,9% baloncesto y el 8,3% otros deportes colectivos.

DEPORTE COLECTIVO

36 respuestas

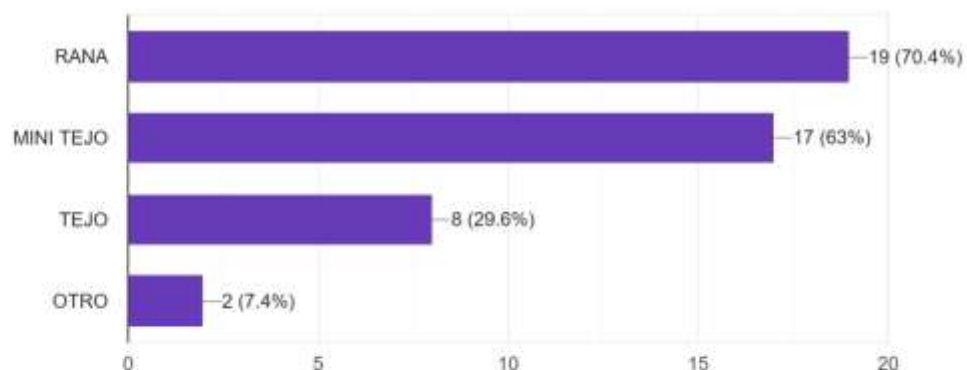


17) Deportes Autóctonos.

En esta pregunta se obtuvieron veintisiete respuestas, en las cuales podrían seleccionar más de una opción: el 70.4% de los funcionarios prefiere rana, el 63% minitejo, el 29,6% tejo y el 7,4% otros deportes autóctonos.

DEPORTES AUTOCTONOS

27 respuestas



EXCELENCIA Y COMPROMISO

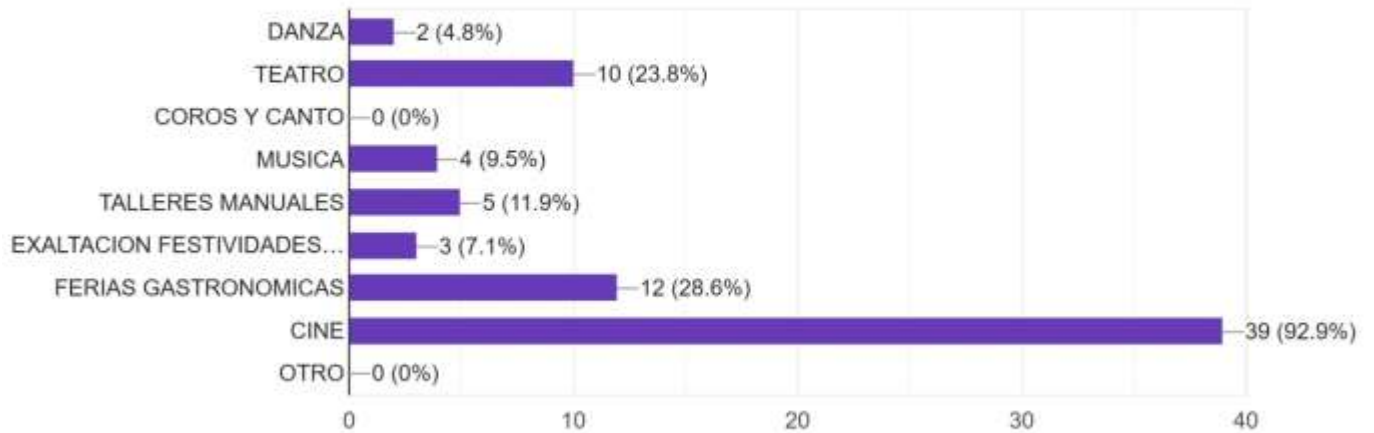


18) Eventos Culturales.

Dentro de las cuarenta y dos (42) respuestas y teniendo en cuenta que se podían elegir varias opciones, se encontró gran interés con un 92.2% de la actividad de cine familiar, seguido en un 28,6% por ferias gastronómicas, posteriormente con el 23,8% para teatro, 11,9% talleres manuales, 9,5% para música, 7,1% exaltación festividades autóctonas de la región y por ultimo con el 4,8% para danza.

EVENTOS CULTURALES

42 respuestas



19) Actividades de autocuidado

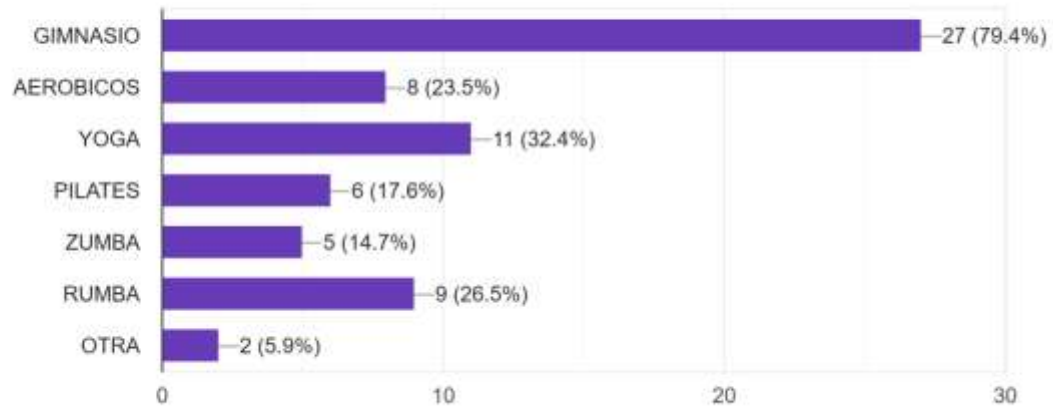
Dentro de las treinta y cuatro (34) respuestas y teniendo en cuenta que se podían elegir varias opciones, se encontró gran interés con un 79.4% de la actividad de gimnasio, seguido en 32,4% por yoga, posteriormente con el 26,5% para rumba, 23,5% aeróbicos, 17,6% pilates, 14,7% zumba y 5,9% otras actividades.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO

34 respuestas



20) ¿En qué actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas le gustaría participar?

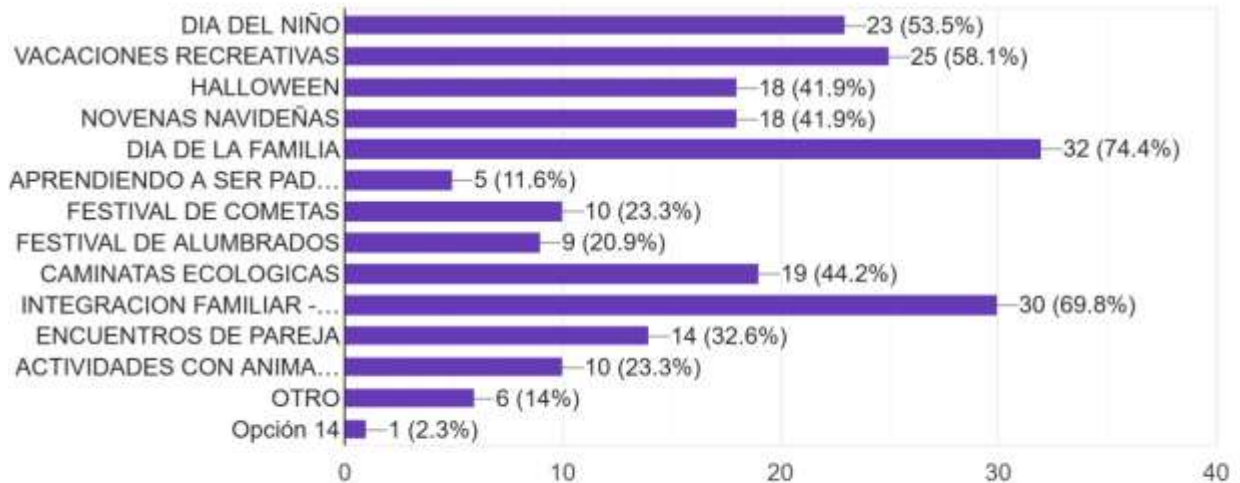
Se recolectaron cuarenta y tres (43) respuestas y teniendo en cuenta que se podían elegir varias opciones, se encontró gran interés con un 74.4% de la actividad del día de la familia, seguida por el 69,8% por integración familiar, 58,1% por vacaciones recreativas, 53,5% para la actividad del día del niño, 44,2% para caminatas ecológicas, seguido por el 41,9% para Halloween y novenas navideñas respectivamente, el 32,6% para encuentros de pareja, seguido por el 23,3% festival de cometas y actividades con animales respectivamente, el 20,9% festival de alumbrados, por ultimo aprendiendo a ser padres 11,6% y otras opciones 14%.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



ACTIVIDADES RECREATIVAS VACACIONALES CULTURALES Y ARTISTICAS, LE GUSTARIA PARTICIPAR

43 respuestas



21) ¿Convive con algún animal de compañía?

Se recolectaron treinta y siete (37) respuestas de las cuales el 59.5% manifiesta convivir con algún animal de compañía, mientras el 37,8% manifiesta que no.

CONVIVE CON ALGUN ANIMAL DE COMPAÑIA

37 respuestas



22) ¿Le gustaría participar en las jornadas de promoción y prevención?

Se recolectaron cuarenta y un (41) respuestas y teniendo en cuenta que se podían elegir varias opciones, se encontró gran interés con un 80,5% salud visual, seguida por el 73,2% higiene oral, con un 70,7% jornadas de

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

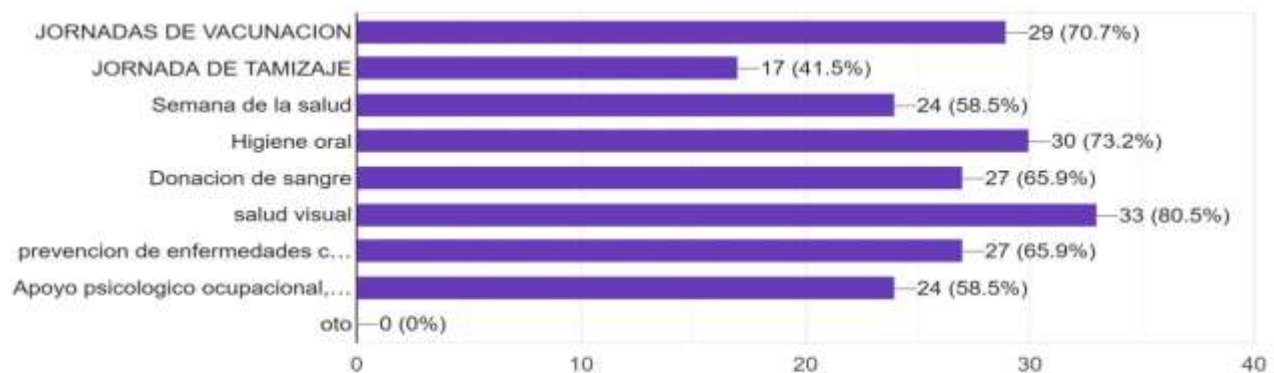
Versión: 4.0

Página 25 de 39

vacunación, con un 65,9% prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias y donación de sangre respectivamente, con un 50,5% semana de la salud y apoyo psicológico ocupacional respectivamente y por último con un 41,5% jornada de tamizaje.

LE GUSTARIA PARTICIPAR EN LAS JORNADAS DE PROMOCION Y PREVENCION

41 respuestas



23) Qué actividades considera deben tener prioridad en el programa de bienestar social, clasifique del 1 al 8.

Teniendo en cuenta que esta pregunta solo fue respondida por treinta y tres personas, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- Las actividades deportivas y recreativas ocuparon el primer lugar para 26 funcionarios.
- Las actividades para el fortalecimiento del ser ocuparon el segundo lugar para 13 funcionarios.
- Los programas de autocuidado ocuparon el tercer lugar para 12 funcionarios.
- Las actividades de integración familias ocupan el lugar número cuatro.
- La actividad número cinco es la de actividades de conferencias y charlas.
- La actividad número seis es la de ferias de vivienda.
- Las actividades de prepensionados ocuparon el lugar número siete.
- La actividad número ocho es la de actividades enfocadas a la salud mental.

24) Participaría en las siguientes actividades y/o talleres?

EXCELENCIA Y COMPROMISO



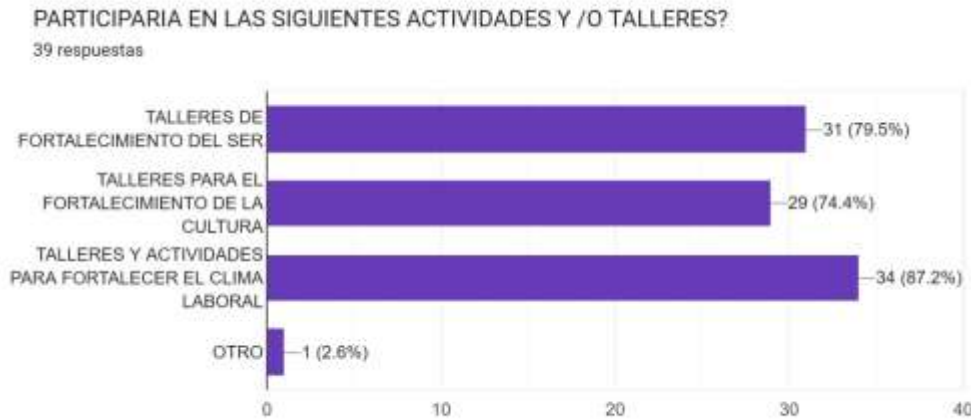
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 26 de 39

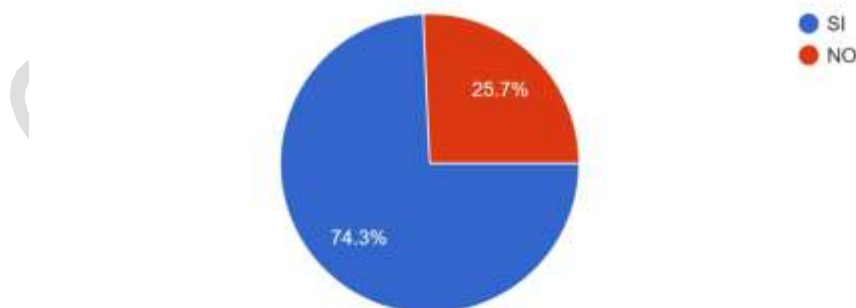
Se recolectaron treinta y nueve (39) respuestas y teniendo en cuenta que se podían elegir varias opciones, los resultados obtenidos fueron los siguientes: El 87,2% participaría de talleres y actividades para fortalecer el clima laboral, el 79,5% participaría de talleres de fortalecimiento del ser y el 74,4% en talleres para el fortalecimiento de la cultura, por ultimo el 2,6% preferiría participar de otros talleres.



25) ¿Conoce el plan de Incentivos?

Para esta pregunta se recolectaron treinta y cinco respuestas, de las cuales el

CONOCE EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
35 respuestas



74,3% manifestó conocer el plan de incentivos y el 25,7% manifestó no conocerlo.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

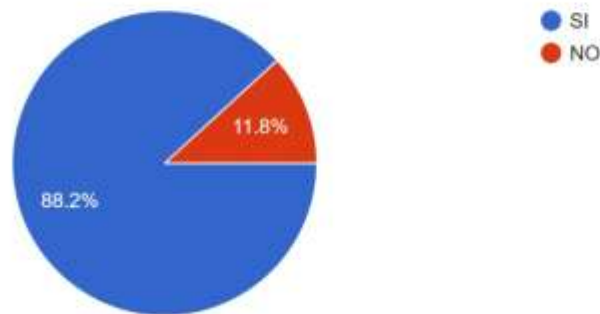


26) ¿Considera que las Actividades promueven la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores?

Para esta pregunta se recolectaron treinta y cuatro respuestas, de las cuales el

CONSIDERA QUE LAS ACTIVIDADES PROMUEVEN LA SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

34 respuestas



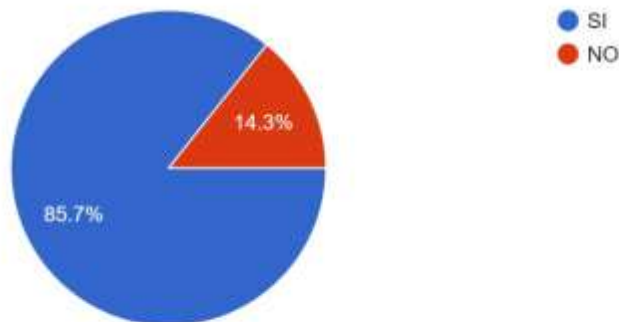
88,2% manifestó afirmativamente y el 11,8% negativamente.

27) ¿Ha participado en las actividades del programa de bienestar?

Para esta pregunta se recolectaron treinta y cinco respuestas, de las cuales el 85,7% manifestó haber participado de las actividades y el 14,3% manifestó no haberlo hecho.

HA PARTICIPADO EN LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS DENTRO DEL PROGRAMA

35 respuestas



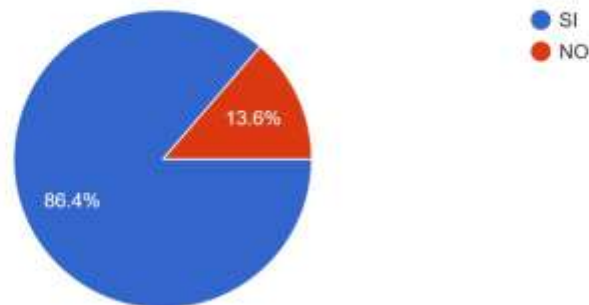
EXCELENCIA Y COMPROMISO



28) Solo para el personal de carrera: ¿Conoce el plan de incentivos?

Para esta pregunta se recolectaron veintidós respuestas, de las cuales el 86,4% manifestó conocerlo y el 13,6% manifestó no conocerlo.

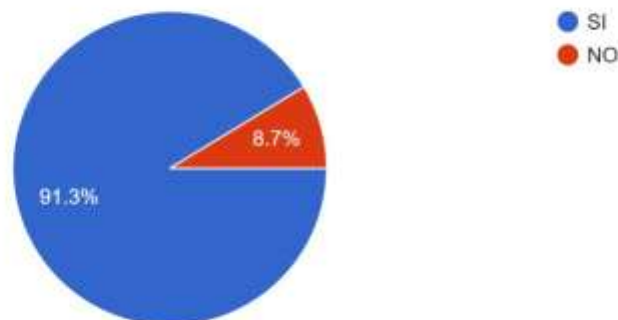
SOLO PARA PERSONAL DE CARRERA, CONOCE EL PLAN DE INCENTIVOS
22 respuestas



29) ¿Considera que se debe implementar el plan de incentivos?

Para esta pregunta se recolectaron veintitrés respuestas, de las cuales el 91,3% manifestó que si debía implementarse y el 8,7% manifestó que no debía implementarse.

CONSIDERA SE DEBE IMPLEMENTAR EL PLAN DE INCENTIVOS
23 respuestas



EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

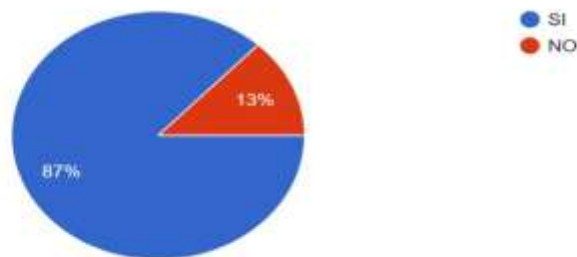
Versión: 4.0

Página 29 de 39

30) ¿Cree que el Plan de incentivos incrementará su compromiso y desempeño en la entidad?

Para esta pregunta se recolectaron veintitrés respuestas, de las cuales el 91,3% manifestó que si incrementaría su compromiso con la entidad y el 13% manifestó que no lo incrementaría.

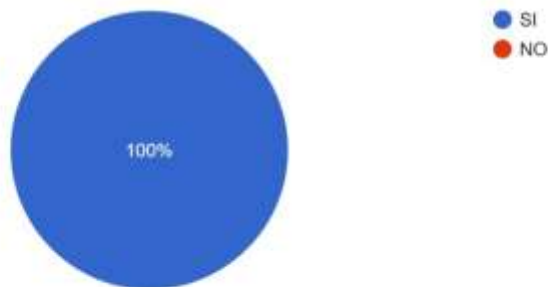
CREE QUE EL PLAN DE INCENTIVOS INCREMENTARA SU COMPROMISO Y DESEMPEÑO EN LA ENTIDAD
23 respuestas



31) ¿Cree que el Plan de Incentivos favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?

Para esta pregunta se recolectaron veinte respuestas, de las cuales el 100% manifestó que si favorecía al mejoramiento de la vida familiar.

EL PLAN DE INCENTIVOS FAVORECE EL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE VIDA FAMILIAR
20 respuestas



32) ¿Teniendo en cuenta el plan de incentivos, le gustaría recibir incentivos por participación en proyectos?

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

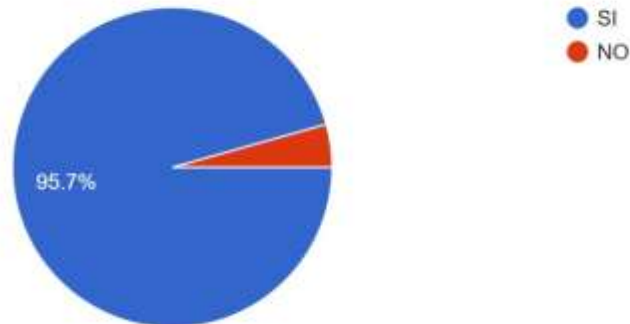
Versión: 4.0

Página 30 de 39

Con un total de veintitres (23) respuestas, el 95,7% equivalente a veintidos funcionarios manifestaron que si les gustaría recibir dicho incentivo, mientras el 4,3% o un funcionario respondió que no le gustaría.

LE GUSTARIA RECIBIR INCENTIVO POR PARTICIPACION EN PROYECTOS

23 respuestas

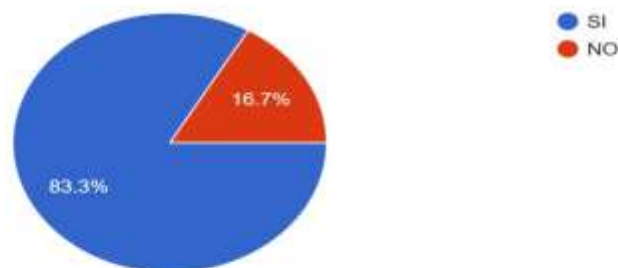


33) ¿Teniendo en cuenta el plan de incentivos, le gustaría recibir incentivos por publicación de un trabajo en medios nacionales?

Con un total de veinticuatro (24) respuestas, el 83,3% equivalente a veinte funcionarios manifestaron que si les gustaría recibir dicho incentivo, mientras el 16,7% o cuatro funcionarios respondieron que no le gustaría.

LE GUSTARIA RECIBIR INCENTIVOS POR PUBLICACION DE UN TRABAJO EN MEDIOS NACIONALES

24 respuestas



34) ¿Teniendo en cuenta el plan de incentivos, le gustaría recibir incentivos para turismo familiar?

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 31 de 39

LE GUSTARIA RECIBIR INCENTIVO POR TURISMO FAMILIAR

27 respuestas



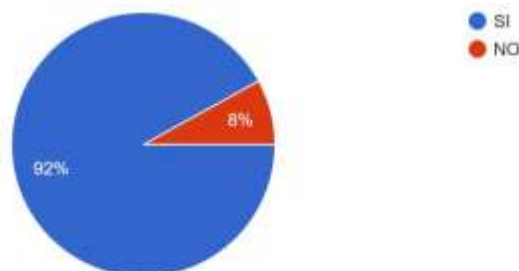
Con un total de veintisiete (27) respuestas, el 100% respondió que si le gustaría.

35) ¿Teniendo en cuenta el plan de incentivos, le gustaría recibir incentivos de apoyo en educación formal?

Con un total de veinticinco (25) respuestas, el 92% equivalente a veintitres funcionarios manifestaron que si les gustaría recibir dicho incentivo, mientras el 8% o dos funcionarios respondieron que no le gustaría.

LE GUSTARIA RECIBIR INCENTIVO PARA APOYO EN EDUCACION FORMAL

25 respuestas



36) ¿Teniendo en cuenta el plan de incentivos, le gustaría recibir reconocimiento público a la labor meritoria en acto solemne?

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

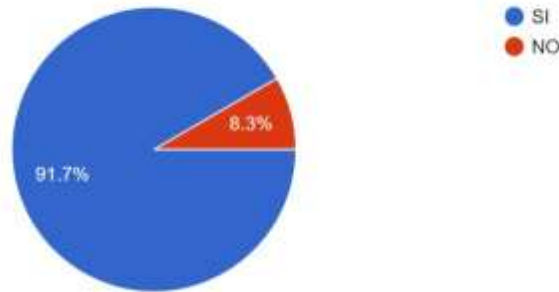
Versión: 4.0

Página 32 de 39

Con un total de veinticuatro (24) respuestas, el 91,7% equivalente a veintidos funcionarios manifestaron que si les gustaría recibir dicho incentivo, mientras el 8,3% o dos funcionarios respondieron que no le gustaría.

RECONOCIMIENTO PUBLICO A LA LABORAL MERITORIA EN ACTO SOLEMNE

24 respuestas



37) ¿Teniendo en cuenta el plan de incentivos, le gustaría recibir tres días de permiso remunerado?

TRES DIAS DE PERMISO REMUNERADO

27 respuestas



38) ¿Teniendo en cuenta el plan de incentivos, le gustaría recibir un programa de turismo familiar?

Con un total de treinta y un (31) respuestas, en donde el 100% respondió que si le gustaría recibir dicho incentivo.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

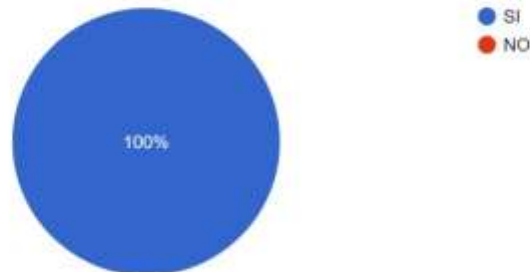
Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 33 de 39

PROGRAMA DE TURISMO FAMILIAR

31 respuestas

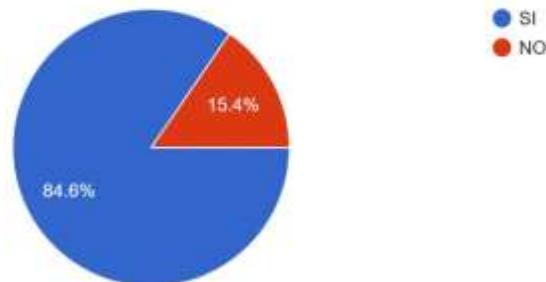


39) ¿Teniendo en cuenta el plan de incentivos, le gustaría recibir una inscripción para uno o varios miembros de su familia?

Con un total de veintiseis (26) respuestas, en donde el 84,6% respondió que si le gustaría recibir dicho incentivo y el 15,4% o cuatro funcionarios respondieron que no les gustaria.

INSCRIPCION A GIMNASIO PARA UNO O VARIOS MIEMBROS DEL EQUIPÓ

26 respuestas



40) ¿Qué otro incentivo le gustaría recibir?

Solo una persona respondió a esta pregunta y mencionó que le gustaría recibir incentivo a mejor empleado del mes.

41) Comentarios/sugerencias.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 34 de 39

A continuación, se mencionan algunos de los comentarios o sugerencias plasmados por los funcionarios:

- Que nos den calzado deportivo y plan vacacional internacional.
- Convenios para adquirir medina prepagada.
- Incentivo para educación formal.
- Convenios con universidades, institutos o academias para programas de educación superior o idiomas para el núcleo familiar.
- El viaje de bienestar social se contemple un destino internacional, ya que en las vigencias anteriores el solo para llevar un acompañante es más alto en los destinos nacionales y a los lugares a los cuales ya hemos asistido.
- Aporte para la compra de monturas oftalmológicas dentro del programa.
- Destinos internacionales para el plan vacacional.
- Programas apoyo educativo para hijos, incentivo o bono para actividades físicas, para que cada funcionario pueda elegir el centro deportivo cercano.
- Día del niño: destinos turísticos como eje cafetero, nariño y demás
- Que los bomberos que no tenemos hijos seamos tenidos en cuenta en un viaje nacional, que las fechas de las actividades se programen con antelacion, que se ejecute el 100% del presupuesto y que se continúe con la actividad de gimnasio.
- Implementación deportiva tenis, plan vacacional internacional.
- Planeación indiscutiblemente.
- Manejo del duelo y ofrendas para familiares que fallezcan
- % de ejecución sea igualitaria no pueden haber beneficios para unos mas que otros
- Todos las actividades debe tener un limite de participacion por ley.
- No puede existir pluralidad y comportamiento para el buen nombre de la institución.
- Incluir ser incluyente excluyen muchas veces al area administrativa de los eventos.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 35 de 39

- Lograr un buen numero de convenios institucionales y beneficios para que los empedados de bomberos logren % de descuento en aerolineas, supermercados, cadenas de almacenes, centros culturales, teatro santander, neomundo,.
- Programar actividades ejecutables y no cantidad
- Viaje internacional.
- Que se ajuste al tiempo para evitar ejecución de dinero, premio viaje al equipo ganador, Que se socialice el contrato que se haga con comfenalco ya que se invierten los recursos en su totalidad.
- Mantener las actividades y bonos del año 2024 y fortalecer: - bono deportivo "mantener un almacén de nombre reconocido", -bono de cumpleaños, - inscripción del gym bodytech, excelente al servicio, -Revisar la posibilidad de incrementar las bolears y el combo del cine, - viaje todo incluido, - Deporte senderismo, - Talleres de inteligencia artificial y tecnología, - Estadía, fortalecimiento e intercambio de conocimiento con los mejores cuerpos de bomberos del país, incluir tenis, Plan vacacional internacional.
- Calzado deportivo, viaje internacional.
- Mismas actividades para todo el personal, lo cual cambiaría al ser de participación voluntaria. (gimnasio año 202)
- De manera formal solicito que para estas actividades previstas no hayan devoluciones de nuestro dinero, que nos merecemos este espacios e parte de nuestra empresa
- Gimnasio en casa
- Que el interventor no sea Carlos Daniel Duarte, que el interventor solo viaje o acompañe la actividad cuando le corresponda la actividad a la compañía de el. Que el interventor no lleve sino un invitado como los demás bomberos. Que se mantenga expuesta el listado de personas que participen en cada actividad.
- Agregar una boleta más al cine familiar, calzado deportivo, más actividades de integración, más pasadías para la familia, reprogramar actividades para funcionarios con incapacidades o restricciones, tenis como deporte, dejar abierto el pazo por todo el año para planes vacacionales y pasadías
- Pienso que los viajes mejoran el ambiente laboral.
- Los que no tenemos hijos se nos de un bono o viaje como a los que tienen hijos y los pre pensionados.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 36 de 39

-Permisos con reemplazo.

8. 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.

9. PLAN DE ACCIÓN

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

De esta manera se presenta la metodología que Bomberos de Bucaramanga implementará para la ejecución del Programa de Bienestar Social 2026.

EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
ACONDICIONAMIENTO FÍSICO	Se garantizarán espacios en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.
IMPLEMENTACIÓN DEPORTIVA	Se entregarán implementos deportivos de alta calidad que promuevan la actividad deportiva.
OLIMPIADAS BOMBERILES	Se gestionarán convenios con entidades externas para lograr espacios que favorezcan las habilidades y el desarrollo deportivo, así mismo se ejecutarán actividades de disciplinas

EXCELENCIA Y COMPROMISO



**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
INSTITUCIONALES**

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 37 de 39

	individuales como son bolirana, running, ajedrez, natación, tenis de mesa, así mismo, se agregarán deportes autóctonos como la rana, el minitejo y el tejo, entre otros.
DEPORTES INTEREMPRESAS	Se gestionarán deportes colectivos con entidades municipales-departamentales, las cuales incluyan disciplinas como. Futbol, voleibol, baloncesto y bolo, así mismo estas mismas disciplinas se jugarán a nivel interno.
DIA DE LA NIÑEZ – VACACIONES RECREATIVAS	Realizar una actividad lúdica dirigida a los niños, niñas y adolescentes a cargo de los servidores públicos bomberos de Bucaramanga.
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.

EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES	
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
CINE	Se dará continuidad a esta actividad encaminada para el funcionario y su núcleo familiar.
INTEGRACIÓN FAMILIAR – DÍA DE LA	De acuerdo con la normatividad vigente

EXCELENCIA Y COMPROMISO



**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
INSTITUCIONALES**

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 38 de 39

FAMILIA	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.
FERIAS GASTRONOMICAS	Se gestionará la participación en ferias gastronómicas de la región.
TEATRO	Se gestionarán convenios con las entidades encargadas para acceder a los diferentes teatros y obras de la ciudad.
HALLOWEEN	Realizar una actividad lúdica dirigida a los funcionarios de la entidad la cual busque incentivar su creatividad y favorecer a un espacio de esparcimiento
NOVENAS NAVIDEÑAS	Realizar actividades que propendan a la unión laboral y a la gratitud en épocas decembrinas.

PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO Y DESVINCULACIÓN ASISTIDA	
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
CHARLAS Y CAPACITACIONES	se brindará apoyo sociolaboral y emocional mediante charlas y capacitaciones a las personas que se desvinculan por reestructuración, por pensión o por finalización del nombramiento en provisionalidad
INTEGRACIÓN DESVINCULACIÓN	Se brindará un espacio de esparcimiento y acompañamiento al personal prepensionado de la entidad.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
INSTITUCIONALES**

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 39 de 39

INCENTIVOS	
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
CELEBRACIÓN POR CUMPLEAÑOS	se hará entrega de un detalle de cumpleaños para cada funcionario y se evaluará con su jefe inmediato la posibilidad de recibir medio día de descanso remunerado.
ANIVERSARIO DE LA ENTIDAD – PARADA BOMBERIL	Actividad mediante la cual se busca Reconocer y exaltar la misión institucional, la trayectoria y el servicio de los funcionarios mediante acto solemne.
PROGRAMA DE INCENTIVOS	Se estudiará la viabilidad de implementar el programa de incentivos en el cual se otorguen reconocimientos y/o beneficios al personal por estudios, por investigaciones, por labor meritoria, por publicaciones en medios nacionales, participación en proyectos, entre otros.

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:

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

Es importante mencionar que dicho indicador se realizará al final las actividades, previo reporte del proveedor y solo aplicará para aquellas que se ejecuten en cumplimiento del objeto contractual/convenio del plan de bienestar, es decir para actividades con costo.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
INSTITUCIONALES**

Código: PL-TH-SGC-200-005

Versión: 4.0

Página 40 de 39

11. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA 2026													
ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
ACTUALIZACIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS													
REVISIÓN Y APROBACIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS													
PUBLICACIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS													
ACTUALIZACIÓN Y/O SEGUIMIENTO SEMESTRAL													
REQUERIMIENTO TÉCNICO Y PUBLICACIÓN DE CONTRATO/CONVENIO													
EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS													

COPIA CONTROLADA

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13
Bucaramanga, Santander
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123
Telefax: Dirección General: 6522220