	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina: Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa: Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página 1/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>		

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2019




### BOMBEROS DE BUCARAMANGA

**APROBADO POR EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO Y POR LA MESA DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

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


	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	2/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	4
<b>CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PUBLICOS</b> .....	5
<b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES</b> .....	7
<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	13
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	20
<b>OBJETIVOS</b> .....	20
<b>GENERAL</b> .....	20
<b>ESPECÍFICOS:</b> .....	20
<b>ALCANCE</b> .....	21
<b>BENEFICIARIOS:</b> .....	21
<b>SISTEMA DE ESTIMULOS</b> .....	22
<b>1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b> .....	22
<b>1.1. LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:</b> .....	23
Programa de Promoción y Prevención de la Salud: <b>SST.</b> .....	23
Programa Deportivos, recreativos y vacacionales: .....	24
<b>1.2. LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:</b> .....	25
El clima laboral .....	25
Programa de Convivencia Institucional: .....	26
<b>2. PROGRAMA DE INCENTIVOS</b> .....	27
<b>2.1. Plan de incentivos No Pecuniarios:</b> .....	28
<b>2.2. Plan de Incentivos Pecuniarios</b> .....	28
<b>2.3 Distribución de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios</b> .....	29
<b>2.3. Como Definir el Proceso de Selección:</b> .....	29
<b>2.4. Apoyo a la Educación Formal</b> .....	30
<b>3. FUENTES DE FINANCIACIÓN</b> .....	31
<b>4. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b> .....	32
<b>PRESUPUESTO APROPIADO: \$271.806.500</b> .....	32
<b>5. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> .....	39

**EXCELENCIA Y COMPROMISO**

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	3/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## INTRODUCCIÓN

Bomberos de Bucaramanga, tiene como objetivo principal propender por un ambiente laboral saludable, armonioso, que contribuya de manera significativa en el desarrollo integral del Talento Humano; por tal razón presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los Servidores Públicos con vinculación de carrera Administrativa, Libre nombramiento y remoción, Provisionalidad, y personal Contratista.


Entendiéndose este Plan como las actividades planificadas, ejecutadas y evaluadas como respuesta a las necesidades de bienestar social previamente identificadas; en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar y en la exaltación de la labor del servidor público. El Bienestar integral de los funcionarios conlleva al fomento de la cultura organizacional que propenda por la motivación, y por ende a fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad y al cumplimiento de los objetivos Institucionales agregando valor público en la prestación del servicio.

Así mismo, la entidad está interesada en entender y gestionar el Talento Humano de manera eficiente, como el corazón de MIPG; de tal manera que las necesidades e intereses laborales y familiares se tengan en cuenta, para mantenerlos motivados logrando la sinergia entre: trabajo / vida familiar.

Para la construcción de este plan se tuvieron en cuenta insumos como la encuesta aplicada a 54 funcionarios de la entidad de una población de 91; la caracterización de los servidores de la entidad, la matriz GETH y el Plan de Acción 2018.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	4/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## JUSTIFICACIÓN


El Plan de Bienestar Social e Incentivos de Bomberos de Bucaramanga, enmarcado en la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG, está diseñado para organizar la gestión del Talento Humano, mediante instrumentos que permitan identificar de manera objetiva las necesidades de los servidores públicos de la entidad, con el propósito de que su construcción esté fundamentada en las expectativas que los servidores esperan ser atendidas; de tal manera que al ser suplidas puedan contribuir en la actitud positiva y proactiva de sus funcionarios.

Es por tanto, que para diseñar el componente de bienestar la entidad debe tener en cuenta para la construcción del sistema de estímulos, en primer lugar la caracterización de los servidores públicos de bomberos, el plan de acción de la matriz GETH establecida en el Plan estratégico del Talento Humano, y el diagnóstico de necesidades producto de la “*Ficha diagnóstica de bienestar laboral*” diseñada por la Función Pública, con el fin de que el Plan de bienestar e incentivos propuesto responda de manera adecuada a esas necesidades.

Diseñar el componente de bienestar del Plan Estratégico de Talento Humano, de acuerdo con la información suministrada por los tres pasos anteriores, es una de las prioridades de la entidad, teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público, ingreso, desarrollo y retiro.

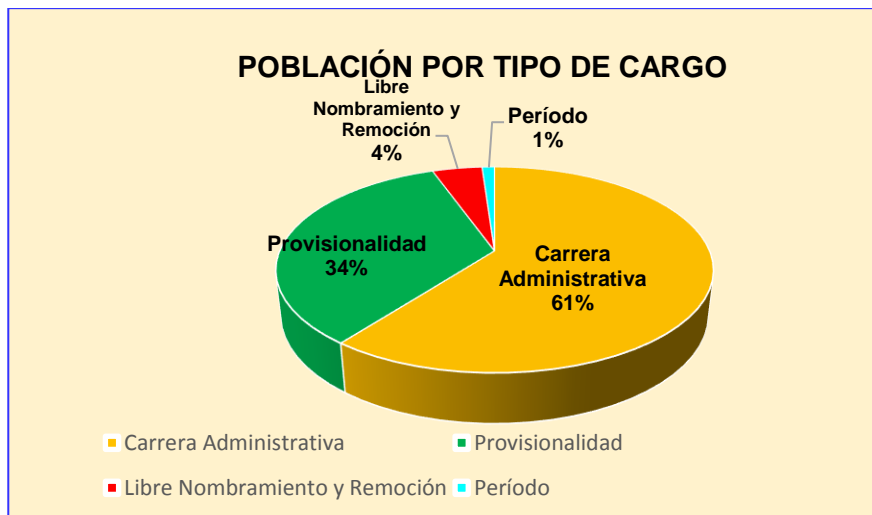
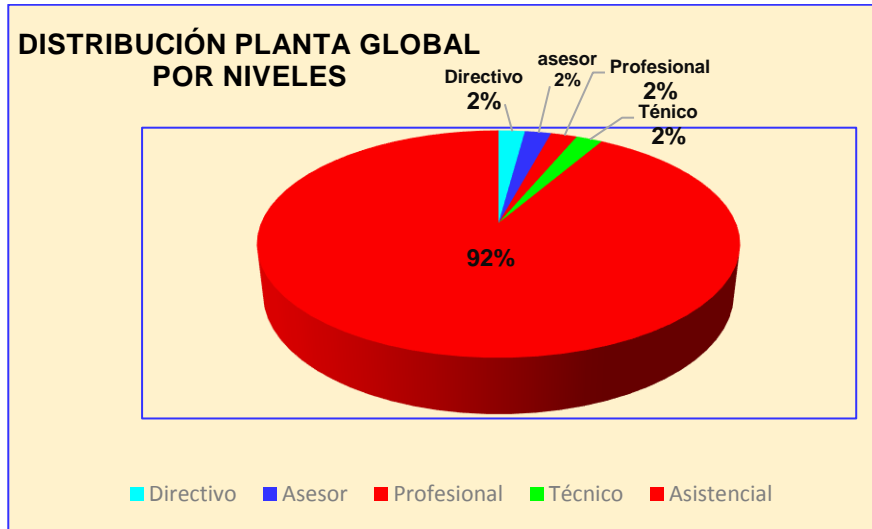
## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	5/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			


## CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PUBLICOS

### PLANTA GLOBAL

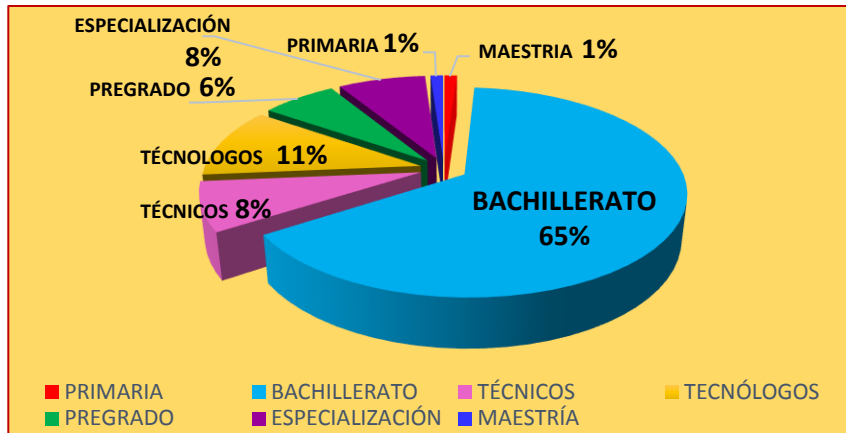


## EXCELENCIA Y COMPROMISO

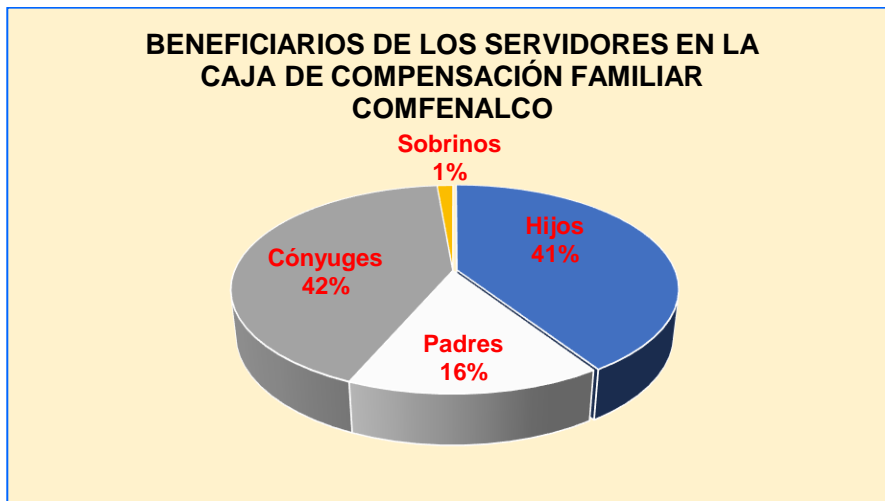
Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
 Bucaramanga, Santander  
 PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123  
 Telefax: Dirección General: 6522220

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	6/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

### NIVEL DE ESCOLARIDAD




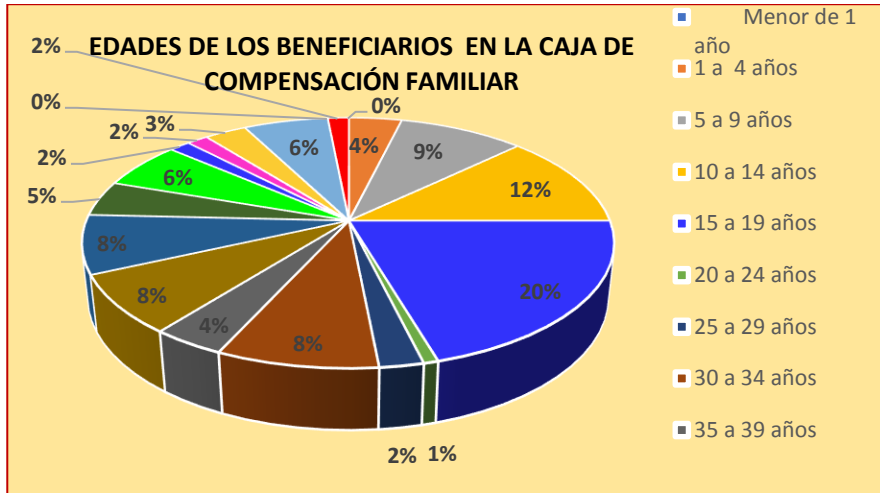
### BENEFICIARIOS DE LOS SERVIDORES EN LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO



### EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	7/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			



## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Este Plan, es el resultado de un diagnóstico realizado a las necesidades de Bienestar Social e Incentivos de los servidores públicos de la entidad. Estas necesidades y expectativas fueron descritas por cada uno de quienes contestaron el cuestionario enviado, aplicando para ello la ficha diagnóstica propuesta por la Función Pública, dirigida a todo el personal operativo y administrativo de la entidad, población objetivo de 91 servidores públicos que corresponde al 100%; sin embargo el cuestionario fue contestado por el 59% de la población objetivo; la cual fue tomada como muestra para el diagnóstico de necesidades y expectativas.

Los resultados de la encuesta, permitió la obtención de información, acerca de lo que los funcionarios esperarían que la entidad les entregue como sinónimo de Bienestar Social e Incentivos. Estos datos fueron revisados y tenidos en cuenta para el diseño del Plan, así como para la estructuración de las actividades a realizar como producto de las necesidades identificadas.


**Población (Target):** El total de la población es de 80 servidores públicos del área de Operaciones y 11 del área Administrativa, el objetivo era obtener el ciento por ciento de las encuestas aplicadas, sin embargo fue respondida por 49 funcionarios del área de operaciones y 5 del área Administrativa para un total de 54.

**Técnica:** Encuesta, estudio de tipo cuantitativo, autoaplicable.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	8/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

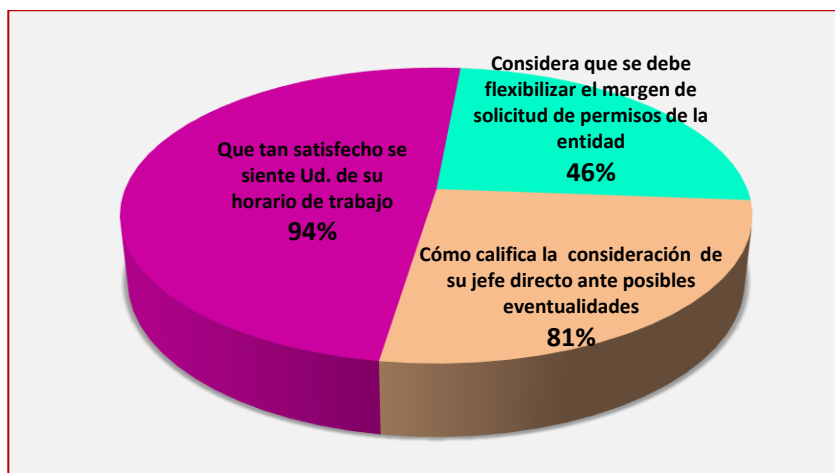
### Objetivos:

- Conocer las expectativas de los servidores públicos, respecto a la percepción que tienen del significado de calidad de vida; con el fin de plantear oportunidades de desarrollo y bienestar para los funcionarios y su familia.
- Determinar hábitos de comportamiento con referencia a actividades de bienestar, enmarcadas en estilos de vida saludable.

A continuación se muestran los resultados obtenidos, los cuales fueron esbozados en gráficas para mayor ilustración.

## RESULTADOS DE LA FICHA DIAGNÓSTICA

### FLEXIBILIDAD LABORAL



Con respecto a la flexibilidad laboral el 94% de la población encuestada, encuentra que el horario de trabajo establecido en la entidad es el más adecuado con el cual se encuentran altamente satisfechos; así mismo, el 46% consideran que se debe flexibilizar el margen de solicitud de permisos de la entidad, y el 81% de la población encuestada coincidió en afirmar que la consideración del jefe directo antes posibles eventualidades es positiva.


Teniendo en cuenta la estrategia que algunos encuestados escribieron con respecto a generar mayor productividad y reducir los horarios laborales, se encuentran las siguientes:

1. Retomar el horario anterior con el fin de ingresar en el mismo horario el área operativa y administrativa, ingresando a las 7 de la mañana.
2. Realizar actividades de pausas activas programadas por la ARL de la Entidad y programas de Bienestar Social.
3. Trabajo en equipo.
4. Diseñar el procedimiento de permisos de acuerdo con su tipología de permiso y del cargo.

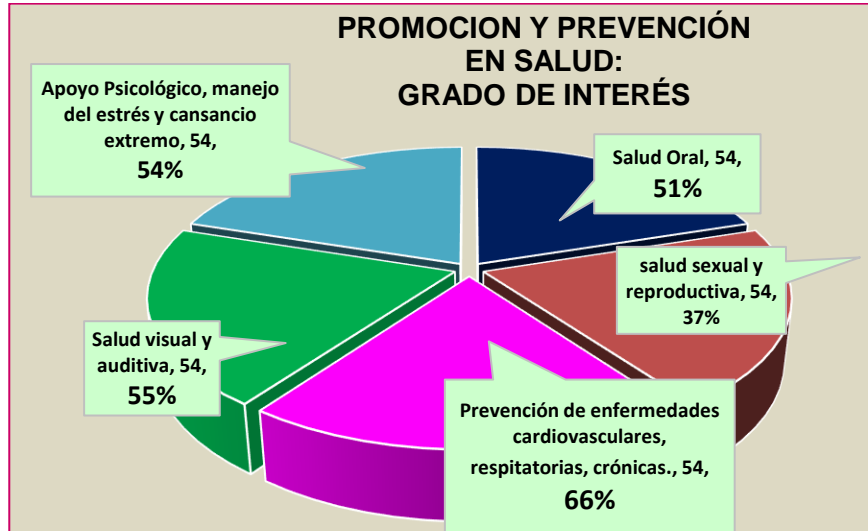
## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

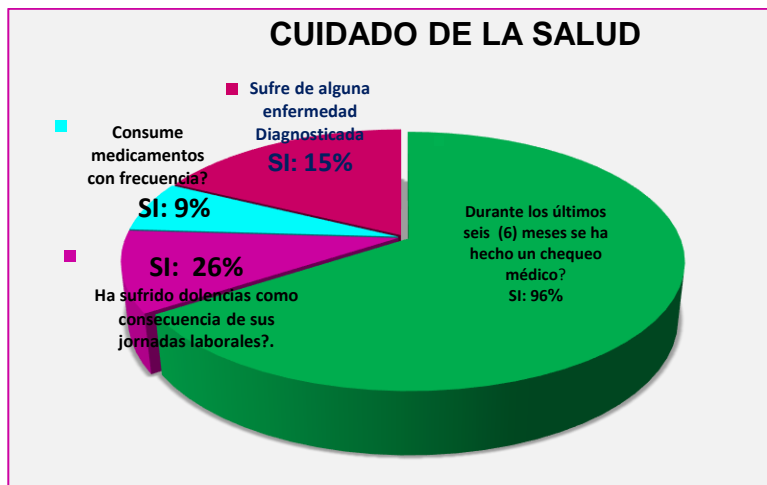


	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	9/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## SALUD




En el área de salud se evidencia que la población encuestada está muy interesada en Programas de promoción y prevención en salud Oral, Visual y auditiva, en el apoyo Psicológico manejo del estrés y cansancio en un porcentaje promedio al 52%; sin embargo, el 66% de los encuestados consideran que la Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, son las más importantes en cuanto a programas de prevención. En cuanto a la salud sexual y reproductiva, solo el 37% que representan a 20 funcionarios encuestados lo consideran importante y está dentro de las prioridades para programas de Promoción y Prevención, que podría corresponder a los 20 funcionarios que el rango de edad oscilan entre los 20 y los 39 años de edad.



## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	10/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			


## RECREACIÓN, DEPORTES Y VACACIONALES



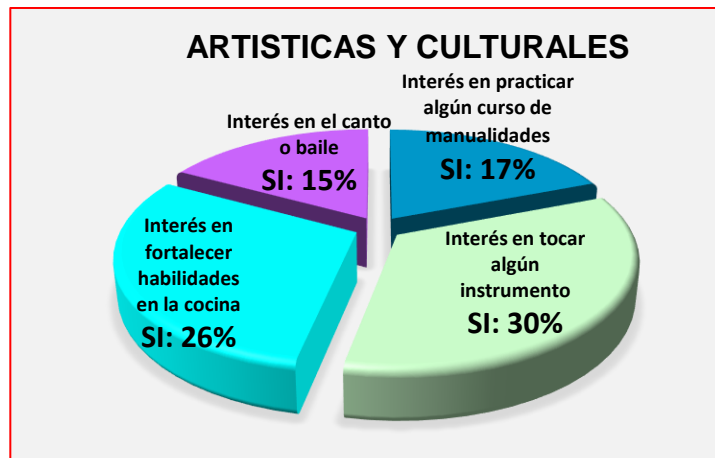
Se pudo evidenciar de acuerdo con los resultados obtenidos, que los temas que se relacionan con espacios deportivos, recreativos y la exaltación de las fechas y eventos especiales representan en gran medida una sensación de bienestar y felicidad para los funcionarios encuestados, los cuales tienen gran acogida y son de interés general representados en un 81% en su nivel de satisfacción; que encuentran en estas actividades un balance armonioso y de bienestar.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

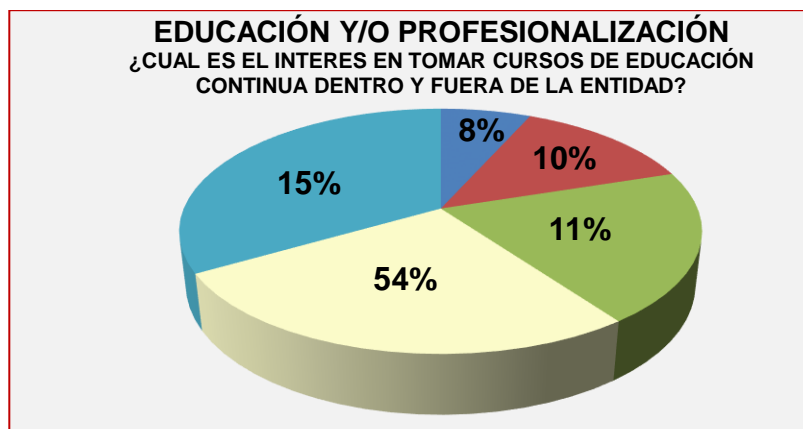
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	11/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## ARTÍSTICAS Y CULTURALES



De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta aplicada se pudo observar que la cultura y el arte no están dentro de los rangos de aceptación y de reconocimiento como una sensación de bienestar, por lo tanto es iniciativa de la entidad propender por la culturización y fomento de actividades que contribuyan a la armonía, sano esparcimiento y el desarrollo de talentos.


## EDUCACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

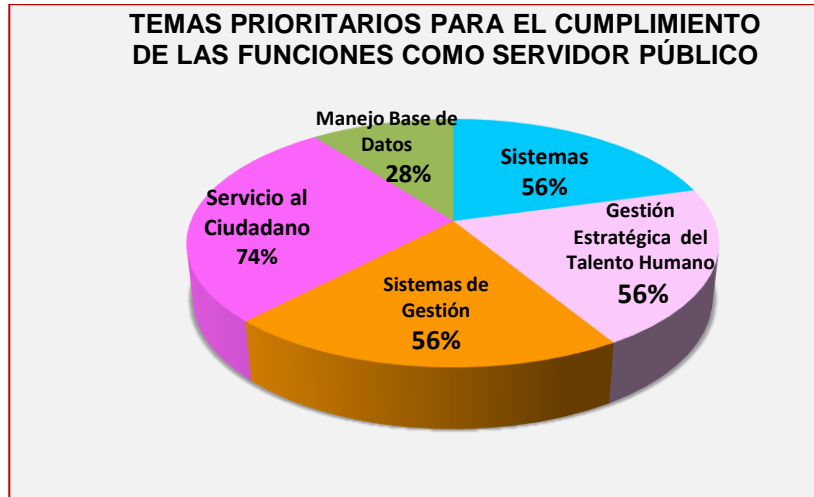


De los 54 funcionarios encuestados, 29 de ellos que corresponden al 53%, consideran que la educación y/o profesionalización es importante y de gran interés; mientras que el 47% de ellos creen que no es de interés.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

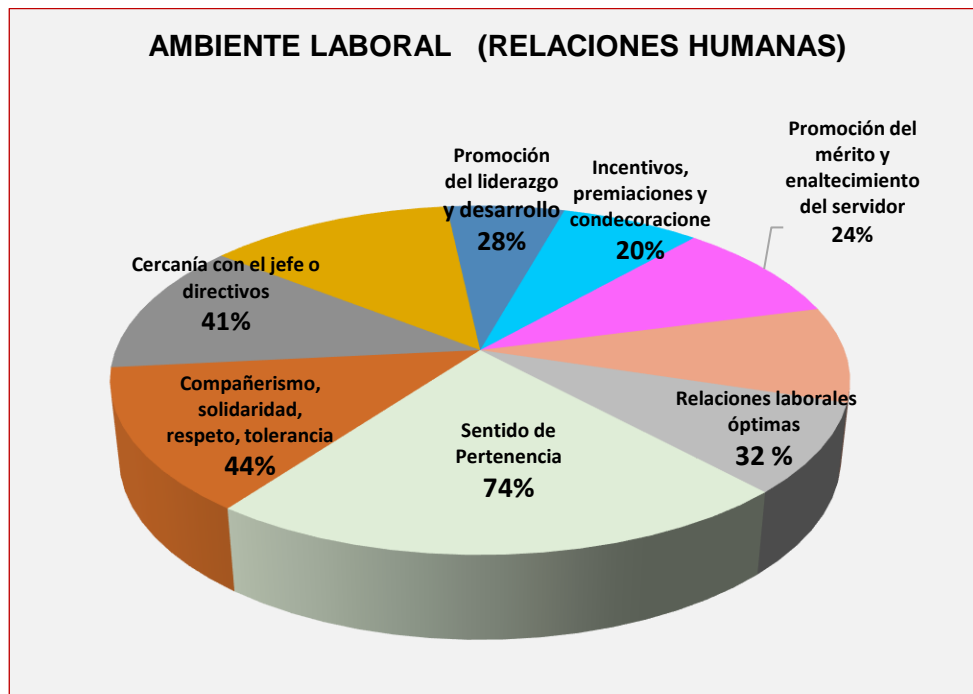
Sede Administrativa: Calle 44 Número 10 -13  
Bucaramanga, Santander  
PBX: 6526666 Línea Emergencias 119 – 123  
Telefax: Dirección General: 6522220

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina: Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa: Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página 12/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>		




En cuanto a temas generales de capacitación para el cumplimiento de las funciones como servidor público, los resultados de las encuestas muestran gran interés en temas relacionados con Servicio al Ciudadano con un 74% de interés seguido de Ofimática como (Word, Excel, Power Point) y Sistemas de Gestión tales como Sistema de Gestión como Seguridad y Salud en el Trabajo, Calidad y MIPG, con un 56% respectivamente.

### CLIMA LABORAL



### EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	13/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## MARCO NORMATIVO

Con el propósito de dar cumplimiento de la puesta en marcha de la Primera Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y de Gestión, MIPG, a través de la implementación de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se diseñó como estrategia para este fin, enmarcado en la siguiente normatividad legal vigente:

### Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG

#### Primera Dimensión Talento Humano

#### Constitución Política de Colombia Artículos 48. 51, 52,53 y 57

**Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36:** Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

#### Decreto 1227 de 2005 artículo 70:

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

70.1 Deportivos, recreativos y vacaciones

70.2 Artísticos y culturales

70.3 Promoción y prevención de la salud.


70.5 Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentado ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

#### ARTÍCULO 26 Ley 489 de 1998 que establece. Estímulos a los servidores públicos.

El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distinguen por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones. (Ver Arts. [2.2.10.1](#), [2.2.19.6.5](#); [2.2.20.3.2](#); [2.2.23.4](#), Decreto 1083 de 2015.)

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	14/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

**Decreto Ley 1567 de 1998 Título II Capítulo III Art. 20 Programa de Bienestar Social.**

**ARTÍCULO 20. Bienestar Social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. **PARÁGRAFO .** Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.


**ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social.** Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

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

Ley 734 de 2002, artículo 33. Numeral 4. Participar en todos los Programas de Bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como vivienda, educación, recreación, cultura, deportes y vacacionales; Numeral 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales convencionales vigentes.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	15/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

### LEY 1083 DE 2015 en sus artículos:

**Artículo 2.2.10.1 Programa de Estímulos:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

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

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Parágrafo 1.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

(Parágrafo 1 modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005)

**Parágrafo 2.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.


(Decreto 1227 de 2005, art. 70).

**ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	16/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

**ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5: La Financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.** Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.


**ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75).

**ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 76)

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	17/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

**ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77)


**ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

**ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79)

**ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	18/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

**ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior. 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

**ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:


1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 82).

**ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad. **Parágrafo 2.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	19/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

**ARTÍCULO 2.2.10.16 Seccionales o regionales.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 84)

**ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

**ACUERDO 6176 DE 2018 CNSC:** “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

### **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor Público en el cumplimiento de la Misión Institucional mediante el desempeño efectivo a través de los compromisos laborales y comportamentales.


### **FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE PERSONAL.**

*De acuerdo con la Ley 909, Artículo 16, “En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados”. La Comisión de personal se configura como un instrumento que busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.*

*La Comisión deberá proteger los derechos de los empleados públicos y guiar a la entidad hacia un entorno de trabajo en equipo. En el numeral 2, Literal h, indica que, además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán con “Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”.*

## **EXCELENCIA Y COMPROMISO**

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	20/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## MARCO TEÓRICO

En este plan es necesario recordar que el Modelo integrado de planeación y gestión MIPG, se fundamenta en el fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano de las entidades públicas y del fortalecimiento de su liderazgo; así como de promover valores como la integridad y la legalidad como principios sus servidores como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

La profesionalización del servicio público en gestión estratégica del talento humano requiere la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores Públicos.

Para lograr mejorar la prestación del servicio a la ciudadanía se requiere que, quien ejecute esas actividades, es decir los servidores públicos se encuentren motivados y satisfechos, por ello es necesario entre otras cosas: Propender por un ambiente laboral integral que mediante la planificación y el direccionamiento estratégico basado en MIPG, propenda por el mejoramiento continuo de la entidad, así como de las condiciones laborales de sus empleados públicos para que estos a su vez generen valor público en la prestación del servicio.

## OBJETIVOS

### GENERAL


Consolidar las condiciones laborales adecuadas de los empleados publicos de Bomberos de Bucaramanga, que favorezcan el bienestar físico, emocional y mental; de tal suerte que el bienestar y los incentivos sean la base para hacer de la gestión del talento humano, estratégica y artífice en el desarrollo de las competencias tanto funcionales como comportamentales.

### ESPECÍFICOS:

- Afianzar las sanas relaciones laborales y de convivencia entre los funcionarios de la entidad.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social. (Finalidad de los programas de Bienestar Social, Decreto Ley 1567 de 1998)

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	21/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional. (Finalidad de los programas de Bienestar Social, Decreto Ley 1567 de 1998)
- Promover los espacios para el sano desarrollo de actividades físicas, recreativas y de espaciamento; que propendan por un desarrollo armonioso cuerpo-mente-espíritu.
- Facilitar y promover la integración de todos los funcionarios públicos de la entidad mediante actividades deportivas, recreativas y de trabajo en equipo.
- Fomentar la participación activa de todos los servidores públicos en las actividades que se programen con el objetivo de cultivar estilos saludables de vida.
- Conscientizar mediante campañas pedagógicas y actividades lúdicas a todos los empleados públicos de la entidad de la importancia de contribuir de manera proactiva en los valores como el compromiso, el respeto, la solidaridad y la tolerancia que conlleven a la sana convivencia laboral.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad. (Finalidad de los programas de Bienestar Social, Decreto Ley 1567 de 1998)
- Promover el trabajo en equipo.

## ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de Bomberos de Bucaramanga, comprende todos los empleados públicos de la entidad con sus respectivas necesidades de servicios sociales, calidad de vida, integración y toda acción que conlleve a fomentar el bienestar y armonía entre trabajo y familia.

## BENEFICIARIOS:

### Estímulos e Incentivos:

Los beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga, son todos los empleados públicos y su núcleo familiar.


### Bienestar Social:

Todos los servidores Públicos que estén vinculados con la entidad Bomberos de Bucaramanga hacen parte del Plan de Bienestar Social 2019.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	22/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## RESPONSABLE

La Dirección administrativa y Financiera es la encargada de la formulación, ejecución y seguimiento y evaluación.

## SISTEMA DE ESTIMULOS

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y el 648 de 2018.

El sistema de estímulos comprende dos grandes ejes:

1. Programas de Bienestar Social y
2. Programas de Incentivos

Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. El sistema de estímulos debe corresponder a las necesidades, intereses y motivaciones de los servidores.

### 1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL


Cabe recordar que el Modelo integrado de planeación y gestión MIPG, se fundamenta en el fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano, así como de promover el liderazgo, fomentar una cultura organizacional sustentada en los valores promulgados en el código de integridad interiorizados como preceptos para cada una de las acciones emprendidas en el desarrollo de las competencias laborales y en el desarrollo y crecimiento profesional del empleado público; de tal manera que logren la productividad y el mejoramiento de la prestación del servicio a la ciudadanía.

La profesionalización del servicio público en la gestión estratégica del talento humano de Bomberos de Bucaramanga, requiere de la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas-funcionales y competencias comportamentales de los servidores Públicos. Por ello, ha formulado la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad adoptadas mediante acto administrativo Resolución No. 078 del 17 de Mayo de 2019.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	23/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

Para lograr mejorar la prestación del servicio a la ciudadanía se requiere que los funcionarios de la entidad se encuentren motivados y satisfechos, por ello es necesario realizar mediciones de clima laboral.

El Programa de bienestar social comprende:

### 1.1. LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

(Decreto 1567 de 1998, artículo 23) Comprende programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar en temas como la salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de este componente son:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes y artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Educación formal.

**En esta área es pertinente la constante participación y efectiva coordinación interinstitucional para la logística y gestión efectiva de actividades de planeación, organización y desarrollo.**


#### **Programa de Promoción y Prevención de la Salud: SST.**

Estos programas son ofrecidos y prestados por otras Instituciones de acuerdo con los servicios requeridos, mediante afiliación de los funcionarios; tales como las Entidades Promotoras de Salud .E.P.S., Administradoras Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, ARL, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar. A través del Plan de Bienestar Social e Incentivos se articulan estas entidades para la efectiva prestación del servicio.

#### **Estrategias:**

- ✓ Coordinar con las entidades prestadoras del servicio al ingreso del personal, para su afiliación.
- ✓ Organización y coordinación para la entrega de carnets de las entidades prestadoras de los servicios como EPS, ARL, Caja de compensación Familiar (Comfenalco) y demás documentos.
- ✓ Atención permanente para atender los requerimientos acerca de los servicios.
- ✓ Coordinación de capacitaciones o servicios que las entidades prestadoras de servicios programen para sus afiliados.

### **EXCELENCIA Y COMPROMISO**

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	24/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

Para Bomberos de Bucaramanga, es un compromiso asegurar y propender por la operatividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la Política establecida y adoptada por la entidad. Implementar acciones en programas de prevención y promoción para el control de los factores de riesgos, de enfermedades laborales, la promoción del autocuidado. Son deberes para preservar la integridad y salud de todos los servidores públicos que hacen parte de la entidad.

Así mismo, para dar cumplimiento a las Políticas Institucionales establecidas, tiene definidos compromisos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así:

- Prevenir incidentes y accidentes de tránsito y fomentar la cultura de seguridad vial al interior de la entidad, a través de la política de Seguridad Vial.
- Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la generación de entornos de trabajo sanos y seguros que permitan preservar la salud, proteger la integridad de los funcionarios, de acuerdo con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mediante la realización de jornadas de capacitación y sensibilización sobre hábitos y estilos de vida saludables, los riesgos de accidentes y enfermedades, promover, prevenir y fomentar el bienestar y la calidad de vida laboral, mejorar las condiciones de salud de los servidores públicos de la entidad, estas acciones se verifican mediante inspecciones a los puestos de trabajo y otras herramientas que se consideren necesarias.
- Realizar actividades tendientes a generar conciencia sobre la sana convivencia a través de la Política de Convivencia Laboral.
- Asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y demás requisitos que adopte la entidad con relación a Seguridad y Salud en el Trabajo.


#### **Programa Deportivos, recreativos y vacacionales:**

La entidad está interesada en ofrecer a sus empleados públicos eventos de interés común, que signifique la integración, el fortalecimiento del trabajo en equipo, que promueva el optimismo, la solidaridad y el respeto entre compañeros de trabajo. Propiciar actividades deportivas, recreativas y vacacionales en grupo, en donde se pueda exaltar los talentos y destrezas en estas actividades que generen la integración y el sentido de pertenencia.

Es así como la Dirección Administrativa y Financiera desde el área de Talento Humano, se interesa en afianzar los lazos entre los servidores públicos con su medio laboral y su familia a través del desarrollo de actividades que posibiliten la interacción en todos los ámbitos.

### **EXCELENCIA Y COMPROMISO**

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	25/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

### Estrategias:

- Realizar actividades que contribuyan a la unión familiar y al conocimiento del entorno laboral.
- Promover actividades para el sano esparcimiento individual y colectivo de acuerdo con las necesidades planteadas en la encuesta de necesidades de Bienestar.
- Fortalecer los lazos afectivos entre servidores y sus familias, para lograr una sana convivencia.
- Promover el aprovechamiento del tiempo libre para la participación en actividades artísticas y culturales que contribuyan al crecimiento y desarrollo intelectual y personal.

### 1.2. LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:

La calidad de vida laboral está asociada con un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor como óptimas y que sean propicias para su bienestar y desarrollo, que puedan contribuir de manera positiva en la productividad institucional como en la vida familiar del empleado.

En este sentido, un ambiente de trabajo adecuado permitirá el desarrollo de competencias y habilidades técnicas lo cual redundará en un alto desempeño. Para lograrlo es necesario intervenir el ambiente de trabajo con estrategias que lo favorezcan.


#### Los programas en este componente son:

- Clima laboral
- Cambio organizacional
- Desvinculación asistida y retiro

### El clima laboral

Tiene que ver con la forma en la que los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo, y cómo este influye de manera determinante en su comportamiento al interior de la entidad, ya que esta percepción se concibe desde como se adapta a su puesto de trabajo hasta la forma en que desarrolla su competencia laboral y comportamental. Teniendo en cuenta lo anterior, Bomberos de Bucaramanga, debe realizar de conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, la medición del clima laboral, por lo menos cada dos años y definir estrategias de intervención que contribuyan al mejoramiento, si así se requiere.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	26/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

Con el propósito de agregar valor público para la ciudadanía en la prestación del servicio, es necesario lograr un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional. La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en la gestión del talento humano requieren la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los servidores.

### **Programa de Convivencia Institucional:**

Realizar actividades que requieran la participación activa y dinámica de todos los funcionarios sería un buen comienzo para la convivencia laboral; teniendo en cuenta que compartir espacios físicos de manera permanente requiere que se interactúe en otros espacios.

### **Estrategias**

- Organizar actividades de integración institucional, en el que participen todos los funcionarios.
- Promover el trabajo en equipo en todos los ámbitos tanto laboral como recreativo.
- Programar reuniones de trabajo,
- Enviar tarjetas o comunicados a través de correo electrónico en fechas especiales como cumpleaños, matrimonios, nacimientos, duelos etc.

### **Cambio Organizacional:**

Teniendo en cuenta que el talento humano se concibe como el corazón de MIPG, se requiere que la Dirección Administrativa y Financiera, gestione el talento humano para construir una interacción activa entre la entidad y la ciudadanía de manera que la percepción que de ella tenga la ciudadanía sea de eficiencia.


#### ➤ **Desvinculación asistida y Retiro**

Bomberos de Bucaramanga, debe realizar actividades para el acompañamiento en el proceso de desvinculación ya sea por pensión, u otras causas; con el propósito, que el retiro de los servidores no se convierta en un proceso traumático; en cambio, si se enaltezca a los funcionarios por los servicios prestados a la entidad durante su vinculación.

### **Estrategias**

Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración o por otras causas; mediante el acompañamiento a través de un proceso planificado y organizado por la Dirección Administrativa y Financiera.

## **EXCELENCIA Y COMPROMISO**

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	27/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## 2. PROGRAMA DE INCENTIVOS

El Programa de incentivos es parte de la gestión estratégica del talento humano, dado que está ligado con el ciclo de vida del servidor público en la fase de desarrollo; es de vital importancia que este programa sea diseñado como prioridad de la alta dirección y el área de planeación institucional.

El programa de incentivos es una estrategia para la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano establecido en la entidad, en el se busca reconocer y exaltar el eficiente desempeño individual y grupal en el desempeño de sus funciones y en la obtención de resultados de gestión para el área o para la entidad.

Los programas de incentivos van dirigidos a servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo conformados por servidores públicos de Bomberos de Bucaramanga que logren nivel de sobresaliente en la evaluación del Desempeño Laboral.

De acuerdo con Decreto 1083 de 2015 el **ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos**. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.


Para el diseño del programa de incentivos debe tenerse en cuenta los siguientes lineamientos que señala la Función Pública, (tomado de la Guía):

- El incentivo debe ser planeado por Bomberos de Bucaramanga, y debe ser congruente con sus objetivos estratégicos. (Segunda dimensión de MIPG).
- El incentivo debe ser consecuente con un comportamiento determinado.
- El incentivo debe satisfacer una necesidad o preferencia del servidor.
- No se deben ofrecer incentivos que la entidad no esté en capacidad de entregar.
- No aplazar los incentivos en el tiempo
- Definir la población objetivo del Programa tanto a nivel individual como grupal.

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, existen dos tipos de incentivos: Pecuniarios y No Pecuniarios.

### EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	28/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## 2.1. Plan de incentivos No Pecuniarios:

Estos incentivos son dirigidos a los empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo entre los cuales están: traslados, encargos, Comisiones, becas, proyectos especiales, Programas de turismo, Reconocimiento Público.

Decreto 1083 de 1998 en su artículo 2.2.10.9: “Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo”.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).


## 2.2. Plan de Incentivos Pecuniarios:

Dirigidos a equipos de trabajo y con un reconocimiento económico equivalente máximo a cuarenta (40), SMMLV. De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

De acuerdo con el artículo 83 del Decreto 1227 de 2005, en su Parágrafo 2º. Establece que “el plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	29/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## 2.3 Distribución de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios

El presupuesto asignado por la entidad para el Programa de Bienestar está disponible para la ejecución de las actividades programadas, sin embargo es el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el encargado de velar por la distribución de manera adecuada de acuerdo con la normatividad legal vigente que le aplica a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. En igual medida, revisar que presupuesto se designará para otorgar el incentivo pecuniario al equipo que obtenga el primer lugar como mejor equipo de Trabajo.

### Requisitos para la Selección del mejor Empleado

#### 2.3. Como Definir el Proceso de Selección:

Bomberos de Bucaramanga cuenta con autonomía para establecer los criterios de selección para los servidores de carrera administrativa, Libre nombramiento y remoción, y equipos de trabajo, así como para un desempate en el caso que se presente.

Para el caso de servidores de carrera administrativa se debe seleccionar al mejor servidor por cada nivel jerárquico y posteriormente se tendrá en cuenta, quien obtenga la mejor calificación. Entre los requisitos básicos que deben tener los servidores de Carrera administrativa como de Libre nombramiento y remoción son:

- El tiempo de servicio continuo en la entidad no debe ser inferior a un (1) año
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante el proceso.
- Nivel de excelencia en la evaluación del desempeño correspondiente al año anterior a la postulación.
- Para los servidores de libre nombramiento y remoción deberá ser evaluado con los criterios y los instrumentos establecidos en los acuerdos de Gestión.


#### 2.3.1 Reconocimiento de incentivos NO Pecuniarios a los mejores empleados.

### ESTRATEGIAS

- Elección del mejor empleado de carrera de libre nombramiento y remoción y del mejor empleado por nivel jerárquico de acuerdo con la calificación obtenida en Evaluación del Desempeño.
- Programar ceremonia para entrega de los incentivos de Bomberos de Bucaramanga
- Exaltar el mejor desempeño de acuerdo con el puntaje obtenido en la Evaluación del Desempeño.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	30/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## 2.4. Apoyo a la Educación Formal

De acuerdo con el Decreto 1227 de 2005 artículo 70, PARÁGRAFO 1º. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

PARÁGRAFO 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

ARTÍCULO 71. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 73. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: 73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.


### LINEAS DE ACCION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Las líneas de acción del Plan de Bienestar Social se enfocan en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales deben atender las necesidades de bienestar reconocidas e identificadas mediante la encuesta diagnóstica

Las acciones propuestas que se pretenden realizar para el plan requieren la Planeación, coordinación y la asignación presupuestal para su desarrollo y ejecución por parte de la entidad; así como realizar un permanente seguimiento para verificar la asertividad e impacto del Plan y el beneficio que de ello esté resultando, de lo contrario es necesario revisar y en lo posible realizar los posibles ajustes que sean necesarios.

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	31/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

### 3. FUENTES DE FINANCIACIÓN

Para la ejecución y el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Bienestar se han destinado recursos contemplados en el Plan anual de compras de Bomberos de Bucaramanga.

Teniendo en cuenta el presupuesto asignado para los programas de bienestar, sería conveniente revisar el mercado del sector, de entidades tanto públicas como privadas en donde pueda encontrarse ofertas importantes relacionadas con los contenidos de los programas.

Por otra parte, además de las fuentes de financiación asignadas, puede contar con el apoyo de las entidades prestadoras de servicios sociales para los servidores públicos, con las cuales podrá establecer alianzas o convenios especiales, como son:


- ✓ Cajas de Compensación Familiar
- ✓ Entidades Promotoras de Salud
- ✓ Fondos de Pensiones y Cesantías
- ✓ Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales

A continuación la programación de las actividades que serán implementadas para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

Actividades y Cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019:

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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


	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	32/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

#### 4. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019 PRESUPUESTO APROPIADO: \$271.806.500

Área	Actividad	Cronograma
	<b>PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN LA SALUD</b>	
	<b>1.PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD – SST</b> <b>Objetivo:</b> Realizar actividades que contribuyan a la prevención adquiriendo hábitos de vida saludables que puedan generar una consciencia en la colectividad sobre la sana convivencia y la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas.  El papel de Bienestar Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención.	Junio a Diciembre de 2019.
1	Programas de prevención en salud Psicosocial en alianza con ARL, Programas de Vigilancia Epidemiológica. Actividad incluida en el cronograma de SST. (Semana de la Salud).	Julio a Diciembre de 2019
2	Programa de prevención de Riesgo Cardiovascular, coordinada por ARL, a través de PVE Programas de Vigilancia Epidemiológica. Actividades incluidas en el Programa de SST.(Semana de la Salud)  Prevención y Bienestar del servidor Público, lideradas por Colfondos: No. 91 asistentes. - Charla en Prevención Cardiovascular duración 1 hora, dirigida a cada Compañía de 8:00 a 9:00 a.m. - Jornada de SPA-Masaje terapeútico: 9:00 a.m. a 12 m. - Campaña Salud Oral: 1:00 a 5:00 p.m.	Agosto 20, 21 y 22 de 2019.
3	Semana de la Salud Agosto 20 al 23 de 2019. Actividades a programar con convocatoria a Entidades de Salud. Coordinada por SST.	Agosto 20 a Agosto 23
	<b>PROGRAMA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN LA SALUD-NECESIDADES DE BIENESTAR IDENTIFICADAS EN LA FICHA DIAGNÓSTICA</b>	
4	Realizar 3 charlas de capacitación en temas de Desarrollo Personal, a través de la Caja de Compensación Familiar dirigidas a todos los funcionarios las cuales se desarrollarán en la sede principal de la entidad. Tema 1. Estrés, Relajación y Control Tema 2. Ser valioso ser Exitosos Tema 3. Soy Único pero no el Único. Las charlas de capacitación se realizarán durante el programa vacacional.	Se ejecutará durante la realización del Programa Vacacional

### EXCELENCIA Y COMPROMISO


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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	33/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

	<b>AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>2.PROGRAMA DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES</b>	
		<b>PROGRAMAS DEPORTIVOS:</b> Objetivo: Ofrecer a sus empleados públicos eventos de interés común, que signifique la integración, el fortalecimiento del trabajo en equipo, que promueva el optimismo, la solidaridad y el respeto entre compañeros de trabajo.	Julio a Diciembre de 2019
4	<b>AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>Olimpiadas Institucionales-2019: No. 91 participantes</b> Disciplinas: 1.Fútbol-Sala 2.Voleibol 3.Destrezas Bomberiles (competencias intercompañías).  Para las Disciplinas conformar 3 equipos del área de operaciones; 1 equipo del área administrativa. Total 4 equipos.  Itinerario: 1. Inauguración: Protocolo: Agosto 23 de 2019 2. Desarrollo actividades deportivas y competencias 3. Premiación 4. Clausura: Agosto 30 de 2019 (Programación adjunta, con fechas)	<b>\$17.589.680</b>  <b>Fecha:</b> <b>23 de Agosto al 30 de Agosto de 2019</b>
		<b>PROGRAMAS RECREATIVOS</b> <b>Objetivo:</b> Promover en todos los niveles de la entidad la concepción de un ambiente de armonía, una comunicación acertiva, el optimismo y alegría como referentes de una sana convivencia que puedan generar espacios de esparcimiento y recreación en unión trabajo y familia.	
5		La Caja de Compensación Familiar orienta actividades recreo-deportivas para todos los funcionarios. Recrea tu Mente y tu Cuerpo: 1 jueves al mes de 5:30 a 6.30 p.m. Actividades: 1. Rumboterapia 2. Cardio Box 3. Pausas activas 4. Terapia de Relajación con bases de Yoga. 5. Danza Oriental 6. Gimnasia Cerebral. Fechas programadas. (Programación adjunta).	<b>Julio a Diciembre de 2019</b>
6	<b>AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>	Realizar actividades de integración de los servidores y su familia, celebración día de la familia, en el Club Náutico (Club Acuarela) programación de actividades lúdicas-recreativas con las familias. <b>No. 273 asistentes. Fechas: Septiembre 28 y 29 de 2019</b> <b>De acuerdo con la propuesta presentada por COMFENALCO:</b> <b>Refrigerio: Sandwich</b> <b>Almuerzo Carne fresca</b> Por cada funcionario 2 invitados del Núcleo familiar. (Llámesse núcleo familiar; esposo (a), hijos (as) y padres. Se realizarán en dos fechas. Dos Compañías y el área Administrativa con sus respectivas familias: Septiembre 28 de 2019 Compañía de turno y su familia: Septiembre 29 de 2019.	<b>\$22'344.035</b>  <b>Fechas:</b> <b>Septiembre 28 y Septiembre 29 de 2019</b>

### EXCELENCIA Y COMPROMISO


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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	34/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

	<b>AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>PROGRAMAS SOCIALES</b> El ser humano como ser social requiere interactuar con diversas culturas, compartir en un entorno homogéneo, logrando la integración, la participación activa que puedan generar relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza.	
7		Celebración cumpleaños para los funcionarios. Entregar a cada uno de los funcionarios el día de cumpleaños un detalle personalizado. (una minitorta con tarjeta personalizada. <b>No. celebraciones 91.</b>	<b>\$4'811.425</b>  <b>Enero a Diciembre de 2019</b>
8		Realizar novenas navideñas en la entidad con participación de todos los servidores públicos de la entidad, coordinadas por COMFENALCO. No. de novenas 9. Refrigerio y Grupo musical.	<b>\$9.876.854</b> 16 de Diciembre al 24 de Diciembre de 2019.
9		Ofrecer una cena (Tamal, chocolate, queso y capón), al personal operativo que presta el servicio la noche de navidad y año nuevo.	<b>\$1'250.000</b> <b>24 y 31 de Diciembre de 2019</b>
10	<b>AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>PROGRAMAS VACACIONALES</b> La entidad debe establecer un programa que brinde apoyo y prepare al servidor público, para afrontar el retiro de la entidad por pensión o por otras causas para adaptarse a un nuevo estilo de vida en ocupación del tiempo libre, de nuevas metas y proyectos	
		Plan Vacacional para los funcionarios de la entidad destinos: Zapatoca o San Gil. Funcionario s 91 <b>Zapatoca: \$42.785.000</b> Fecha: Por definir No. 91 funcionarios 4 Grupos <b>San Gil: \$43.851.300</b> Fechas: Agosto 18 y 19 de 2019 - Compañía Te. Duarte Agosto 18 y 19 de 2019 -Área Administrativa Agosto 25 y 26 de 2019- Compañía Te. Peña Septiembre 01 y 02 de 2019 – Compañía Te. Ochoa	<b>\$86.636.300</b>
	<b>AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>PROGRAMAS TRANSVERSALES:</b> Son dos programas transversales a todas las dimensiones del Area Protección y servicios sociales que recogen iniciativas o actividades relacionadas con la recreación, el deporte, la cultura los programas de vivienda, la salud entre otros. Son: <ol style="list-style-type: none"> <li>Servimos</li> <li>Entorno Laboral Saludable</li> </ol>	
		<b>Programa Servimos</b> Objetivo: Desarrollar actividades que contribuyan a enaltecer al servidor público de la entidad, mediante el otorgamiento de bienes y servicios con tarifas especiales adquiridos mediante la firma de alianzas.	<b>Julio a Diciembre de 2019</b>

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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


	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	35/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

12	<b>AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<p>La Caja de Compensación Familiar otorgará Cinco (5) becas de 30 horas cada una para talleres en artes y oficios..</p> <p>Dinámica: Se otorgarán mediante rifa entre los asistentes a las charlas de capacitación en temas de Desarrollo Personal.</p> <p>Se entregará: 1 beca por cada compañía: 3 becas 1 beca para el área administrativa 1 beca que será rifada entre los 91 servidores públicos.</p> <p>Se entregarán a los ganadores de las destrezas Bomberiles.</p>	<p><b>Se</b> Se entregarán a los ganadores de las destrezas Bomberiles.</p>
13		<p><b>RECREATIVA TU MENTE Y TU CUERPO</b></p> <p>RUMBO TERAPIA: 11 DE JULIO CARDIO BOX: 15 DE AGOSTO PAUSAS ACTIVAS: 12 DE SEPTIEMBRE TERAPIA CON RELAJACION CON BASES DE YOGA: 10 DE OCTUBRE DANZA ORIENTAL: 28 NOVIEMBRE GIMNASIA CEREBRA: 12 DICIEMBRE</p>	<p>Del 11 de Julio al 12 de Diciembre</p>
		<p><b>Programa Entorno saludable:</b></p> <p>Objetivo: Promover estilos y condiciones de vida saludables para los funcionarios operativos de la entidad para aumentar los niveles de calidad de vida y reducir los niveles de morbilidad, con ambientes favorecedores.</p>	<p><b>Junio a Diciembre de 2019</b></p>
14	<b>AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<p>Promover estilos de vida saludable a través de implementar el uso del gimnasio de la entidad mediante el trabajo dirigido con un Instructor. No tiene costo financiero, esta actividad la realiza directamente COMFENALCO como valor agregado.</p> <p><b>UNA FECHA POR CADA COMPAÑÍA AL MES</b></p> <p>14, 21, 28 JULIO 11, 18, 25 AGOSTO 01, 08, 15 SEPTIEMBRE 06, 13 Y 20 OCTUBRE 03, 10 Y 17 NOVIEMBRE 01, 08, 15 DICIEMBRE</p>	<p><b>14 de Julio al 15 de Diciembre de 2019.</b></p> <p><b>Programación adjunta.</b></p>
15	<b>AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<p>Realizar (3) tres caminatas ecológicas para los funcionarios de la entidad y un acompañante, coordinada por la caja de Compensación Familiar.</p> <p>Número de servidores Públicos 91 + 91 acompañantes= Total 182 participantes potenciales.</p> <p>No. de participantes por cada caminata 50.</p> <p>Previa inscripción en la Dirección Administrativa y Financiera.</p> <p>Caminata No. 1 Julio 28 de 2019 (Compañía Te. Duarte) Caminata No. 2 Agosto 04 de 2019 (Compañía Te. Peña) Caminata No. 3 Agosto 11 de 2019 (Compañía Te. Ochoa)</p>	<p><b>\$13'676.450</b></p>

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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




	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	36/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

16	PROGRAMA DE ESTÍMULOS	<b>3.CLIMA LABORAL:</b> Objetivo; Propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en MIPG, mejore el desempeño institucional. La percepción de bienestar y satisfacción con el ambiente de trabajo determina en gran medida el desarrollo de las competencias laborales y comportamentales que inciden en la productividad de la entidad.	Septiembre de 2019
		Medición del clima laboral mediante aplicación de encuesta	Septiembre de 2019
	PROGRAMA DE ESTÍMULOS	<b>CEREMONIAS Y PROTOCOLOS</b>  <b>Capítulo XXII, Resolución 00661 de 2014: Art. 142, Art. 146, 152.</b> De acuerdo con el art. 142 de la Resolución no. 0061 de 2014, establece que: Dentro del marco de aplicación de nuevos sistemas que permitan unificar conceptos y criterios en todas las dependencias y en el personal en general la aplicación de procedimientos ejecutivos, manuales y reglamentos que ayuden a los Bomberos de Colombia a buscar la uniformidad en temas entre otros com; Ceremonial, Protocolo y Honores que deben rendirse a los símbolos de la Patria, para el mejoramiento y desarrollo de la imagen que como Instituciones de Bomberos se proyecta a la ciudadanía y va acorde con la práctica de los valores cívicos y patrióticos que se cultivan entre sus miembros. Parágrafo 1 del Art. 45 Capítulo XXII Resolución No. 1127 de 2019. Adicionar el Parágrafo 1 al Art. 160 de la Resolución 00661 de 2014. Ceremonias especiales. Además de las ceremonias descritas en el presente capítulo, los Bomberos de Colombia realizan diferentes ceremonias en conmemoración de situaciones de relevancia pública, así como reconocimiento de fechas y acontecimientos importantes en la vida de las unidades bomberiles tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ofrendas florales</li> <li>b. Matrimonio de unidades bomberiles</li> <li>c. Actos religiosos</li> <li>d. Inauguración de instalaciones bomberiles</li> <li>e. Actos deportivos</li> <li>f. Reconocimiento a celebridades</li> <li>g. Eventos de público reconocimiento e interés general</li> <li>h. Ceremonia para el retiro de unidades activas</li> </ul>	
17		<b>Conmemoración del 20 de Julio; desfile protocolario.</b> Encuentro en la Estación Central, para los funcionarios que participan en el desfile de Conmemoración del 20 de Julio. No. participantes en el desfile: 50 Hidratación y almuerzo(carne a la llanera)	\$ 1.500.000 20 de Julio de 2019
		<b>DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA:</b> Objetivo: Consolidar un programa para el retiro asistido de los servidores públicos, por las diferentes causas para facilitar el proceso de desvinculación y ayude a enfrentar el cambio. La entidad debe diseñar y ejecutar actividades que brinde apoyo y prepare al servidor público, para afrontar el retiro de la entidad por pensión o por otras causas para adaptarse a un nuevo estilo de vida en ocupación del tiempo libre, de nuevas metas y proyectos.	Julio a Diciembre de 2019

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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




	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	37/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

18		<b>Realizar actividades para la población de Prepensionados en donde se contemplen aspectos tales como emocionales, financieros, familiares, ocupacionales y nuevas metas y proyectos. No. prepensionados 27</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Charla de orientación liderada por COMFENALCO.</li> <li>- Se realizarán actividades recreativas y deportivas</li> <li>- Incluyendo, refrigerio, hidratación y almuerzo</li> </ul>	<b>\$6.743.250</b>
		<b>PROGRAMA DE INCENTIVOS</b> <b>Objetivo:</b> <b>Reconocer el desempeño individual, el trabajo de equipo de los servidores Públicos. De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, las entidades deberán organizar programas de estímulos e incentivos con el fin de motivar el compromiso de los servidores públicos de la entidad</b>	
19	<b>AREA PROGRAMA DE INCENTIVOS</b>	Exaltación al servidor público otorgando incentivo No Pecuniario mediante condecoraciones reglamentada por ley y demás normatividad legal vigente. (Celebración (70 años) aniversario Bomberos de Bucaramanga. Actividad realizada directamente por la entidad. Ley 1575 de 2012; Resolución No, 0661 de 2014, Dirección Nacional de Bomberos de Colombia. <b>Parada Bomberil.</b>  <b>Eucaristía</b> <b>Ofrenda Floral:</b> <b>Video Institucional</b> <b>Desfile con Recorrido Vial</b> <b>Parada Bomberil: Entrega Medallería</b> <b>Logística</b> <b>Almuerzo: (No. 91)</b> <b>Logística: adecuación para almuerzo</b>	<b>\$12.435.294</b>
20		<b>Ley 1083 de 2015. ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.</b> Para otorgar los incentivos de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.  <b>Premiar al mejor equipo de trabajo.</b> Cinco Salarios Mínimos Legales Vigentes <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración y adopción del Reglamento para el procedimiento de Aprobación y Premiación de los Proyectos</li> <li>- Realizar inscripción de iniciativa a nivel Individual y Grupal</li> <li>- Selección del mejor equipo de trabajo de acuerdo con requisitos.</li> <li>- Entrega de incentivo: Noviembre 30 de 2019</li> </ul>	<b>\$4.140.580</b> Octubre y Noviembre de 2019

## EXCELENCIA Y COMPROMISO


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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	38/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

21		Otorgar un incentivo por desempeño individual concediendo un día de permiso remunerado como celebración de cumpleaños. Se establecerá mediante Acto Administrativo emitido por la Dirección General y la Oficina Jurídica	Una vez se apruebe y adopte mediante acto Administrativo, expedido en la presente anualidad, con vigencia a partir del 01 de enero de 2020.
22		Otorgar auxilios para Educación Formal equivalente a un salario mínimo Legal Vigente por matrícula semestral máximo 10 semestres, en los siguientes programas académicos, Salud Ocupacional, Enfermería, Psicología, Administración de Empresas, o afines al puesto de trabajo. <b>(incentivo planteado para considerarlo en la formulación del Plan de Bienestar Social de la próxima vigencia).</b>	Una vez se apruebe y adopte mediante acto Administrativo, expedido en la presente anualidad, con vigencia a partir del 01 de enero de 2020.
23	<b>AREA PROGRAMA DE INCENTIVOS</b>	Integración Familia Bomberil (Aniversario Bomberos 70 años). Participan Dos compañías y el personal administrativo, cada funcionario asistirá con un acompañante. Fecha: 30 de Noviembre Lugar: Holiday INN No. de Asistentes: 66 Funcionarios y su acompañante (Dos Compañías del área operativa y personal administrativo). 132 personas Más 100 invitados. <b>Total asistentes: 232 personas</b>	<b>\$ 43'058.823</b>
24		Pasadía dirigida para los funcionarios de la compañía de turno la noche de fiesta de integración, con un acompañante. Fecha: 1 de Diciembre de 2019. 25x2: 52 Total : 50	<b>\$ 7.144.250</b>
<b>TOTAL</b>			<b>\$255'554.209</b>

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2019</b>	Origina:	Dirección Administrativa y Financiera
		Revisa:	Mesa de Trabajo de Bienestar Social
		Aprueba:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		Página	39/39
<b>BOMBEROS DE BUCARAMANGA</b>			

## 5. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La Dirección Administrativa y Financiera es la llamada a formular, ejecutar y realizar el seguimiento para verificar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2019, y su medición se realizará mediante el siguiente indicador:

Indicador	Fórmula
Porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas del Plan de Bienestar Social e Incentivos de Bomberos de Bucaramanga	Porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas del Plan de Bienestar Social e Incentivos de Bomberos de Bucaramanga= Actividades ejecutadas del Plan de Bienestar e incentivos / Actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos
Cobertura de empleados públicos de la entidad en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Número de empleados públicos de Bomberos de Bucaramanga participantes en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos/Número total de empleados Públicos inscritos o convocados a las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos en la anualidad*100.
<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	
Evaluación de las actividades realizadas mediante aplicación de encuestas de satisfacción	Aplicación de 91 encuestas de satisfacción al finalizar: Diciembre de 2019.
Entrega Informe Análisis y Resultados de tabulación de encuestas	Resultados de encuestas como insumo para la formulación del Plan de Bienestar 2020

*Elaboró Dominga Blanco Méndez-Contratista apoyo a la Dirección Activa. y Financiera*

## EXCELENCIA Y COMPROMISO

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