

BOMBEROS DE BUCARAMANGA

2022

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
INSTITUCIONALES
VIGENCIA 2022**

PL-GT-SGC-110-005



**GOBERNAR
ES HACER**

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 2/33

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. DIAGNOSTICO	4
4. OBJETIVOS	24
5. BENEFICIARIOS	24
6. RESPONSABLE	25
7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	25
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
9. HISTORIAL DE CAMBIOS	33

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 SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 3/33

1. 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, exaltando la labor del servidor público, fomentando la cultura organizacional que propenda por la motivación y por ende fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la entidad; así como en el 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 caracterización de los servidores de la entidad, la matriz GETH y el Plan de Acción y la encuesta aplicada a todos los funcionarios de la entidad.

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 SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 4/33

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de Bomberos de Bucaramanga, enmarcado en el 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 esperan ser atendidas de tal manera que al ser suplidas puedan contribuir en la actitud positiva y proactiva en los 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 encuesta realizada, 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. Igualmente, se sugiere que este programa se diseñe con base en el ciclo de vida del servidor público, es decir: ingreso, desarrollo y retiro. Y, de esta manera, se proyecten actividades o iniciativas que le apunten a cada una de estas fases. En este programa de estímulos, es también muy importante que se establezcan procedimientos para la medición del clima laboral y estrategias de intervención para procesos de cambio organizacional.

3. DIAGNOSTICO

3.1 APLICACIÓN DE ENCUESTA DE NECESIDADES

La aplicación de la encuesta a los servidores públicos de Bomberos de Bucaramanga, tuvo 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. Dependencia

La pregunta solo fue respondida por diez y ocho (18) funcionarios, que en su totalidad indicaron que pertenecían a la dependencia de operaciones.

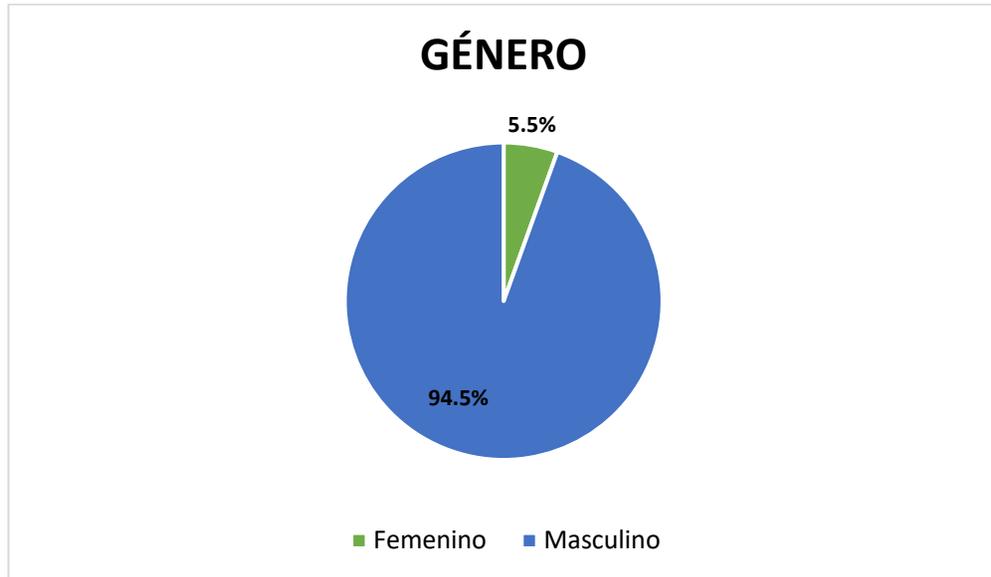
2. Género

En total se registraron cincuenta y cinco (55) encuestas diligenciadas.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 5/33

De acuerdo a las respuestas, la entidad es mayoritariamente conformada por hombres, ya que el **94,5%** corresponden a este género, es decir cincuenta y dos (52) trabajadores y el **5,5%** son mujeres, es decir tres (3) funcionarios.



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

De acuerdo a la gráfica, se evidencia que cincuenta y cuatro (54) de los trabajadores encuestados pertenecen al nivel asistencial. Solo un (1) trabajador pertenece al nivel técnico.

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 SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 6/33

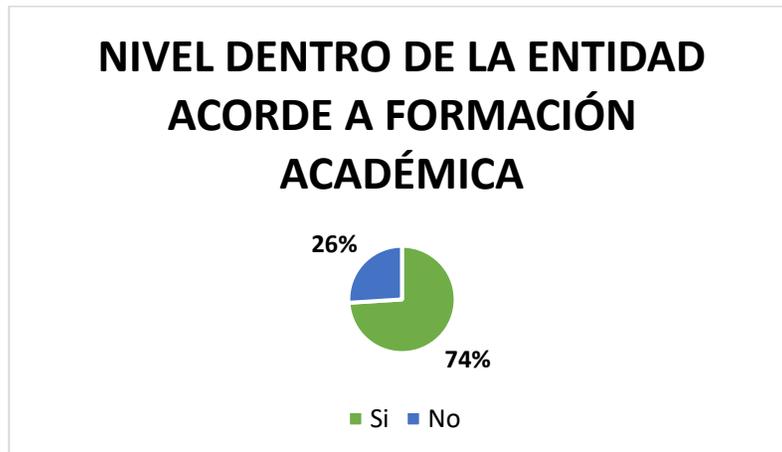


4. ¿Su nivel dentro de la entidad se encuentra acorde a su formación académica?

De acuerdo a las respuestas a esta pregunta el **74%** de los colaboradores, que corresponde a cuarenta (40) personas, considera que su nivel dentro de la entidad es acorde a su grado de formación académica.

Por otra parte, el **26%** consideran que su nivel no corresponde a la formación académica que poseen, este porcentaje representa a catorce (14) personas.

Una persona de las encuestadas no respondió a esta pregunta.



5. Estado civil

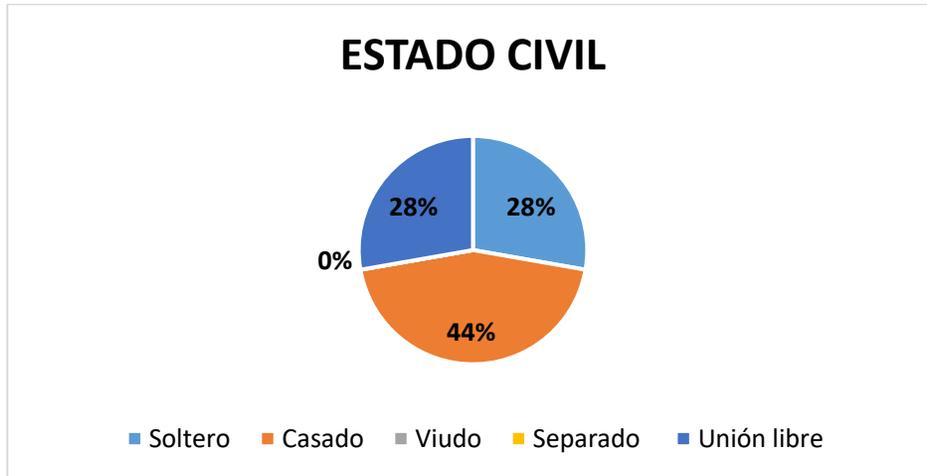
Según los datos recolectados en la encuesta, la mayoría del personal es casado, seguido por unión libre y soltero con el mismo porcentaje.

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 SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 7/33

El **44%**, representado por veinticuatro (24) funcionarios son casados, el **28%**, es decir quince (15) de los encuestados se encuentran en estado civil unión libre, igualmente quince (15) personas, el **28%**, solteros. Una persona de las encuestadas no respondió a esta pregunta.



6. ¿Tiene hijos?

El **75%**, representado por cuarenta y un (41) trabajadores tienen hijos, por otra parte, el **25%** restante que son catorce (14) personas indican que no tienen hijos.



7. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿en qué rango de edad se encuentran?

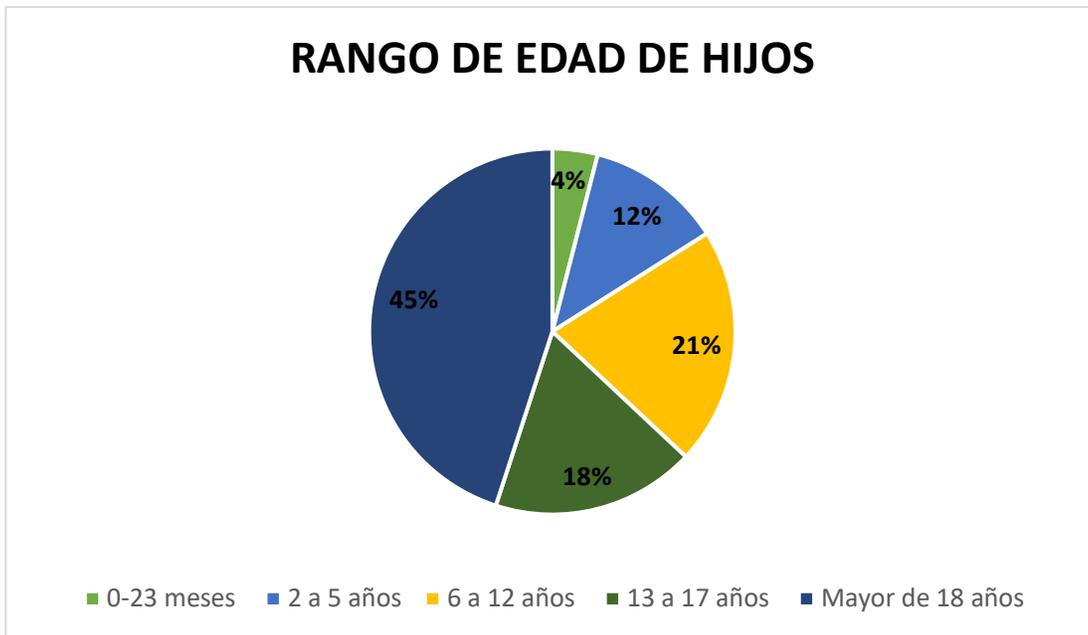
- Se encontró que el 45% de los hijos de los trabajadores son mayores de 18 años.
- El 21% tienen edades entre 6 a 12 años.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 8/33

- El 18%, de los niños están entre 13 a 17 años.
- El 12% de los hijos de los funcionarios tienen de 2 a 5 años
- El 4% restante están el rango de 0-23 meses

Según los resultados anteriores la mayor parte de los hijos del personal superan la mayoría de edad, por lo que es importante al momento de planificar las actividades que se tengan en cuenta que estas sean adecuadas a hijos adolescentes o mayores.



8. Antigüedad en la empresa

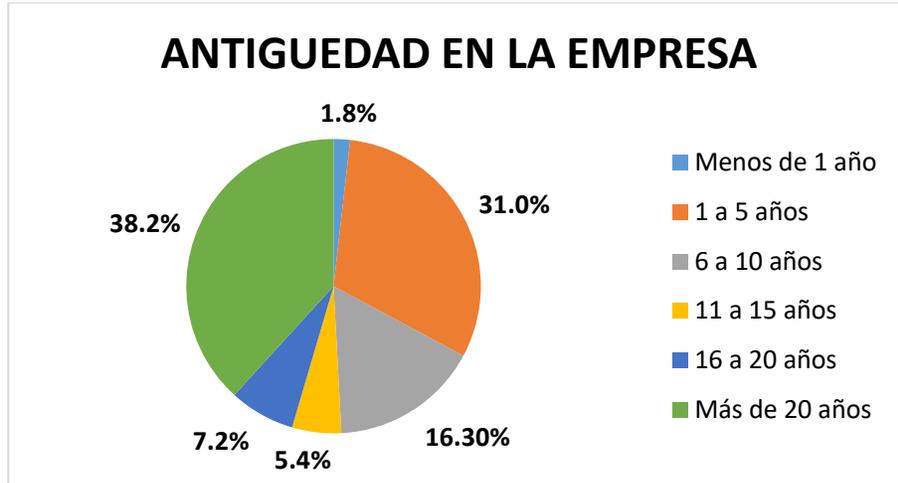
De las respuestas de los cincuenta y cinco (55) colaboradores a quienes se les aplicó la encuesta, se puede definir lo siguiente:

- El 38,2%, correspondiente a veintiún (21) personas llevan más de 20 años en la entidad.
- El 31% que corresponde a diez y siete (17) trabajadores tienen de 1 a 5 años de antigüedad en la entidad.
- Seguidamente, el 16,30% que son nueve (9) trabajadores tienen antigüedad de 6 a 10 años.
- El 7,2%, cuatro (4) colaboradores tienen entre 16 a 20 años en la entidad.
- El 5,4% que está representado por tres (3) trabajadores tienen 11 a 15 años de antigüedad.
- Por último, el 1,8% correspondiente a un (1) trabajador tiene menos de un año.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 9/33

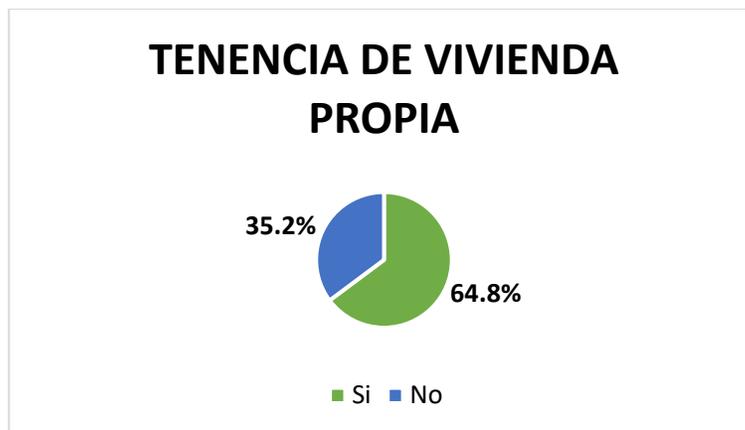
La mayor parte del personal tiene más de 20 años de antigüedad en la organización.



9. ¿Tiene vivienda propia?

De los cincuenta y cinco (55) encuestados, cincuenta y cuatro (54) respondieron la pregunta, con los siguientes resultados:

Treinta y cinco (35) funcionarios, es decir el **64,8%** tienen vivienda propia. Por otra parte, **35,2%**, es decir los restantes diez y nueve (19) que respondieron, no tienen vivienda propia.



NIVEL PERSONAL

EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

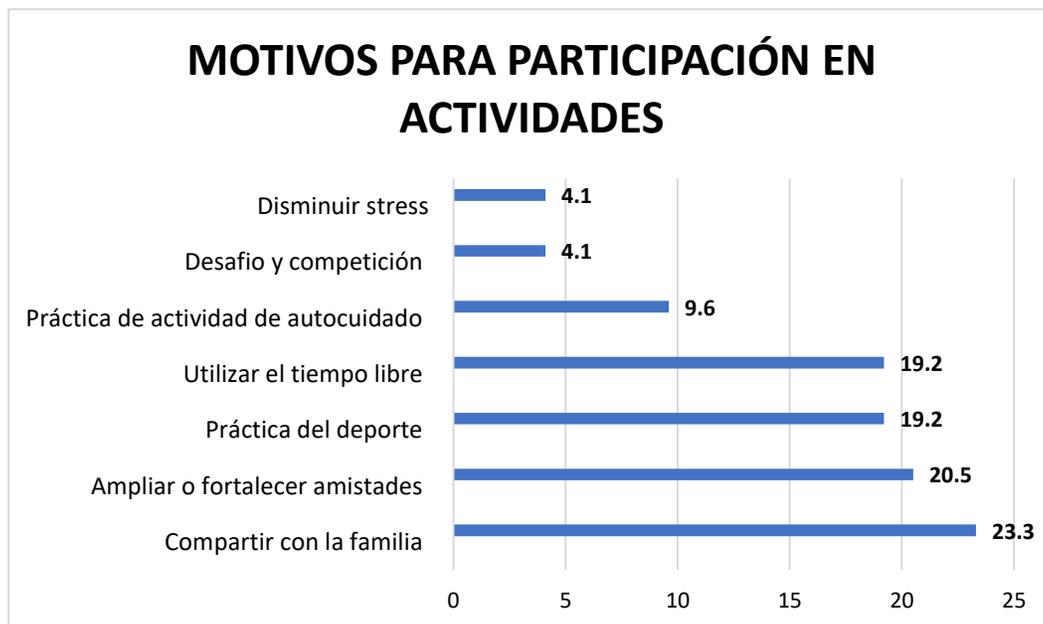
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 10/33

10. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de bienestar social?

Como se muestra en la gráfica de las setenta y tres respuestas (73) que se tabularon de acuerdo a lo que indicó el personal, se evidencia que:

- El **23,3%** indica que la principal motivación para la mayoría de trabajadores para participar en las actividades de bienestar es compartir con la familia.
- El **20,5%** corresponden a ampliar o fortalecer amistades.
- El **19,2%** indican como motivación la práctica del deporte, de igual forma el mismo porcentaje corresponde a utilizar el tiempo libre.
- El **9,6%**, indican que la motivación es la práctica de actividad de autocuidado.
- El **4,1%** corresponden a desafío y competición, el mismo porcentaje de respuestas aplica para disminuir el estrés.

La principal motivación para participar en las actividades del programa de bienestar es **compartir con la familia**.



En otras respuestas se indicaron:

Ampliar conocimientos

Realización de viaje para el mejoramiento de las relaciones familiares, compañerismo.

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

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 11/33

De las treinta respuestas (30) que se tabularon de acuerdo a lo que indicó el personal, se evidencia que:

- El **66,6%** indica que el principal motivo para no participar es que las actividades no son de su gusto.
- El **20%** indica que no tiene tiempo.
- El **10%** no participaría en las actividades por carga laboral.
- Y el **3,3%** indica que no participara porque su jefe inmediato no le da autorización.

Cabe destacar que en esta pregunta se registraron otros motivos, entre ellos:

- No hay motivación por parte de la empresa para la participación en actividades.
- No hay un plan definido.
- Lo que pedimos no se ejecuta.
- No se cumplen las expectativas, deberían plantear a los trabajadores antes de la ejecución del plan de bienestar.
- Por la falta de seriedad de la institución al realizar encuestas y terminan haciendo la voluntad de la dirección.
- Las actividades son impuestas.
- El programa de bienestar no se construye con los trabajadores.

Se puede identificar que los trabajadores solicitan mayor participación al momento de planificar las actividades que harán parte del programa de bienestar social y que realmente se ejecuten las actividades que prefieren.



EXCELENCIA Y COMPROMISO

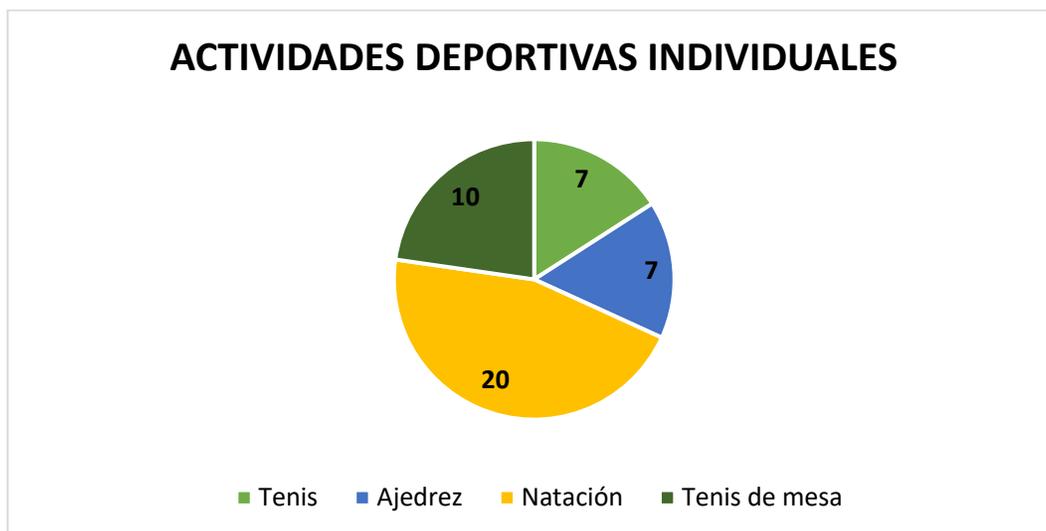
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 12/33

12. Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre:

Actividades deportivas individuales

En cuanto a las actividades deportivas individuales los trabajadores seleccionaron como primera opción con veinte (20) respuestas la **natación**. Seguidamente, con diez (10) respuestas, **tenis de mesa**.

De menor preferencia están el ajedrez y el tenis.



Otras actividades propuestas en otros, estuvieron:

Ninguna, gimnasio, cardio, integración, ciclismo, crossfit, viaje, golf, running y afines a mi trabajo.

Actividades deportivas colectivas

Los trabajadores seleccionaron como primera opción con treinta (30) respuestas el **voleibol**. Seguidamente, **caminatas** con veinte (20) respuestas y **fútbol**, con diez y ocho (18) respuestas.

De menor preferencia están los bolos y por último baloncesto.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

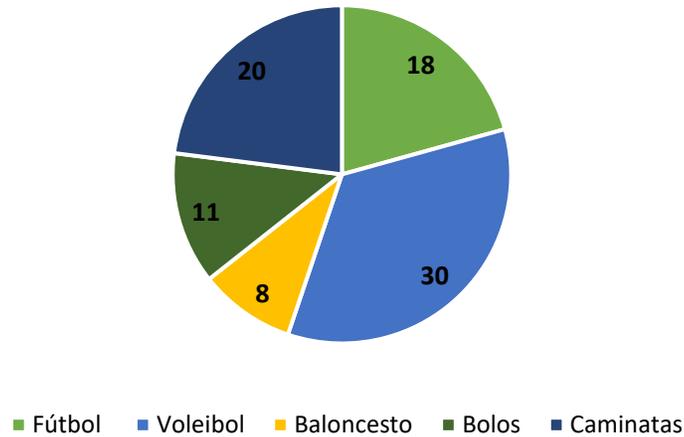
Código: PL-TH-SGC-110-005

Versión: 2.0

Fecha de aprobación: Marzo de 2021.

Página 13/33

ACTIVIDADES DEPORTIVAS COLECTIVAS

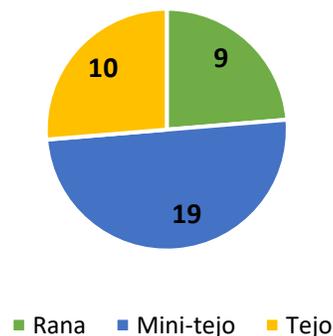


Otras respuestas estuvieron: Ninguna y ciclismo

Deportes autóctonos

Para los deportes autóctonos, los colaboradores seleccionaron como primera opción con diez y nueve (19) respuestas el **mini-tejo**. Seguidamente, **tejo** con diez (10) respuestas y **rana**, con nueve (9) respuestas.

DEPORTES AUTÓCTONOS



Entre otras respuestas estuvieron: Ninguna, bolo criollo.

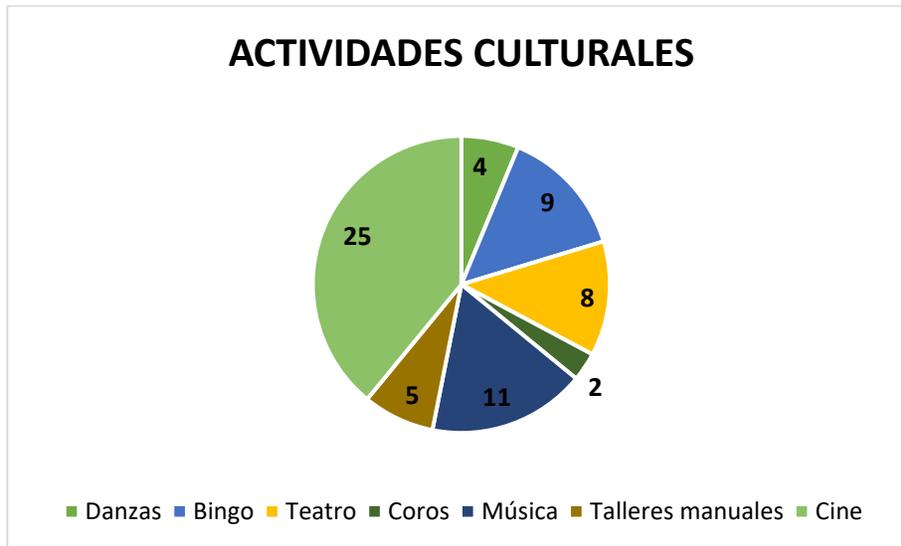
EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 14/33

Actividades culturales

Entre las actividades culturales se seleccionaron como primera opción **cine** con veinticinco (25) respuestas. Seguidamente, **música** con once (11) respuestas y **bingo**, con nueve (9) respuestas.



Actividades de autocuidado

Entre las opciones establecidas, se seleccionaron como primera opción **aeróbicos** con diez y ocho (18) respuestas. Seguidamente, **rumba** con trece (13) respuestas.



EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 15/33

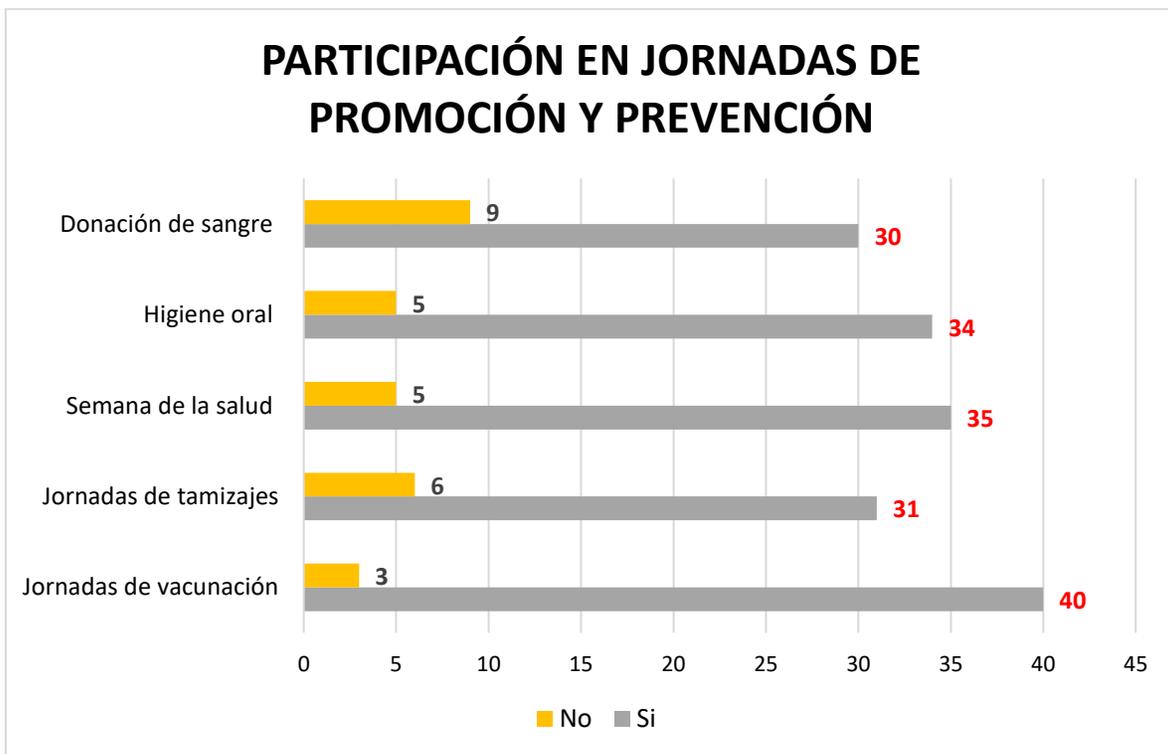
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

13. ¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud?

De acuerdo a la gráfica resultante, se define que:

- Cuarenta (40) personas de las que respondieron estarían dispuestas a participar en una jornada de vacunación si se realizara en la entidad.
- Treinta y cinco (35) estarían dispuestos a participar en una semana de la salud.
- Treinta y cuatro (34) personas participarían en una jornada de higiene oral.

Estas tres (3) actividades son las más aceptadas por el personal. Por último, se encuentran jornada de tamizajes y donación de sangre, respectivamente.



EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

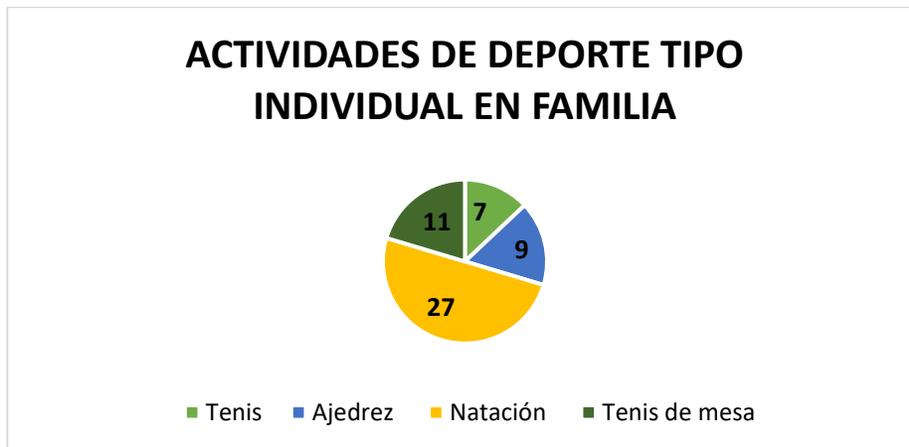
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 16/33

NIVEL FAMILIAR

14. Seleccione las actividades en las que le gustaría participar con su familia y sus hijos menores de 18 años (casado: Esposa e hijos - Soltero: Padres)

Actividades deportivas individuales

Entre las actividades se seleccionó como primera opción **natación** con veintisiete (27) respuestas. Seguidamente, **tenis de mesa** con once (11) respuestas.



Otras respuestas, fueron: Ninguna, viajes, ciclismo.

Actividades deportivas colectivas

Para este tipo de actividades deportivas, los colaboradores seleccionaron como primera opción con veintiocho (28) respuestas el **voleibol**. Seguidamente, **caminatas** con veintiséis (26) respuestas.



EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 17/33

En otras respuestas se registraron: Ninguna, viaje.

Actividades recreativas

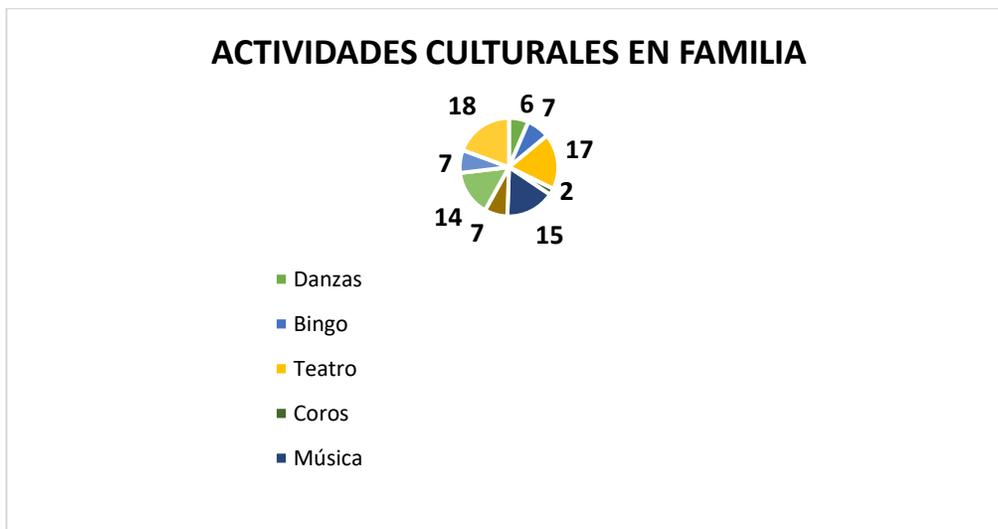
Entre las actividades recreativas los trabajadores seleccionaron como primera opción con veintisiete (27) respuestas el **Día de la familia** y en segundo lugar **vacaciones recreativas** con veintidós (22) respuestas.



En otras respuestas se registraron: Ninguna, viaje / paseo familiar.

Actividades culturales

Entre las actividades culturales los trabajadores seleccionaron **cine** como primera opción con diez y ocho (18) respuestas y en segundo lugar **teatro** con diez y siete (17) respuestas.



EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 18/33

En otras respuestas se registraron: Ninguna, viaje.

NIVEL ORGANIZACIONAL

15. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 10, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 10 la última)

Para el análisis de los resultados se determinó el dato de 1 a 10 que más se repite para cada actividad de las propuestas a los colaboradores (denominado moda, en estadística). Fue necesario eliminar respuestas de algunos funcionarios que no siguieron las instrucciones indicadas de no repetir los números en ningún caso, para reducir el margen de error y evitar conclusiones erróneas.

De esta forma se definieron las actividades según su orden de prioridad en el siguiente orden:

Actividad	Orden de importancia asignado
Actividades de integración familiar	10
Pre pensionados	10
Conferencias y charlas motivacionales	9
Ferías de vivienda	8
Actividades culturales	7
Programas de promoción y prevención de la salud	6
Actividades de autocuidado	4
Actividades recreativas	2
Actividades deportivas	1
Clima laboral	1

De acuerdo a la información anterior los trabajadores consideran que deben tener prioridad en el programa de bienestar social las **actividades de integración familiar, pre pensionados y conferencias / charlas motivacionales.**

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 SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 19/33

PRIORIDAD EN LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL



SISTEMA DE ESTÍMULOS

16. Califique de 1 a 5, siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo:

Para efectos de comprensión del gráfico, se asignó a cada ítem una letra de la siguiente forma:

A ¿Conoce el sistema de Estímulos?

Según el gráfico, para esta competencia treinta y nueve (39) trabajadores de los que respondieron valoraron su conocimiento del sistema de estímulos con uno (1), el valor mínimo. Se puede observar que se presenta desconocimiento del tema.

B ¿El sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la entidad?

Para esta competencia treinta y tres (33) trabajadores valoraron la contribución del sistema de estímulos en el incremento de la motivación y desempeño, con uno (1), el valor mínimo.

Cinco (5) funcionarios calificaron con dos (2).

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 20/33

Se evidencia que los funcionarios perciben que el sistema de estímulos puede realizar acciones de mejora para aumentar el compromiso y mejorar el desempeño laboral,

C ¿El sistema de Estímulos actuales de la entidad, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?

De igual forma, treinta y tres (33) trabajadores valoraron la contribución del sistema de estímulos al mejoramiento del nivel de vida familiar, con uno (1), el valor mínimo.

Cinco (5) lo calificaron con dos (2).

Este resultado se convierte en una oportunidad de mejora para planificar actividades que involucren a las familias de forma más activa.

D ¿El programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos actuales contribuyen a que su trabajo sea eficaz y productivo?

De los encuestados, veintiocho (28) valoraron la contribución del programa de bienestar social y plan de incentivos al trabajo eficaz, con uno (1), el valor mínimo. Esto indica que no consideran que el programa contribuya en medida considerable a mejorar su trabajo.

Seis (6) lo calificaron con dos (2).

E ¿Considera que la entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?

De los encuestados, veinticuatro (24) calificaron la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de los servidores mediante las actividades de bienestar social, con uno (1), el valor mínimo.

Se puede observar que se puede aumentar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores. Es posible mejorar este aspecto tomando como insumo los resultados de esta encuesta.

Seis (6) lo calificaron con dos (2), dos funcionarios (2) lo calificaron con tres (3).

F ¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga la entidad?

La mayoría de los funcionarios no respondieron esta pregunta, pero de los resultados obtenidos se observa que veintiuno (21) calificaron con uno (1), el valor mínimo.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



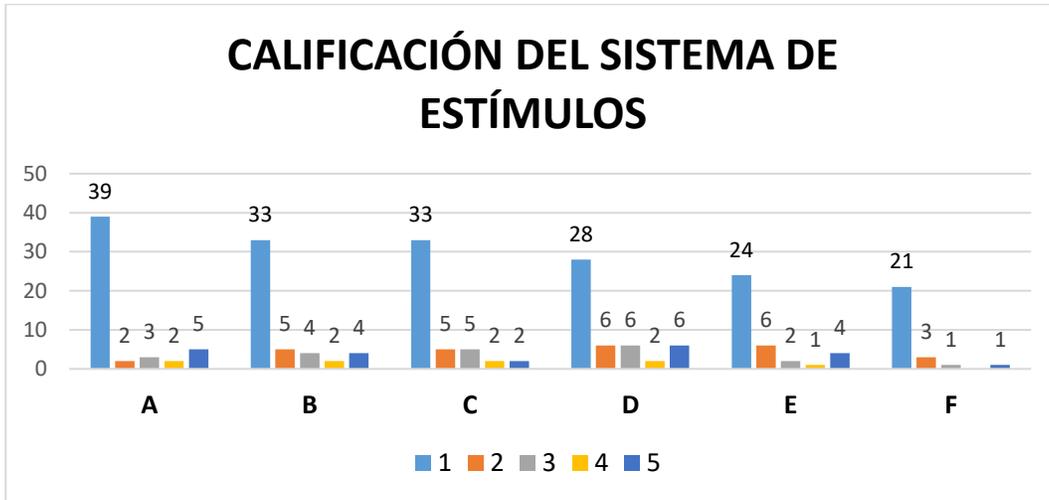
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-TH-SGC-110-005

Versión: 2.0

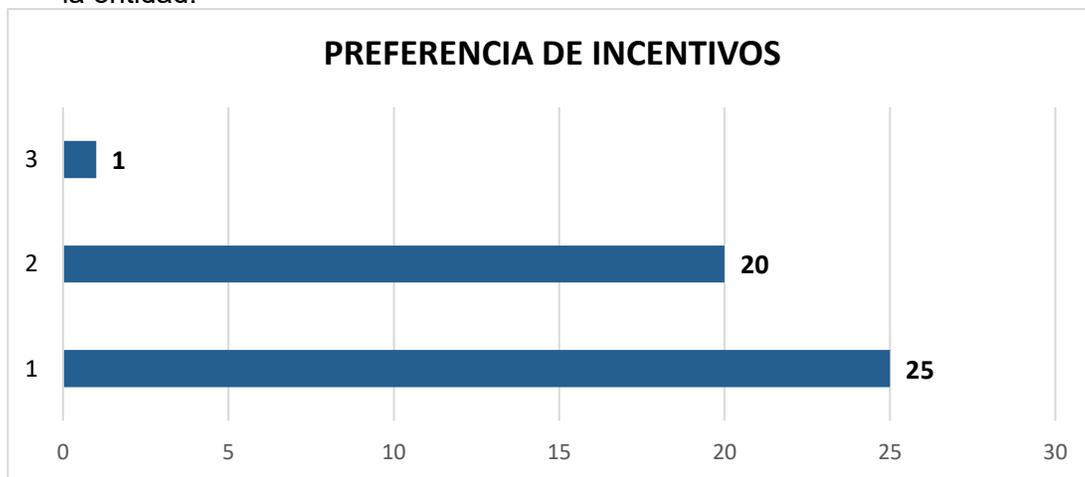
Fecha de aprobación: Marzo de 2021.

Página 21/33



17. Teniendo en cuenta el Plan de incentivos ¿Qué incentivo le gustaría recibir?
Según la gráfica se evidencia:

- En total cuarenta y cinco (45) funcionarios contestaron la pregunta, de estos el veinticinco (25) prefieren el **programa de turismo familiar**. Este es el incentivo de mayor preferencia de los colaboradores.
- Veinte (20) seleccionaron como incentivo el **apoyo para el pago de matrícula de un semestre o trimestre** de educación formal del servidor público, su cónyuge o uno de sus hijos.
- Por último, solo uno (1) selecciono como el incentivo que quisiera recibir, la financiación de investigaciones en temas relacionados con la misión institucional de la entidad.



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 SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 22/33

RECOMENDACIONES

En la parte final de la encuesta se encontraba el espacio para que el trabajador realizara comentarios adicionales o sugerencias del formato que se tomarán como recomendaciones para la mejora continua del proceso:

- Es recomendable promover los incentivos de bienestar social para todos los empleados con la finalidad de mantener la unidad del grupo de trabajo y generar espacios para que el personal operativo comparta con su familia, así mismo evitar que se vuelvan beneficios personales.
- Se recomienda aumentar la divulgación del programa de bienestar social y el plan de incentivos a todo el personal.
- Según indican los comentarios finales, hace dos años que no se tiene en cuenta al personal en la planificación de actividades. Se evidencia que varios funcionarios perciben que no se toma en cuenta la información obtenida en las encuestas y sus opiniones en general, por lo que se recomienda en la medida de las posibilidades considerar las actividades en las que el personal realmente tienen interés de participar.
- Se recomienda promover en mayor medida la participación de los trabajadores para la implementación del programa de bienestar de la entidad.

3.2. ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DEL AÑO ANTERIOR

La aplicación de la encuesta a los servidores públicos de Bomberos de Bucaramanga, tuvo como objetivo principal la recolección y análisis de información para establecer el nivel de satisfacción de las actividades ejecutadas en la vigencia 2021, y las que se ejecutaran dentro del programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022.

DATOS GENERALES

1. Dependencia

Las encuestas fueron respondidas por 60 personas, que en su totalidad indicaron que pertenecían a la dependencia de operaciones.

2. Género

En total se registraron sesenta (60) encuestas diligenciadas, de las cuales el 10% equivalen a mujeres y el 90% a personal masculino.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 23/33

- Cómo evalúa la planeación de las actividades?
- El 72% de la población que respondió la encuesta se encuentra satisfecha con la planeación de las actividades ejecutadas durante el 2021.

- Cómo evalúa los lugares en los que se realizaron las actividades?
- El 85% de la población que respondió la encuesta se encuentra satisfecha con los lugares y escenarios elegidos para el desarrollo de las actividades ejecutadas durante el 2021.

- Cómo evalúa las actividades realizadas?
- El 82% de la población que respondió la encuesta se encuentra satisfecha con la actividades elegidas y ejecutadas durante la vigencia 2021.

- Cómo evalúa la alimentación suministrada durante las actividades?
- El 80% de la población que respondió la encuesta se encuentra satisfecha con la alimentación suministrada durante las actividades de la vigencia 2021.

- Cómo evalúa la organización de las actividades?.
- El 73% de la población que respondió la encuesta se encuentra satisfecha con la alimentación suministrada durante las actividades de la vigencia 2021.

- Cómo evalúa las actividades en general?.
- El 77% de la población que respondió la encuesta se encuentra satisfecha con la con las actividades de la vigencia 2021.

- La convocatoria y difusión de la actividad fue apropiada?.
- El 75% de la población que respondió la encuesta se encuentra satisfecha con el método de convocatoria y difusión realizada para las actividades de la vigencia 2021.

- Las actividades fueron de su agrado?.
- El 83% de la población que respondió la encuesta se encuentra satisfecha con el las actividades realizadas durante el año 2021.

- Las actividades satisfacen las necesidades de los funcionarios?.
- El 80% de la población que respondió la encuesta está de acuerdo con que las actividades realizadas en la vigencia 2021, satisfacen las necesidades de los funcionarios.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 24/33

- Recomendaría realizar estas mismas actividades el próximo año?
- El 72% de la población que respondió la encuesta está de acuerdo con que las actividades realizadas en la vigencia 2021, se repitan en la vigencia 2022.
- Participaría de las actividades del Plan de Bienestar el próximo año?
- El 85% de la población que respondió la encuesta está de acuerdo con que participaría de las actividades programadas para la vigencia 2022.

CONCLUSIONES:

Teniendo en cuenta los resultados positivos de la evaluación del programa realizado durante la vigencia 2021 y su gran aceptación, se procede a mantener dichas actividades para la vigencia 2022.

4. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

3.2. Objetivos Específicos

1. Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Bomberos de Bucaramanga y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
2. Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de Bomberos de Bucaramanga, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el 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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 25/33

6. RESPONSABLE

La Dirección Administrativa y Financiera, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2021, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El Programa se enmarca en dos áreas a saber:

7.1. Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

Así mismo, Bomberos de Bucaramanga velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

7.1.1. Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad.

El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Cobertura:

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores de Bomberos de Bucaramanga y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 26/33

reciben tanto los servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar e Incentivos que desarrolla la entidad, junto a la Caja de Compensación Familiar.

Bomberos de Bucaramanga, a través de la Dirección Administrativa y Financiera, lidera, ejecuta y realiza el seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores, con el propósito de generar un mejor clima laboral y obtener equilibrio de vida en los servidores, detectando las condiciones de estos las cuales permitan implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias:

Entre otras estrategias se encuentran:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS.
- Coordinación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar.

7.1.2. Programa de Recreación y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Por lo anterior, la Dirección Administrativa y Financiera, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural, institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias:

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 27/33

El Programa de Bienestar para el año 2021, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la encuesta de necesidad, como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Salud mental

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes de la entidad, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Por lo anterior las actividades de cultura organizacional, están enmarcadas en el “Servidor del mes”, las actividades incluidas para Riesgo Psicosocial y charlas encaminadas al fortalecimiento del clima laboral.

Así las cosas, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Por lo anterior, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Reconocimiento:

Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Entre otras estrategias se encuentran:

- Participar en los programas deportivos y recreativos establecidos con la Caja de Compensación Familiar y/o la Entidad.
- Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales tales como: cursos de extensión, clases de baile y demás actividades que se programen con la Estrategia de Entorno Laboral Saludable, promoviendo así, el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 28/33

7.2. Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- **Programa de Pre pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2021, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Finalmente, en el evento que se presente, la Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar, la ARL y el Fondo de Pensiones.

7.2.1. Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 29/33

Estrategias.

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la entidad.
- Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que con lleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen a Bomberos de Bucaramanga como una Entidad que fortalece la gestión de las entidades y mejora el desempeño de sus servidores, aumentando la confianza en la labor desempeñada por los servidores y entidades públicas. Para una adecuada implementación del código de integridad se realizarán diferentes actividades incluidas en la caja de herramientas, la cual contiene una serie de prácticas lúdicas y estrategias que proponen para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de la entidad.
- Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar un campeonato u olimpiada bomberil que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- Organizar actividades de integración por grupos de trabajos.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad, por medio de campañas de expectativa lideras por la Oficina de Comunicaciones.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

7.2.2. Programa de Educación para el Trabajo

Con este programa la entidad, apoya a los servidores que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

Estrategia.

- Coordinación y seguimiento a los programas de formación ofrecidos por la ESAP, Departamento administrativo de la función pública - DAFP y el SENA.

7.2.3. Plan de Incentivos

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos durante la vigencia, los cuales serán seleccionados de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 30/33

expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y conmemorados durante una novena navideña.

7.3. 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.

7.3.1 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

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 31/33

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).

7.3.2 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”.

7.3.3 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.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-TH-SGC-110-005
		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: Marzo de 2021.
		Página 32/33

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos Para ello, la dirección administrativa y financiera genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2022 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Laboral, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2021 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL												
OBJETIVO GENERAL	Programar las necesidades de bienestar e incentivos de los funcionarios para mantener su bienestar físico, mental y social.											
ACTIVIDADES	PERIODO											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ACTIVIDADES DEPORTIVAS INDIVIDUALES												
Actividades deportivas modalidad individual (natación, tenis de mesa, mini tejo, tejo)							Pro.	Pro.				
Olimpiadas Bomberiles								Pro.				
ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES												
Celebración día del servidor público						Pro.						
Celebración Cumpleaños funcionarios (mensual)	Pro.	Pro.	Pro.	Pro.	Pro.	Pro.	Pro.	Pro.	Pro.	Pro.	Pro.	Pro.
Celebración integrada del cumpleaños del Cuerpo Oficial de Bomberos Bucaramanga											Pro.	

EXCELENCIA Y COMPROMISO

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

