





PLAN DE  
CAPACITACION  
BIENESTAR E  
INCENTIVOS

*2025*

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>1 de 23</b>

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. OBJETIVO GENERAL.....	2
4. DEFINICIONES.....	3
5. MARCO NORMATIVO.....	6
6. DIAGNOSTICO .....	11
8. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR.....	12
9. BIENESTAR E INSENTIVOS.....	14
10.CLIMA ORGANIZACIONAL.....	16
11.PROGRAMA DE PRE - PENSIONADOS.....	17
12.RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS.....	19
13.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	21
14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	22

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>2 de 23</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo determinado en la normativa nacional que rige la Administración Pública en lo relacionado con la gestión del talento humano, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, se constituye como la forma de generar respuesta al desarrollo integral del Servidor Público y de su familia, buscando el mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias y programas de protección de servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos; con lo cual se propende el incremento de los niveles de satisfacción del individuo, eficacia y efectividad, de igual forma el arraigo de sentido de pertenencia hacia el ente territorial.

Se determinó en el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 19, la obligatoriedad de creación y actualización anual de los programas de Bienestar Social e Incentivos para sus funcionarios. Con este Plan se busca el desarrollo integral del Servidor Público en los espacios laboral, familiar y social, propendiendo su satisfacción individual y colectiva; lo cual conlleve a mejorar la respuesta institucional de los servicios públicos estatales que ofrece la Administración Municipal a sus administrados.


Así mismo, el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Determinó la competencia en las unidades de Personal o quien haga sus veces para realizar los estudios técnicos para identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y los funcionarios, para diseñar, implementar y desarrollar el Plan Institucional.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Contribuir en el logro de una mejor calidad de vida de los servidores de la Entidad, estableciendo un equilibrio entre la vida personal y laboral en aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales, a través del plan de bienestar, estímulos e incentivos.

### 2.1 Objetivo Específicos

- Contribuir al fortalecimiento de los lazos entre los servidores públicos y sus familias.
- Incluir dentro del plan de Bienestar espacios y actividades que permitan establecer un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos de la Unidad, generando mayor grado de felicidad y tiempo libre,

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>3 de 23</b>

con el fin optimizar su calidad de vida.

- 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.
- Planear actividades encaminadas al fortalecimiento de lazos familiares e interpersonales, que propicien una calidad humana dirigida a la unión y armonía, en relación a todo el proceso de paz y convivencia.
- Reconocer a los servidores, exaltando los comportamientos destacados, para motivar y generar satisfacción y sentido de pertenencia y a la vez fortalecer la práctica de los valores organizacionales.

### 3. ALCANCE

Conforme lo establece el Ley 1567 de 1998 artículo 20 y el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.2, los beneficiarios del Programa de Bienestar serán los Servidores públicos de planta de la Entidad y sus núcleos familiares.

### 4. DEFINICIONES

- **Áreas de Intervención:** Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social. Ellas corresponden al área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.
- **Bienestar Social Laboral:** Fundamentalmente el Bienestar Social dentro de la concepción de Desarrollo a Escala Humana, compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social. Resulta aquí importante tomar en conclusión la estrecha vinculación con la misión institucional de la organización como espacio para el desarrollo del hombre (Departamento Administrativo de la Función Pública, año, 2005, p.25).

Para el presente propósito se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales (Departamento Administrativo de la Función Pública, año, 2005, p.25).

- **Programa de Bienestar Social:** debe ser entendido como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de



**PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E  
INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS  
DE DOSQUEBRADAS**

<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>4 de 23</b>

vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; Además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades (Ley 1567, 1998, art. 20).

- **Programa de Incentivos:** son aquellos destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia para los servidores que sean evaluados sobresaliente en la EDL. Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, p.25).
- **Calidad de Vida Laboral:** la calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El concepto de calidad de vida laboral gira alrededor de dos ejes sobre los cuales las Áreas de Recursos Humanos deben trabajar, identificando los componentes de cada uno para determinar qué aspectos deben ser mejorados: si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo, el que se relaciona con las experiencias de los servidores públicos, o ambos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2007, p. 27).

- **Clima laboral:** El clima laboral hace referencia "a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Estas características de la entidad son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de una misma entidad" (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012, p.21).
- **Cultura organizacional:** Otro componente de la calidad de vida laboral es la Cultura Organizacional definida como "el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012, p.23).
- **Clima Organizacional:** El clima organizacional se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y qué determina



**PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E  
INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS  
DE DOSQUEBRADAS**


<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>5 de 23</b>

su comportamiento dentro de la entidad. Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del Bienestar Social puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2007, p. 27).

- **Incentivos:** como lo establece la normatividad, los programas de incentivos, junto con los de bienestar social, son un componente del sistema de estímulos para los empleados del Estado. Los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores mediante programas de calidad de vida laboral, deberán dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, p.30).
- **Incentivos Pecuniarios:** Estímulos que se dan en dinero a equipos de trabajo
- **Diagnóstico:** todo proyecto propuesto deberá partir de un diagnóstico, procedimiento por el cual se establece la naturaleza, magnitud y jerarquización de los problemas, con la finalidad de que sirvan de base para plantear los objetivos y diseñar los programas y proyectos. Dentro de este contexto, el diagnóstico estratégico es una investigación sobre lo esencial; lo inherente a la situación actual del bienestar para comprenderlo, evaluarlo y poder actuar sobre él.

Este proceso es básicamente de recopilación de información y parte de la decisión de identificar los problemas que aquejan a una población determinada y que exigen formular alternativas y propuestas de solución (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, p.43).

- **Programa:** Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo. Estrategia de intervención cuyas directrices determinan los medios que, articulados gerencialmente, apoyan el logro de uno o varios objetivos de la parte general del Plan
- **Actividad:** Grupo de tareas que forman parte de los requerimientos de un puesto o de un proceso
- **Valores:** Son los cimientos de la organización que tienden a tener carácter de permanencia. Es la búsqueda de un bien absoluto que le da significado y sentido a las cosas, así mismo se busca que el sistema de valores soporte la razón de ser, la misión y le brinde dinámica a los comportamientos institucionales y a la visión de lo que se espera en el futuro

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>6 de 23</b>


- **Salario Emocional:** Se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los servidores públicos que crean cambios simbólicos entre productividad y calidad de vida, estos beneficios que se entregan buscan mejorar los niveles de satisfacción sin requerir un pago adicional.
- **Relaciones interpersonales:** Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

## 5. MARCO NORMATIVO


### 5.1 Constitución Política.

Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

- Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos para los empleados del estado.
- Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación."
- Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional."

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>7 de 23</b>


- Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:
  - a) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
  - b) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.
  
- Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
  
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
  
- Artículo 3. Determina que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
  
- Artículo 36. Parágrafo: 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.
  
- Ley No. 1952 de 2019. "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".
  
- Artículo 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>8 de 23</b>


Ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: Numerales 4. Participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. Y 5. Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas 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.
- 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.

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>9 de 23</b>

- **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 hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.
  
- 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.
  
- 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. Financiación de la educación formal. 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:
  - a) Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
  - b) 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.
  
- 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:


	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>10 de 23</b>

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 al pre pensionado 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. La Administración Municipal desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

- Decreto Número 612 de 2018 – Por del cual se finca directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>11 de 23</b>

PETI

11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

- Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

## 6. DIAGNOSTICO


Para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, se tendrán en cuenta los siguientes referentes:

- Diagnóstico de necesidades y expectativas. (Encuesta Plan de Bienestar e Incentivos).
- Encuesta de necesidades de bienestar 2024
- Resultados de medición de clima laboral.
- Acuerdos laborales firmados con los sindicatos a nivel Municipal y al interior de la Entidad.
- Resultados seguimiento FURAG para la vigencia 2023
- Resultados autodiagnóstico MIPG para la vigencia 2024
- Encuesta de caracterización del personal C.O.B.D 2024

Siendo los anteriores, los principales insumos para la realización del plan y del cronograma de actividades, el cual se realizará en un cronograma anexo que hace parte integral del presente plan.

## 7. CARACTERIZACIÓN

También se han tenido en cuenta las conclusiones del Análisis de la encuesta de caracterización del personal de la planta del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas así:

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>12 de 23</b>

PLANTA GLOBAL DE PERSONAL	
PERSONAL PLANTA	12
BOMBEROS CONTRATISTAS	19
CONTRATISTAS PRESTACION DE SERVICIOS	17




Fuente: Encuesta Caracterización 2024

## 8. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR

Conforme a los preceptos y mandatos normativos el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos, teniendo en cuenta la identificación de las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo expuestas por los funcionarios en la aplicación previa de una encuesta de expectativas y necesidades de los servidores públicos del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, y las sugerencias del personal, además se diseña el Programa de Bienestar de la siguiente manera:

### 8.1 Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los Servidores Públicos del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, que ostenten derechos de Carrera Administrativa, así como los de Libre Nombramiento y Remoción que por su desempeño individual sean calificados

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>13 de 23</b>

en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

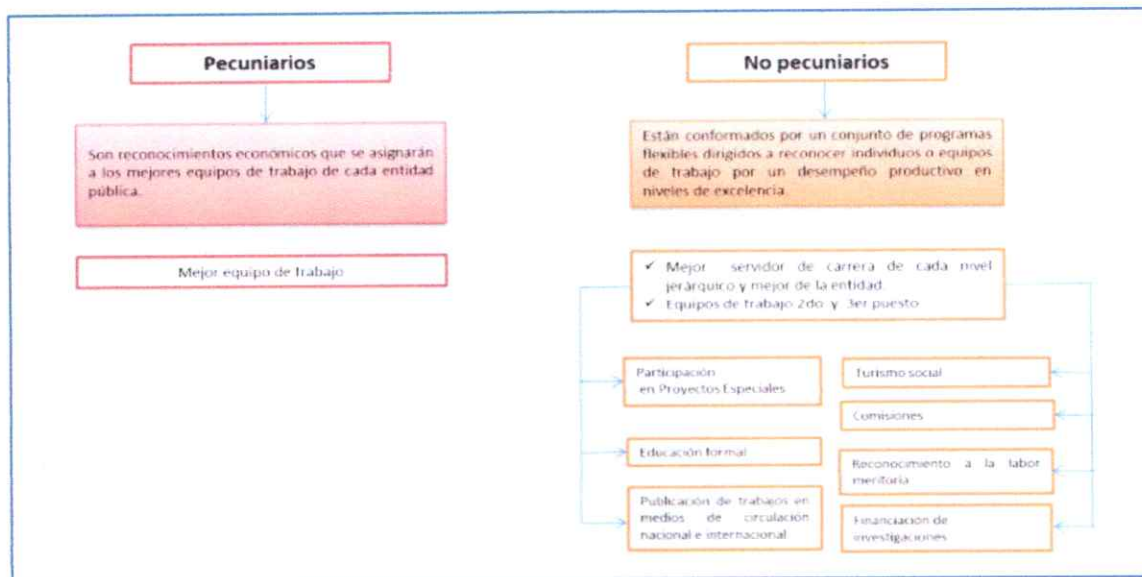
## **8.2 Intervención Del Programa**


El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente de la siguiente manera:

### **8.2.1 Área De Protección Y Servicios Sociales**

Aspiramos en esta área atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

<b>BIENESTAR</b>	<b>INCENTIVOS</b>
Programas de protección de servicios sociales Programas de calidad de vida laboral	Plan de Incentivos Pecuniarios Plan de Incentivos No pecuniarios



	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>14 de 23</b>

## **9. BIENESTAR E INSENTIVOS**

El Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, ha elaborado el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2025, El Cuerpo Oficial de Bomberos de del Municipio de Dosquebradas, ha elaborado el plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos con el fundamento y el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

Este Programa consiste en generar condiciones que garanticen el desarrollo integral de la persona, mediante la realización de actividades dirigidas a los servidores públicos y su familia, procurando la participación de los mismos, haciendo uso óptimo de los recursos, de manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los individuos y a una mayor productividad en la Entidad.

### **9.1 Programas de Protección de Servicios Sociales**

Este programa tiene como objetivos principales generar espacios de esparcimiento, recreación, descanso y disfrute del tiempo libre para los servidores públicos del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas y sus familias; mejorar sus condiciones de salud, físicas y mentales y reducir el ausentismo laboral.

Para cumplir tal propósito se realizarán actividades deportivas, recreativas y vacacionales; artístico-culturales; promoción y prevención de salud; capacitación informal en convenio con otras entidades; promoción de programas de vivienda y educación formal básica y universitaria.


### **9.2 Promoción y Prevención de la Salud**

Su objetivo es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental de los funcionarios. Se realizarán actividades de relajación, semana del autocuidado – Bienestar y la SGSST y feria de servicios complementarios en salud.

Dentro de las actividades a realizar están:

Actividades de Promoción y Prevención de la Salud

- Prevención y Tamizaje de Patologías Cardiovasculares

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA: 15 de 23</b>	

- Prevención y Tamizaje de Patologías Respiratorias
- Prevención y Tamizaje de Patologías Osteomusculares
- Prevención y Tamizaje de Patologías de Cáncer
- Prevención y Promoción de Patologías no contagiosas: Hipertensión, Diabetes y Obesidad
- Prevención salud Mental
- Estilos de vida saludables: Obesidad, tabaquismo y drogadicción
- Gestión de Convenios con EPS para medicina Prepagada y/o Programas Complementarios de Salud.

### **9.3 Calidad De Vida Laboral**

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.


Este programa busca fortalecer las competencias e incrementar la productividad, logrando así el equilibrio y la integridad de la vida personal, familiar y laboral del funcionario. De esta manera, se pretende impactar en el mejoramiento de la percepción que tienen los funcionarios frente a la calidad de vida laboral.

Para lograr este objetivo se desarrollarán actividades para aumentar el grado de satisfacción del funcionario y su familia; aumentar el grado de compromiso con la Entidad; generar un vínculo institucional y mejorar la percepción frente a la calidad de vida laboral.

Dichas actividades se enmarcarán en el fortalecimiento del trabajo en equipo, la medición e intervención del clima laboral, la adaptación al cambio organizacional, la desvinculación asistida, la identificación de nuestra cultura organizacional y el liderazgo.

### **9.4 Actividades Recreativas, Artísticas y Culturales**

La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo que estimulen la integración, respeto, tolerancia, sana competencia y compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA: 16 de 23</b>	

### **9.5 Actividades Recreativas, Deportivas y Vacacionales**

- Actividad Física y Deporte Salud - Gimnasia
- Caminata Ecológica
- Turismo y recreación fuera de la ciudad
- Actividad Física y Deporte Salud - Rumba terapia

### **9.6 Actividades Artísticas, Culturales y de Interés General**

- Conmemoración del Día de la Mujer
- Conmemoración del Día del Hombre
- Conmemoración del Día del Bombero
- Cine familiar
- Conmemoración Día del Servidor Público
- Celebración Día de los Niños
- Vive la Navidad - celebración Novena de Aguinaldos
- Evento integración fin de año
- Gestión de Convenios con Compañías Aseguradoras de Seguros Colectivos
- Implementación del Día Compensatorio de Cumpleaños individual del funcionario
- Aniversario de la Institución.

### **9.7 Convenios Interinstitucionales:**


- Convenios Interinstitucionales SENA, On Vacation y Cooperativa la Rosa
- Gestión de Convenios, con la caja de Compensación Confamiliar.
- Feria de servicios de vivienda con la Caja de Compensación Confamiliar y el Fondo Nacional del Ahorro.

### **9.8 Educación Formal Básica y Universitaria**

- Gestión de convenios con Universidades de la región.
- Bachillerato, Convenio Confamiliar Risaralda

## **10. CLIMA ORGANIZACIONAL**

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>17 de 23</b>

relaciones laborales y el trabajo en equipo.

### **10.1 Medición del Clima Laboral**

Semana de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Medición del Clima Laboral a través de la realización de la Batería Psicosocial que permita medir:

- El medio ambiente y el entorno general
- Los Recursos Humanos y su Gestión
- La Situación Psicológica del funcionario

### **10.2 Determinación de Planes de Acción de Mejoramiento del Clima Laboral**

Fortalecimiento del trabajo en equipo: Generar espacios de mejoramiento de clima organizacional, dirigido a funcionarios de cada nivel.


Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo.

Actividades a desarrollar:

- Talleres en trabajo en equipo, inteligencia emocional, resolución de conflictos y capacidad de afrontamiento
- Taller sobre el Primer Respondiente en Situaciones de Emergencia
- Talleres de formación en Primeros Auxilios psicológicos.
- Conferencias y/o talleres sobre Comunicación Asertiva
- Clima Organizacional – Relaciones Humanas, salud mental, paz interior y calidad de vida óptima y Relaciones en pareja
- Actividades que desarrollen el trabajo en equipo y la importancia dentro de la entidad. Adaptación al Cambio.

## **11. PROGRAMA DE PRE - PENSIONADOS**

Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>18 de 23</b>

### **11.1 Desvinculación Laboral Asistida y de Pre-Pensionados para el Retiro del Servicio**

- Orientar y asesorar a los servidores próximos a pensionarse, en la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia.
- Asesoría y Asistencia en la preparación documental y el proceso de solicitud de Reconocimiento de la Prestación Social Económica de Pensión.
- Proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación, dirigido a la persona por egresar o ser transferida, que facilita el retiro del servidor de la entidad.

## **12. RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS**

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por la entidad, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Los Planes de Incentivos para los Empleados del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.


### **12.1 Reconocimientos**

El propósito es brindar un reconocimiento especial a:

- ✓ Funcionarios que cumplan quinquenios,
- ✓ Funcionarios que en servicio se hagan acreedores de medallas
- ✓ Funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión
- ✓ Funcionales en general por fechas especiales.

### **12.2 Incentivos**

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la entidad.

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>19 de 23</b>

### **12.1 Salario Emocional**

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:


- ✓ Tiempo Flexible por Maternidad: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.
- ✓ Tiempo Flexible por Paternidad: conceder un permiso remunerado de 3 días adicionales a la licencia de paternidad, que le permita al reciente papá disfrutar de su bebé.
- ✓ Cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños.
- ✓ Permisos especiales: La institución según la disponibilidad de las unidades, analizará y concederá permisos, para estudio, personales, siempre y cuando no afecte el funcionamiento de la institución

### **12.2 Plan De Incentivos No Pecuniarios.**

El Plan de Incentivos No Pecuniarios dirigidos a los funcionarios Públicos del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer Individuos o Equipos de Trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Estarán conformados como alternativas a escoger por quien sea elegido como el Mejor Empleado de Carrera de cada Nivel Jerárquico y de la Entidad; como también por cada equipo de Trabajo que sea seleccionado en el segundo y tercer lugar.

Encargos: Siempre y cuando existan vacantes en la planta de personal y el funcionario acredite y garantice el cumplimiento total de los requisitos exigidos en la Ley 909 de 2004 y en el Manual de Funciones vigente a la fecha.

- ✓ Comisiones: para el desempeño de Cargos de Libre Nombramiento y Remoción dentro o fuera de la Entidad.

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>20 de 23</b>

- ✓ Reconocimiento Público a la Labor Meritoria. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.
- ✓ Reconocimiento por Antigüedad en el Servicio Continuo.
- ✓ Participación en proyectos especiales.

### **12.3 Mejores Empleados De Carrera Administrativa del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas**

El Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas atendiendo las disposiciones legales vigentes, como reconocimiento al desempeño laboral y efectivo de los Empleados de Carrera Administrativa, otorgará Incentivos de carácter No Pecuniario, según corresponda, 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 a los Mejores Equipos de Trabajo seleccionados en Segundo y Tercer lugar, en las siguientes categorías:

Mejores Empleados de Carrera del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, de cada Nivel Podrán participar aquellos servidores públicos que cumplan los siguientes requisitos:


- a) Acreditar tiempo de servicio continuo en Mejores Empleados del Carrera del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, no inferior a un (1) año;
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, y acreditar nivel de SOBRESALIENTE, en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al período inmediatamente anterior a la fecha de selección.

### **12.4 Entidades de Apoyo al Programa de Bienestar e Incentivos**

Para asegurar y convenir el cumplimiento del Programa de Bienestar Laboral para los Servidores Públicos, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidades Educativas
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar

	<b>PLAN DE CAPACITACION BIENESTAR E INCENTIVOS CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE DOSQUEBRADAS</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>2</b>
		<b>CODIGO:</b>	<b>PL.CBI.E.GA.04</b>
		<b>VIGENCIA:</b>	<b>31/01/2025</b>
		<b>PÁGINA:</b>	<b>21 de 23</b>

Laboral.

### **12.5 Derechos y deberes del Servidor Público con el Programa de Bienestar**

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por la Entidad.

## **13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los ítems del programa del mismo:

<b>Indicador</b>	<b>Formula del Indicador</b>
Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos	Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Estímulos en el período / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Estímulos en el período * 100
Cumplimiento al Plan de Bienestar	Actividades ejecutadas/Actividades programadas



