



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



PRIMER INFORME SEMESTRAL 2026 PLAN ESTRATÉGICO

ÁREA DE TALENTO HUMANO



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS
DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS**

Elaborado por: Área de Talento Humano

Dosquebradas/Risaralda, Julio 14 de 2026



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



PRIMER SEMESTRE VIGENCIA 2026

ÁREA DE TALENTO HUMANO

CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como de las directrices contenidas en el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2026, el Área de Talento Humano del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas presenta el seguimiento correspondiente al primer semestre de la vigencia.

Este seguimiento permite verificar el nivel de ejecución de las actividades orientadas al fortalecimiento de competencias laborales, técnicas, comportamentales y psicosociales del talento humano institucional, así como la promoción de espacios de bienestar integral, calidad de vida laboral y fortalecimiento del clima organizacional.

2. SEGUIMIENTO AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2026 tiene como propósito fortalecer y desarrollar las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos, promoviendo el aprendizaje organizacional y el mejoramiento continuo del servicio bomberil.

Durante el primer semestre se desarrollaron las siguientes actividades:

2.1. Capacitación Política Medioambiental

Fechas: 17 y 24 de febrero de 2026

Se socializó la política institucional medioambiental, promoviendo conciencia ecológica y fortaleciendo el compromiso institucional con la sostenibilidad y el cumplimiento normativo ambiental.

Resultado alcanzado:

Sensibilización institucional frente al uso racional de recursos y responsabilidad ambiental.

2.2. Socialización del Programa de Acondicionamiento Físico para Bomberos

Fecha: 18 de febrero de 2026

Se presentó y socializó el programa institucional orientado al fortalecimiento físico del personal operativo, articulado con estándares bomberiles de preparación física y prevención de riesgo laboral.



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



Resultado alcanzado:

Apropiación del programa como estrategia preventiva y de fortalecimiento del desempeño operativo.

2.3. Capacitaciones de inducción institucional

Fechas: 11, 12 y 16 de marzo de 2026

Se realizaron jornadas de inducción dirigidas al personal institucional, orientadas a fortalecer el conocimiento organizacional, estructura administrativa, deberes funcionales, lineamientos institucionales y cultura organizacional.

Resultado alcanzado:

Fortalecimiento del proceso de adaptación institucional y apropiación de principios misionales.

2.4. Capacitación en Manejo de Emociones

Fecha: 17 de marzo de 2026

Actividad orientada al fortalecimiento de herramientas emocionales para el afrontamiento del estrés laboral y manejo adecuado de situaciones de alta presión propias de la función bomberil.

Resultado alcanzado:

Desarrollo de habilidades de regulación emocional y prevención de desgaste psicosocial.

2.5. Capacitación en Inteligencia Emocional y Primeros Auxilios Psicológicos

Fecha: 20 de marzo de 2026

Espacio formativo enfocado en fortalecer competencias emocionales, autocontrol, empatía institucional y respuesta inicial frente a afectaciones emocionales derivadas de eventos críticos.

Resultado alcanzado:

Fortalecimiento de competencias blandas aplicadas al servicio de emergencia.

2.6. Aplicación del test físico y psicológico

Fecha: 24 de marzo de 2026

Se aplicaron instrumentos diagnósticos orientados a valorar condiciones físicas y psicosociales del personal.

Resultado alcanzado:

Obtención de insumos técnicos para futuras intervenciones preventivas y acciones de fortalecimiento institucional.

2.7. Capacitación en Salud Mental- Liderazgo y trabajo en equipo

Fecha: 15 de abril de 2026



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



Estrategias cooperativas que refuercen la solidaridad, la distribución equitativa de cargas y el soporte emocional entre compañeros frente al desgaste operativo o eventos críticos de la labor.

Resultado alcanzado: Se logró fortalecer la cohesión interna y la confianza en los equipos de trabajo, promoviendo un liderazgo más participativo y empático. Como consecuencia, el personal apropió el concepto de "soporte mutuo" como herramienta de salud mental, estableciendo compromisos grupales para mejorar la distribución de responsabilidades en la estación y mitigar el agotamiento laboral

2.8. Capacitación Riesgo Psicosocial

Fortalecimiento de las capacidades de afrontamiento, la regulación emocional y el soporte mutuo de las unidades bomberiles, con el fin de prevenir patologías asociadas al estrés ocupacional, el Síndrome de Burnout (desgaste profesional) y el Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT), promoviendo la salud mental y la seguridad en la operación de emergencias.

Fecha: 24 de abril de 2026

Resultado alcanzado:

Se logra una mejora en las Estrategias de Afrontamiento al Incrementar la resiliencia individual gracias al aprendizaje de técnicas de respiración controlada y desactivación fisiológica aplicadas durante la toma de decisiones bajo presión extrema.

Además, la Implementación de Primeros Auxilios Psicológicos (PAP), aquí el personal capacitado cuenta con criterios técnicos para realizar el abordaje inicial y la contención emocional tanto de víctimas en la escena como de compañeros con crisis de ansiedad post-incidente.

Encontrar un Fortalecimiento del Clima Laboral consolidando redes de apoyo interno dentro de las estaciones, disminuyendo las barreras de estigma o tabú en torno a manifestar afectaciones de salud mental dentro de la línea de mando.

2.9. Capacitación en Salud Mental – La importancia de las buenas relaciones y comunicación asertiva.

Fecha: 19 de mayo de 2026

Fortalecer las competencias de comunicación asertiva y empatía en el personal, promoviendo el establecimiento de relaciones interpersonales saludables que contribuyan a un clima laboral armónico, la mitigación del riesgo psicosocial y la preservación de la Salud mental tanto en la cotidianidad de la estación como en la atención de emergencias.

Resultado alcanzado:

Fortalecimiento de las competencias relaciones del equipo de trabajo mediante la adopción de técnicas de escucha activa y empatía. Como impacto directo, se evidenció una mejora en la disposición hacia el trabajo en equipo durante los turnos operacionales y se establecieron



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



acuerdos de convivencia orientados a la resolución pacífica de conflictos internos, alineados con la mitigación del riesgo psicosocial.

2.10. Capacitación de temáticas relacionadas con el área de MIPG

Se ha asistido a las capacitaciones que el Departamento Administrativo ha divulgado en su página, enviado al correo electrónico institucional y en los grupos donde se encuentra vinculada la líder de MIPG de la institución.

- Módulos de administración de talento humano y contratos de SIGEP 5 de febrero 2026
- Se realizó la encuesta de autogestión sobre el avance de la política y la percepción de la cultura de integridad, la cual tenía plazo hasta el día 15 de abril, realizada en el mes de marzo.
- Se realizó diligenciamiento del link aportado por la Procuraduría General de la Nación, concernientes a las acciones inmediatas para el cumplimiento de la Ley 2365 y la Circular 006 de 2025, en materia de prevención y atención del acoso sexual en el entorno laboral.
- Estrategia de inclusión y diversidad: discapacidad (Hito3) 17 de marzo 2026
- Cultura de la integridad y ética pública 24 de marzo 2026.
- Capacitación reporte anual de vacantes 7 de abril 2026.
- Reporte anual de vacantes
- Capacitación Gestión preventiva de conflictos de interés 14 de abril de 2026.
- Diligenciamiento de encuesta de autogestión sobre el avance de la política de integridad y la percepción de la cultura de integridad. 12 al 15 de abril de 2026
- Capacitación Gerencia Pública y Acuerdos de Gestión 16 de abril de 2026.
- Capacitación Cultura de la integridad y ética pública 22 de abril de 2026.
- Capacitación Programa Desvinculación Asistida 06 de mayo de 2026.
- Código Integridad y Test de Integridad 12 de mayo de 2026.
- Capacitación cultura de la Integridad y Ética Pública 26 de mayo de 2026.
- Capacitación cultura de Integridad y Ética Pública 26 de junio de 2026.
- Webinar Sistemas propios de evaluación CNSC 26 de junio de 2026
- Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público 30 de junio de 2026.

2.11. Capacitaciones del área de Seguridad y Salud en el trabajo

- Capacitación Acoso laboral ARL Positiva 24 de abril de 2026
- Capacitación Acoso laboral 19 de mayo de 2026
- Capacitación Uso adecuado de herramientas 20 de mayo de 2026
- Reinducción y socialización de accidente laboral- personal en misión 23 de mayo de 2026
- Capacitación Manejo de herramientas 12 de junio de 2026
- Capacitación Manejo de herramientas 23 de junio de 2026
- Capacitación Manejo de herramientas 25 de junio de 2026



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



2.12. Capacitaciones Área de Inspecciones

Desde el área de Inspecciones del COBD, la líder del proceso rinde Informe de las capacitaciones y charlas realizadas por parte del área.

Los procesos que se han llevado a cabo desde el área de inspecciones:

1. Capacitación en clasificación de ocupaciones y resistencia al fuego de las edificaciones, conforme a lo establecido en la Norma Sismo Resistente Colombiana NSR-10, realizada el día 17 de abril de 2026 en la ciudad de Pereira, orientada al personal del Cuerpo Oficial de Bomberos de Pereira. La jornada estuvo a cargo del Capitán José Joaquín Ocampo Pérez y la Bombero Paula Andrea Burgos Cerón.
2. Capacitación en clasificación de ocupaciones y resistencia al fuego de las edificaciones, conforme a la NSR-10, realizada el día 07 de mayo de 2026, dirigida al personal del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Riosucio. La actividad fue impartida por el Capitán José Joaquín Ocampo Pérez y la Bombero Paula Andrea Burgos Cerón.
3. Capacitación en clasificación de ocupaciones, conforme a la Norma Sismo Resistente Colombiana NSR-10, desarrollada el día 16 de junio de 2026 en la sala de capacitación del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas, dirigida al personal de inspectores. La capacitación estuvo a cargo de la Ingeniera Mónica Latorre.
4. Charla en resistencia al fuego de las edificaciones conforme a la norma sismo resistente Colombiana NSR-10 a cargo del Bombero Luis Alberto Otalvaro Latorre el día 25 de junio de 2026 en las instalaciones de la sala de capacitación del Cuerpo oficial de Bomberos de Dosquebradas dirigido al personal de inspectores.


Bro. PAULA ANDREA BURGOS CERON

2.12. Capacitaciones Área Operativa- Reentrenamiento

A la fecha, el plan de capacitación programado para el primer semestre de 2026 registra un cumplimiento parcial. Esto se debe a la coincidencia con eventos imprevistos en el municipio, demoras en la habilitación de la plataforma Q10, retrasos en el ingreso oportuno del personal en misión y las exigencias propias del servicio bomberil, factores que dificultaron la ejecución de la reinducción. No obstante, para el segundo semestre ya se cuenta con el aval de la Dirección (Capitán) y la proyección del presupuesto financiero necesario. De este modo, se han reajustado los cronogramas para ejecutar e implementar estas actividades en su totalidad a partir de agosto del presente año. Sin embargo se han realizado varias capacitaciones, que se relacionan a continuación:

- Reinducción de los equipos de respiración autónoma interespiro, compañía B 28 de abril de 2026
- Reinducción de los equipos de respiración autónoma interespiro, compañía C 28 de abril de 2026
- Práctica en lanzamientos de manguera y recogida 28 de abril de 2026



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



- Reinducción de los equipos de respiración autónoma interespiro, compañía A 01 de mayo de 2026
- Rescate con cuerdas durante el mes de mayo para las diferentes compañías.



Nivel de ejecución del PIC – Primer semestre

Se evidencia cumplimiento satisfactorio de las actividades programadas para el periodo evaluado, con avances significativos en fortalecimiento técnico, físico, emocional y organizacional.

Porcentaje estimado de avance: 58% de lo programado en el primer semestre del año 2026, teniendo en cuenta la modificación y aplazamiento de algunas de las programaciones por necesidad del servicio, tanto en actividades que se debieron realizar a nivel municipal como en las emergencias sucitadas para las fechas establecidas.



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



3. SEGUIMIENTO AL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST

En cumplimiento de los objetivos establecidos dentro del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2026, el Área de Talento Humano y el responsable del SG-SST han desarrollado actividades orientadas al fortalecimiento de la cultura preventiva, promoción de entornos laborales seguros y mejora continua del sistema.

Durante el primer semestre de la vigencia se ejecutaron las siguientes acciones:

3.1. Ejecución de Comités COPASST y Comité de Convivencia Laboral – COCOLAB

Se realizaron de manera periódica los respectivos comités institucionales de:

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.

Comité de Convivencia Laboral – COCOLAB.

Durante las sesiones se efectuó seguimiento a las condiciones de trabajo, revisión de situaciones asociadas al ambiente laboral, fortalecimiento de estrategias preventivas y acompañamiento a las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de toda la revisión y formulación de este sistema.

Resultado alcanzado:

Fortalecimiento de los mecanismos de participación institucional y seguimiento continuo a las condiciones laborales y psicosociales de los colaboradores de la institución.

3.2. Acompañamiento y fortalecimiento del SG-SST

Se adelantaron acciones de acompañamiento institucional orientadas al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Las actividades estuvieron enfocadas en:

Seguimiento al cumplimiento de estándares mínimos.

Fortalecimiento de cultura preventiva.

Sensibilización institucional frente al autocuidado.

Verificación de condiciones laborales.

Capacitaciones por normativa.

Resultado alcanzado:

Mayor articulación institucional frente a las acciones preventivas y de promoción de la seguridad laboral, el cumplimiento a los indicadores establecidos por el área mediante la realización de las



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



actividades propuestas para el periodo de acuerdo con la posibilidad en los tiempos, algunas actividades se han reprogramado por necesidad del servicio, pero se vuelven a tener presentes dentro de los cronogramas establecidos en el área.

Dentro de esta área se realiza informe adicional de autodiagnóstico (el cual se anexa a continuación) por la profesional en el área para el período de junio del corriente año, puesto que los anteriores seguimientos reposan en el área de MIPG de la institución.

INFORME DE GESTIÓN COMPONENTE MIPG – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Periodo: Junio 30 de 2026

Entidad: Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas

Responsable: Claudia Milena Arciniegas Gómez – Profesional SST Fecha: Julio de 2026

INTRODUCCIÓN

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la implementación y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye un componente fundamental para garantizar ambientes de trabajo seguros, saludables y orientados a la mejora continua institucional. Durante el mes de junio de 2026 se dio continuidad al seguimiento de los criterios relacionados con la implementación de los estándares mínimos del SG-SST, los programas de promoción y prevención de la salud y las acciones para la gestión del riesgo psicosocial, conforme a lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 2646 de 2008 y demás normatividad vigente. El presente informe tiene como finalidad evidenciar las acciones desarrolladas, los avances obtenidos y el estado actual de cumplimiento de los componentes evaluados dentro del MIPG, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión institucional y al cumplimiento de la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. **OBJETIVO** Realizar seguimiento al cumplimiento de los componentes del MIPG relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo durante el mes de junio de 2026, verificando el avance en la implementación de los estándares mínimos, los programas de promoción y prevención y las acciones relacionadas con la gestión del riesgo psicosocial.

Objetivos específicos • Verificar el nivel de implementación de los Estándares Mínimos del SG SST. • Evaluar el avance de los programas de promoción y prevención de la salud. • Realizar seguimiento a las acciones relacionadas con factores de riesgo psicosocial. • Identificar oportunidades de mejora en los componentes evaluados. • Fortalecer el cumplimiento normativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Promover acciones de intervención orientadas a la mejora continua institucional.

3. **ALCANCE** El presente informe comprende el seguimiento a los componentes del MIPG relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el mes de junio de 2026, incluyendo la implementación de los estándares mínimos del SG-SST, los programas de promoción y prevención y la gestión de los factores de riesgo psicosocial en el Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas.



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



4. **ACTIVIDADES DESARROLLADAS** Seguimiento al cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 14D En cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizó el seguimiento a los siete (7) compromisos establecidos, evidenciando el siguiente estado de avance:

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) Durante la vigencia 2026 se ha dado cumplimiento al cronograma de trabajo establecido para el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), realizando oportunamente las reuniones ordinarias programadas entre los meses de febrero y junio de 2026. En cada sesión se desarrollaron las actividades definidas en el plan de trabajo anual, dejando las respectivas actas y seguimiento a los compromisos adquiridos.

2. **Formulación de objetivos del SG-SST** Los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo fueron formulados y aprobados durante el mes de febrero de 2026, teniendo en cuenta que durante el mes de enero la entidad no contaba con un profesional responsable del SG-SST debido a que el proceso de contratación aún no se había realizado.

3. **Procedimiento de retención documental** El procedimiento de retención documental corresponde a un documento institucional cuya responsabilidad recae sobre el área de Archivo de la entidad. Actualmente se encuentra vigente con fecha de marzo de 2020 y su actualización depende del proceso de gestión documental institucional.

4. **Evaluaciones médicas ocupacionales** Durante el mes de febrero de 2026 se realizaron las evaluaciones médicas ocupacionales a los Bomberos Voluntarios. Respecto a los Bomberos Oficiales, la actividad se encuentra pendiente debido a que la entidad adelanta el proceso de contratación de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) que realizará los exámenes ocupacionales.

5. **Procedimiento de reintegro laboral** En el mes de febrero de 2026 se actualizó el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral, con el propósito de fortalecer el procedimiento institucional para el manejo de los casos de reincorporación laboral y dar cumplimiento a la normatividad vigente.

6. **Auditoría interna del SG-SST** La auditoría interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra programada para desarrollarse durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2026. No obstante, considerando que el SG-SST inició su implementación en febrero de 2026, para esa fecha el sistema contará únicamente con cinco (5), seis (6) y siete (7) meses de ejecución, lo cual limita la posibilidad de evaluar integralmente su desempeño y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

7. **Revisión por la Dirección** La Revisión por la Dirección constituye una actividad de evaluación anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Conforme a la programación establecida, esta actividad se realizaría cuando el sistema lleve aproximadamente ocho (8) o nueve (9) meses de implementación, periodo que aún no permite contar con un ciclo completo de gestión para efectuar un análisis integral del desempeño del SG-SST.



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



8. Recomendación. Se recomienda que las actividades cuya ejecución y evaluación deben realizarse con una periodicidad anual, tales como la Auditoría Interna del SG-SST y la Revisión por la Dirección, sean programadas una vez el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo complete doce (12) meses de implementación, con el fin de disponer de información suficiente para evaluar objetivamente la eficacia del sistema, el cumplimiento de los objetivos, la ejecución del plan de trabajo anual y la mejora continua, conforme a los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Implementación de Estándares Mínimos del SG-SST 60 La valoración de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza de manera anual, conforme a los lineamientos establecidos en la normatividad vigente. Como resultado de la autoevaluación correspondiente al año 2025, la entidad obtuvo una calificación del 76%, identificándose oportunidades de mejora en algunos criterios evaluados. Durante la vigencia 2026 continúa en ejecución el plan de mejoramiento formulado a partir de los hallazgos identificados en la autoevaluación, orientado a fortalecer el cumplimiento de los Estándares Mínimos y mejorar el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Programas de Promoción y Prevención de la Salud 61 La entidad desarrolla actividades de intervención dirigidas a la población trabajadora de acuerdo con los factores de riesgo identificados en los Programas de Promoción y Prevención de la Salud. Asimismo, cuenta con estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento de las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores, entre ellas el Programa de Bienestar Laboral, las pausas activas, el programa de inducción y reinducción y los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, los cuales contribuyen a la prevención de enfermedades y accidentes laborales y al fortalecimiento de la cultura del autocuidado.

Durante el mes de **junio** de 2026 se dio continuidad al seguimiento de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE), tomando como base los resultados de los exámenes médicos ocupacionales practicados a los Bomberos Voluntarios. Igualmente, el personal participó en las jornadas de pausas activas desarrolladas por el Área de acondicionamiento Físico, promoviendo hábitos saludables, la prevención de trastornos musculoesqueléticos y el fortalecimiento del bienestar físico de los trabajadores.

Seguimiento a los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Durante el mes de **junio** de 2026 se continuó con el seguimiento a los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de los Bomberos Voluntarios, teniendo como base los resultados obtenidos en los exámenes médicos ocupacionales periódicos. Esta actividad permitió realizar el seguimiento a las condiciones de salud identificadas, definir acciones preventivas y mantener la vigilancia de los trabajadores que requieren controles específicos, fortaleciendo las estrategias de promoción de la salud, prevención de enfermedades laborales y control de los riesgos ocupacionales inherentes a las actividades bomberiles.

Adicionalmente, la participación en las jornadas de pausas activas lideradas por el Área de acondicionamiento físico contribuyó al fortalecimiento de las acciones preventivas encaminadas a disminuir la fatiga física, mejorar la movilidad articular y promover estilos de vida saludables dentro de la entidad.



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



Gestión del Riesgo Psicosocial 62 La entidad continúa desarrollando acciones encaminadas a intervenir los factores de riesgo psicosociales mediante actividades de promoción, prevención y fortalecimiento del bienestar laboral, con el acompañamiento permanente de la ARL Positiva. En lo corrido del año se han ejecutado diferentes capacitaciones y jornadas de sensibilización relacionadas con salud mental, prevención del riesgo psicosocial y fortalecimiento del clima laboral, contribuyendo al bienestar físico, emocional y social de los trabajadores. Durante la reunión sostenida con la ARL Positiva el día 22 de junio de 2026 se programó el acompañamiento psicosocial dirigido al personal de la entidad, en el marco de la estrategia "Positivamente", con el propósito de fortalecer la salud mental, promover factores protectores y desarrollar actividades de intervención orientadas al manejo adecuado de los riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral. Programación del acompañamiento psicosocial – Estrategia Positivamente Como resultado de la reunión realizada el 22 de junio de 2026 con la psicóloga profesional de la ARL Positiva y la psicóloga del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas, se programó el desarrollo de un acompañamiento psicosocial dirigido a los servidores del Cuerpo Oficial de Bomberos del Municipio de Dosquebradas, en el marco de la estrategia "Positivamente". Esta intervención tiene como finalidad fortalecer las acciones de promoción de la salud mental, prevenir la materialización de factores de riesgo psicosocial y fomentar ambientes laborales saludables mediante actividades de sensibilización, orientación y acompañamiento especializado, alineadas con los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicional a lo mencionado anteriormente, se viene trabajando en articulación con la Secretaría de Salud de Dosquebradas en la estrategia ZOL en la que de acuerdo a cronograma previamente diseñado se posibilitan actividades pensadas en la salud mental del personal y sus familias, en acompañamiento de esta temática también nos apoya el área de psicología de la secretaría de Deportes, recreación y cultura, fomentando buenos hábitos en la salud mental e identificando diferentes factores de riesgo y protectores que se pueden gestionar para la Buena tenencia de la salud mental.

Relaciones interpersonales y trabajo en equipo

El trabajo en contextos operativos requiere altos niveles de coordinación, confianza y comunicación entre los miembros del equipo.

Por esta razón, se identifica la importancia de fortalecer:

- Comunicación asertiva.
- Manejo constructivo de conflictos.
- Trabajo en equipo.
- Apoyo entre compañeros en situaciones de alta exigencia.

Estrategias de afrontamiento y redes de apoyo

Los resultados evidencian la importancia de fortalecer recursos personales y colectivos que permitan afrontar de manera adecuada situaciones complejas derivadas del trabajo.

En este sentido se recomienda promover:

- Estrategias de afrontamiento frente a situaciones críticas.
- Reconocimiento y uso de redes de apoyo.
- Espacios de acompañamiento psicosocial.
- Fortalecimiento de habilidades de resiliencia.



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



Factores protectores identificados

Dentro de los resultados también se identifican elementos positivos que pueden actuar como factores protectores dentro de la organización, entre los cuales se destacan:

- Sentido de pertenencia hacia la institución.
- Trabajo colaborativo entre los integrantes del equipo.
- Compromiso con el servicio a la comunidad.
- Experiencia y conocimiento acumulado en el manejo de emergencias.

Estos factores constituyen recursos importantes que pueden potenciarse mediante procesos de promoción del bienestar y fortalecimiento de la salud mental.

Líneas de intervención desde ZOL

De acuerdo con el análisis realizado, se priorizan las siguientes líneas de acción:

Línea 1. Salud mental y manejo del estrés

- Regulación emocional
- Estrategias de afrontamiento
- Técnicas de manejo del estrés

Línea 2. Autocuidado y bienestar laboral

- Reconocimiento del desgaste laboral
- Prácticas de autocuidado
- Equilibrio entre exigencia laboral y recuperación

Línea 3. Relaciones laborales y trabajo en equipo

- Comunicación asertiva
- Fortalecimiento del compañerismo
- Manejo de conflictos

Línea 4. Redes de apoyo y resiliencia

- Identificación de redes de apoyo
- Recursos personales para afrontar situaciones críticas
- Fortalecimiento de la resiliencia



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



3.3. Identificación de peligros y valoración de riesgos

Se realizaron actividades de identificación de peligros y evaluación de riesgos presentes en las diferentes áreas operativas y administrativas de la entidad, permitiendo reconocer factores asociados a:

Riesgo físico.

Riesgo biomecánico.

Riesgo psicosocial.

Riesgo locativo.

Riesgo operativo.

Resultado alcanzado:

Fortalecimiento de las medidas preventivas y generación de acciones orientadas a minimizar condiciones de riesgo laboral.

3.4 Seguimiento a elementos de protección personal – EPP

Se efectuó acompañamiento y seguimiento al uso adecuado de los elementos de protección personal por parte del personal operativo y administrativo, promoviendo el cumplimiento de protocolos de seguridad institucional.

Resultado alcanzado:

Fortalecimiento de prácticas de autocuidado y reducción de exposición a factores de riesgo.

3.5 Actividades de medio ambiente, reciclaje y buenas prácticas ambientales

En articulación con la política ambiental institucional, se desarrollaron actividades de sensibilización relacionadas con:

Manejo adecuado de residuos.

Cultura del reciclaje.

Uso eficiente de recursos.

Buenas prácticas ambientales.

Responsabilidad ambiental institucional.

Resultado alcanzado:

Fortalecimiento de la conciencia ambiental y promoción de hábitos sostenibles dentro de la entidad.



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



4. IMPACTO GENERAL DE LAS ACCIONES EJECUTADAS

Las actividades desarrolladas durante el primer semestre de la vigencia 2026 permitieron fortalecer:

El bienestar integral del personal.

La cultura de prevención y autocuidado.

El clima organizacional.

Las competencias emocionales y laborales.

La apropiación institucional frente al SG-SST.

La conciencia ambiental y las buenas prácticas institucionales.

Así mismo, se evidencia articulación entre el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y al fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas.

5. Plan de Bienestar e Incentivos

Durante el primer semestre de la vigencia 2026 se desarrollaron actividades orientadas al bienestar integral de los colaboradores del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas, atendiendo las necesidades identificadas tanto en los servidores públicos como en sus núcleos familiares, con el propósito de fortalecer los vínculos familiares, promover la integración institucional y contribuir al equilibrio entre la vida personal y laboral.

Estas acciones estuvieron enfocadas en el fortalecimiento de dimensiones educativas, deportivas, recreativas y de promoción de la salud física y mental, generando espacios de participación orientados al desarrollo humano, la prevención de factores de riesgo psicosocial y el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral del personal.

Además de ello se han realizado los trámites que se han solicitado en cuanto a permisos para estudio, compensatorios por día del cumpleaños, compensatorios por día de la familia.

Además, se tramitó la licencia de paternidad para la unidad bomberil Juan David Castaño, posteriormente la disfruto en compañía de su familia.

Para los casos de calamidades, situaciones personales o de salud, incapacidad, entre otros, se hizo acompañamiento y seguimiento a cada unidad que así lo requirió, prestándoles de igual manera la atención psicosocial que ameritaban.



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



Dentro de las actividades del Plan de Bienestar social se realizó la primera jornada de bienestar social y salud para los colaboradores de la institución en apoyo de la ARL POSITIVA. 27 de abril de 2026.



La ejecución de la segunda jornada de bienestar social y salud debió reprogramarse debido a necesidades estrictamente operativas y de cobertura del servicio. Actualmente, la actividad se encuentra en fase de concertación con las entidades e instituciones aliadas, proyectando su realización entre los meses de julio y agosto, sujeta a la disponibilidad de sus agendas institucionales.



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



Clima Laboral

Durante este primer periodo del año se realizó articulación estratégica entre las áreas de Comunicaciones y Talento Humano, con el propósito de implementar acciones institucionales orientadas al fortalecimiento del clima organizacional y la cultura institucional.

En desarrollo de esta estrategia se diseñaron y difundieron piezas comunicativas, material pedagógico y campañas de sensibilización institucional, encaminadas a promover y reforzar entre el personal bomberil los valores institucionales, las relaciones laborales saludables y el fortalecimiento de competencias asociadas a la comunicación asertiva, el respeto mutuo, el trabajo en equipo, el buen trato y la salud mental.

Para lo cual se anexa:

			
Fecha: 18-03-2026	Hora: 3:00 p.m.	Lugar: Oficina Área Talento Humano estación Central Bomberos Dosquebradas.	Acta No. 4
TEMA DE REUNION: Reunión apertura y programación Campaña Clima Organizacional			
ORDEN DEL DIA			
1- Saludo 2- Desarrollo del tema 3- Programa de Bienestar laboral y hábitos de vida saludable			
DE SARROLLO DE LA REUNION			
1. Siendo las 3:00 p.m. se inicia la reunión con el compañero Carlos Morales Soto encargado del área de comunicaciones y Viviana Ruiz asistentes a la reunión. 2. La presente reunión tiene como propósito planear y dar continuidad a la campaña institucional enmarcada en el Plan de Bienestar e Incentivos, el cual hace parte del Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad. Esta iniciativa busca diseñar e implementar estrategias que promuevan la vinculación activa de los funcionarios y contratistas al programa de bienestar laboral, con el objetivo de fortalecer el clima organizacional del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas. En este contexto, se plantea el desarrollo de acciones comunicativas y pedagógicas orientadas a sensibilizar al personal en temas clave como la convivencia laboral, la apropiación de valores institucionales y el fortalecimiento del sentido de pertenencia. Entre las estrategias definidas, se contempla la creación de piezas comunicativas como banners, pautas publicitarias y material audiovisual, en las cuales participa activamente el mismo personal de la institución, generando mayor identificación, cercanía y apropiación de los mensajes. De manera complementaria, se hace uso de los canales institucionales de comunicación, tales como medios digitales internos y grupos oficiales de WhatsApp, con el fin de garantizar una difusión oportuna, directa y efectiva de la información a todo el personal adscrito. Esto permite mantener informados a los colaboradores, fomentar la participación en las actividades programadas y fortalecer la comunicación interna. Estas acciones contribuyen al mejoramiento del clima organizacional en la medida en que promueven espacios de interacción positiva, refuerzan la cultura institucional, incentivan el reconocimiento y la motivación del talento humano y fortalecen las relaciones interpersonales dentro de la entidad. Asimismo, facilitan la generación de entornos laborales más armónicos, participativos y orientados al trabajo en equipo, lo cual impacta directamente en el bienestar de los colaboradores y en la calidad del servicio prestado a la comunidad.			



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



CONCLUSIONES Y COMPROMISOS
Conclusiones: Se ratifica la importancia de dar continuidad a la campaña institucional de bienestar, alineada con el Plan de: 1. Bienestar e Incentivos y el Plan Estratégico de Talento Humano, como eje fundamental para el fortalecimiento del clima organizacional. 2. Se identifica la necesidad de fortalecer las estrategias de comunicación interna, utilizando medios institucionales y herramientas digitales que permitan una mayor cobertura, oportunidad y apropiación de la información por parte del personal. 3. Se concluye que la participación de los funcionarios y colaboradores en la construcción de las piezas comunicativas favorece el sentido de pertenencia, la identificación con los valores institucionales y la apropiación de las actividades propuestas. 4. Se reconoce que las acciones orientadas a la promoción de la convivencia laboral, el respeto y el trabajo en equipo contribuyen significativamente a la mejora del ambiente laboral y al bienestar integral del personal. 5. Se determina la importancia de garantizar la trazabilidad de las actividades y la adecuada recolección de evidencias, con miras al cumplimiento de los requerimientos institucionales y los reportes asociados a MIPG y FURAG. Compromisos: • Realizar las diseños continuos de los instrumentos publicitarios, de acuerdo con lo establecido en la reunión, dando continuidad a la ejecución en la campaña de clima organizacional, teniendo en cuenta el bienestar de los miembros de la institución para el primer y segundo semestre, asegurando su articulación con el Plan de Acción del área. • Elaborar y difundir piezas comunicativas (banners, material audiovisual y mensajes institucionales) que promuevan la convivencia laboral, los valores institucionales y el sentido de pertenencia. • Fortalecer el uso de los canales de comunicación institucional (medios digitales y grupos de WhatsApp) para garantizar la difusión efectiva y oportuna de las actividades programadas. • Involucrar activamente al personal de la entidad en la construcción y difusión de las estrategias de bienestar, fomentando su participación y compromiso. • Realizar seguimiento periódico al desarrollo de la campaña, mediante la verificación de indicadores de participación, impacto y cumplimiento de actividades. • Consolidar y organizar las evidencias de las acciones ejecutadas, asegurando su disponibilidad para los procesos de reporte institucional, especialmente para MIPG y FURAG.

Evaluación periódica del impacto de las estrategias implementadas en el clima organizacional, con el fin de identificar oportunidades de mejora y ajustar las acciones de manera oportuna.			
REGISTRO FOTOGRÁFICO O ANEXOS, SI APLICA			
Proyecto:		Responsable:	
Nombre	Fecha	Nombre	Fecha
Victoria Ruiz Bohórquez		Carlos Alberto Morales Ruiz	Victoria Ruiz Bohórquez
Se anexa lista del registro de asistencia a la reunión.			
Fecha de revisión: 25 de agosto de 2025			

REUNION ESTRATÉGICA: TALENTO HUMANO Y COMUNICACIONES



Fecha: 28 de abril de 2026
Hora: 2:00 p.m. – 3:30 p.m.
Lugar: oficina primer piso

Asistentes:

- Representante Talento Humano



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



- Representante Comunicaciones

Objetivo de la reunión:

Coordinar acciones conjuntas entre las áreas de Talento Humano y Comunicaciones para el mes de mayo, en las que se contemplan el desarrollo de estrategias de bienestar laboral enfocadas en la prevención del estrés, fortalecimiento de relaciones interpersonales y promoción del trabajo en equipo.

Desarrollo de la reunión:

Durante el encuentro se abordaron diferentes temas orientados al fortalecimiento del bienestar organizacional:

- **Prevención del estrés:**
Se acordó implementar campañas de sensibilización y jornadas de pausas activas, así como brindar herramientas prácticas para el manejo del estrés laboral.
- **Relaciones interpersonales:**
Se destacó la importancia de fomentar la comunicación asertiva, el respeto y la convivencia armónica en el entorno laboral mediante talleres y contenidos comunicativos.
- **Trabajo en equipo:**
Se propuso desarrollar actividades que fortalezcan la integración, la confianza y la colaboración entre los equipos de trabajo.
- **Estrategias de afrontamiento:**
Se definió la necesidad de capacitar a los colaboradores en habilidades como resiliencia, manejo emocional y solución de conflictos.
- **Factores protectores:**
Se identificaron como claves el reconocimiento laboral, el sentido de pertenencia, el clima organizacional positivo y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Compromisos:

- **Talento Humano:**
 - Diseñar e implementar capacitaciones y talleres relacionados con los temas tratados.
 - Identificar necesidades y riesgos psicosociales en los colaboradores.
- **Comunicaciones:**
 - Diseñar piezas comunicativas y campañas internas de sensibilización.
 - Difundir información clara y oportuna a través de los canales institucionales.
- **Ambas áreas:**
 - Realizar seguimiento periódico a las actividades implementadas.
 - Evaluar el impacto de las estrategias y proponer mejoras continuas.



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



Se anexa cronograma de actividades para el mes de mayo

Próxima reunión:

Se acuerda realizar seguimiento en el mes de mayo de 2026 (fecha por definir).

Talento Humano: Viviana Ruiz Bohórquez

Comunicaciones: Carlos Alberto Morales Soto

CRONOGRAMA

DIA Y MES	CLASE DE PIEZA	OBSERVACIONES
5 de mayo	Banner sobre prevención de estrés	Realizar un banner y publicar en Redes Internas- medio WhatsApp
9 mayo	Audiovisual- Manejo del esfuerzo físico y mental – reducción del estrés	Producir un audiovisual para emitir en el resumen semanal de noticias del COBD- (Red: YouTube)
12 de mayo	Banner- Relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	Realizar un banner y publicar en Redes Internas- medio WhatsApp
16 de mayo	Audiovisual- Manejo constructivo de conflictos	Producir un audiovisual para emitir en el resumen semanal de noticias del COBD- (Red: YouTube)
19 de mayo	Banner- Estrategia de afrontamiento y redes de apoyo	Realizar un banner y publicar en Redes Internas- medio WhatsApp
23 de mayo	Audiovisual- Estrategia de afrontamiento y redes de apoyo	Producir un audiovisual para emitir en el resumen semanal de noticias del COBD- (Red: YouTube)



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



26 de mayo	Banner- Factores protectores dentro de la entidad	Realizar un banner y publicar en Redes Internas- medio WhatsApp
30 de mayo	Audiovisual- Trabajo colaborativo y servicio con la comunidad.	Producir un audiovisual para emitir en el resumen semanal de noticias del COBD (Red: YouTube)

Así mismo, se generaron intervenciones orientadas a sensibilizar al personal frente a la importancia de prevenir conductas que puedan afectar la sana convivencia laboral, tales como la desmotivación, la desestimación interpersonal, los conflictos relacionales y cualquier situación que pueda impactar negativamente el ambiente de trabajo.

De manera periódica se exaltaron los principios y valores que caracterizan a la institución, promoviendo la integridad, el sentido de pertenencia y el fortalecimiento de ambientes laborales armónicos, reconociendo las altas exigencias operativas y emocionales propias de la labor bomberil.

Estas acciones han contribuido significativamente al fortalecimiento de la motivación institucional, la cohesión del equipo de trabajo y la consolidación de un entorno laboral favorable para el adecuado desempeño de las funciones misionales, atendiendo de manera preventiva las necesidades organizacionales identificadas y potenciando el bienestar integral de los servidores públicos.

Relaciones interpersonales: se realizó la promoción de actividades que fomentaron las interacciones positivas en los colaboradores, desde un análisis interior como con los otros compañeros, permitiéndoles un crecimiento personal, profesional y social.

Programa de protección de servicios sociales: en este es importante reconocer que se han mejorado las condiciones de salud física y mental, reduciendo el estrés, la ansiedad, depresión e incremento de otras enfermedades y el ausentismo laboral. Para el cumplimiento de este propósito se implementó a través de una contratista en el área de deportes la promoción de actividades deportivas y recreativas, en promoción de la salud física y mental, además del convenio realizado con la secretaría de cultura, recreación y deporte de Dosquebradas, con un contratista formado en deportes y salud mental, quien se ha enfocado en el fortalecimiento de las condiciones físicas, a través de acompañamientos en actividades dirigidas y acompañadas semanalmente y apoyo al equilibrio en salud mental.

Promoción y prevención de la salud. Dentro de esta área se ha contado con el acompañamiento de la ARL POSITIVA, con espacios dentro de la institución donde se ha permitido la mejora de la calidad de la salud física y mental a los funcionarios, además de acciones que permitan la participación de profesionales en otras áreas como yoga, psicología y nutrición, para intervenir en próximos periodos para la promoción y prevención de la salud en los colaboradores de la entidad.



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



Conmemoraciones en la institución: durante el primer semestre del año se realizaron las conmemoraciones correspondientes a las fechas especiales, el día de la mujer, el día del hombre, el reconocimiento del día de cumpleaños de los colaboradores de la institución y el descanso remunerado mediante compensatorio de este mismo día para quienes lo solicitaron a la entidad. De igual manera se tramitaron los compensatorios por el día de la familia para el primer semestre del año en curso.

Estrategias adicionales:

Incentivos no pecuniarios: dentro de esta área se han tramitado y promovido las solicitudes que los colaboradores han solicitado en cuento a estudio, prácticas y todo lo relacionado con la parte educativa, solicitada mediante formato de solicitud y con la respectiva resolución aprobando su permiso respectivo para ausentarse de sus labores en la entidad con previo comprobante de estudio de los solicitantes.

Comisión: En este ítem se concedió comisión de servicios de la siguiente manera:

Unidad bomberil Carlos Augusto Londoño Torres, mediante resolución No. 032 del 10 de marzo del corriente año, para asistir al Capacitación en Investigación de incendios, tramitado para el día 12, 13,14 y 15 de marzo de 2026.

Unidad bomberil Juan Davis Castaño, mediante resolución No. 034 del 10 de marzo del corriente año, para asistir al curso de formación de bomberos, tramitado para el día 15 de marzo de 2026.

6. Código de integridad

Dentro de este se viene trabajando en una campaña transversal con el área de comunicaciones, para lo cual anexo la estrategia que se viene desarrollando en la institución:

ESTRATEGIA DE COMUNICACIONES

"Comprometidos con el Código de Integridad"

Presentación

Con el propósito de fortalecer la cultura organizacional y promover los principios éticos que orientan el servicio público, el Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas se implementa la estrategia de comunicaciones **"Comprometidos con el Código de Integridad"**, orientada a sensibilizar y generar apropiación de los valores institucionales entre los servidores públicos de la entidad.

Esta iniciativa busca consolidar el compromiso individual y colectivo con los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, mediante acciones comunicativas que fortalezcan el sentido de pertenencia y la excelencia en la prestación del servicio a la comunidad.

Objetivo General



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



Fortalecer la apropiación del Código de Integridad mediante una estrategia de comunicación interna basada en contenidos gráficos y audiovisuales que promuevan los valores éticos y el compromiso institucional de los servidores públicos del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas.

Objetivos Específicos

- Sensibilizar a los servidores públicos sobre la importancia del Código de Integridad en el ejercicio de sus funciones.
- Promover la vivencia cotidiana de los valores institucionales.
- Fortalecer la cultura de la transparencia, la ética y el servicio.
- Generar espacios de reflexión sobre la responsabilidad que implica servir a la comunidad.
- Incentivar el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

Componentes de la estrategia

1. Piezas gráficas

Se elaboró una serie de piezas gráficas y audiovisuales institucionales que fueron difundidas a través de los canales internos de comunicación oficial.

Entre las piezas se encuentran:

- Banners horizontales.
- Piezas digitales para-WhatsApp
- Infografías con recomendaciones sobre la aplicación de los valores en el servicio.

Cada pieza destaca uno de los valores del Código de Integridad.

2. Material audiovisual

Como parte de la estrategia se desarrolló material audiovisual que permita fortalecer la apropiación del Código de Integridad de manera dinámica y cercana.

El contenido incluirá:

- Videos institucionales de sensibilización.
- Testimonios de servidores públicos acerca del significado de servir con ética.
- Animaciones con los valores del Código de Integridad.
- Videos para difusión en redes sociales.

3. Campaña institucional

La estrategia está acompañada por una campaña permanente bajo el lema:

"Nuestro compromiso es servir con integridad."



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



Durante la campaña se divulgarán mensajes como:

- "La honestidad fortalece la confianza de la comunidad."
- "El respeto comienza entre compañeros y se refleja en el servicio."
- "Cada emergencia es una oportunidad para demostrar Nuestro compromiso."
- "La diligencia salva vidas."
- "La justicia garantiza un servicio transparente e igualitario."

Canales de diffusion La estrategia fue difundida mediante:

- Grupos oficiales de WhatsApp.
- Redes sociales institucionales.
- Jornadas de sensibilización.
- Actividades de bienestar e inducción.

Resultados esperados

Con la implementación de esta estrategia se espera:

- Mayor apropiación del Código de Integridad por parte de los servidores públicos.
- Fortalecimiento de la cultura ética institucional.
- Incremento del sentido de pertenencia.
- Consolidación de buenas prácticas en el servicio.
- Mayor confianza de la ciudadanía en la gestión del Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas.

Mensaje institucional

En el Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas creemos que la integridad es el principio que orienta cada una de nuestras acciones. Servimos con responsabilidad, transparencia y vocación, porque proteger la vida también significa actuar con ética en cada decisión y en cada servicio prestado a la comunidad.

Adicional a la campaña interna que se viene implementando en la institución con el Código de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública solicitó liderara, promoviera o visibilizara en las instituciones y entidades iniciativas tales como campañas internas, piezas gráficas, videos, mensajes institucionales, jornadas de sensibilización o cualquier otra actividad que evidenciara como la integridad se materializa en la relación entre las instituciones y la ciudadanía, con relación al valor del compromiso en su primera Entrega que tenía establecida la fecha del 01 al 30 de junio. Y posteriormente se enviaría la evidencia de lo realizado en la institución.



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



RESUMEN DE LA SEMANA

8 de marzo / Clima
organizacional

<https://www.youtube.com/watch?v=BphbNN4URAsI>



PIEZA AUDIOVISUAL – EN
YOUTUBE – CODIGO DE
INTEGRIDAD

ENLACE :

<https://www.youtube.com/watch?v=HYSJAcZxlg>



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



Instagram



PIEZA AUDIOVISUAL – EN
INSTAGRAM – CODIGO DE
INTEGRIDAD

ENLACE :

https://www.instagram.com/reel/DaF7bJThB_0/?igsh=Y2o0bzU1emNpazNg

Instagram

Iniciar sesión



PIEZA AUDIOVISUAL – EN
INSTAGRAM – CODIGO DE
INTEGRIDAD

ENLACE :

<https://www.instagram.com/reel/DaDK9hwRLzb/?igsh=d3dzZmlwbXpoZ3Ns>



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6





CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



CONCLUSIÓN

El balance del primer semestre de la vigencia 2026 evidencia avances positivos en el Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas cierra el primer semestre de la vigencia 2026 reflejando un avance estructurado y positivo en la articulación de sus procesos de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Con una ejecución estimada del 58% en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el cumplimiento riguroso en el funcionamiento de los comités obligatorios (COPASST y COCOLAB), la institución demuestra un alto compromiso con el fortalecimiento de las competencias de su personal y la mitigación de los riesgos laborales.

A pesar de los retos logísticos y operativos propios de la atención de emergencias que obligaron a reprogramar algunas actividades, la gestión se destaca por un enfoque integral en la salud mental de las unidades y el fortalecimiento de sus colaboradores en diferentes áreas operativas y administrativas.

Para el segundo semestre, el éxito del sistema dependerá de la culminación del proceso de contratación de los exámenes médicos ocupacionales pendientes y del ajuste estratégico en el cronograma de auditorías internas, asegurando así el cumplimiento total de los Estándares Mínimos y las directrices del MIPG.



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



INFORMACIÓN GENERAL DEL REPORTE

- **Entidad:** Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas (COBD).
- **Representante Legal:** Capitán José Joaquín Ocampo Pérez - Director General.
- **Dependencia Responsable:** Área de Talento Humano
- **Periodo de Seguimiento:** Primer Semestre (Enero 28 – Junio 30 de 2026).
- **Planes Evaluados:** Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 y Plan Anual de Vacantes 2026.

DECLARATORIA DE CONTINUIDAD Y AUSENCIA DE VARIACIÓN

El presente informe rinde cuenta del estado de ejecución de las políticas de Talento Humano durante la primera mitad del año 2026. Se certifica de manera expresa que la línea base de planificación institucional no ha sufrido modificaciones, alteraciones ni adiciones a la fecha.

Esta estabilidad y permanencia de las condiciones iniciales responde formalmente a tres realidades administrativas del periodo evaluado:

1. **Estabilidad de la Planta:** No se han generado ingresos, exclusiones, ni adiciones de personal administrativo o de línea operativa en la planta de cargos fijos.
2. **Congelación de Concursos de Carrera:** No se han activado ni desarrollado nuevas fases o concursos de carrera administrativa adicionales a los ya reportados ante la CNSC (Proceso de Selección No. 2492 de 2022).
3. **Estado Contractual:** El esquema de contratación de prestación de servicios y apoyo a la gestión (apoyos administrativos y convenios operativos) se ha ejecutado con algunas modificaciones o ingresos de personal administrativo para el fortalecimiento de la institución.

3. SEGUIMIENTO AL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

3.1. Estado de la Planta de Personal

Durante el primer semestre de 2026, la distribución del personal operativo y administrativo adscrito formalmente a la institución se mantuvo de manera idéntica y sin variaciones respecto al listado de línea base:



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



No.	Número de Documento	Nombres y Apellidos	Cargo u Ocupación	Estado del Periodo
1	18.510.790	José Joaquín Ocampo Pérez	Teniente Subcomandante -	Activo - Sin variación
2	42.094.428	María Elena Castaño Orrego	Técnica Administrativa	Activo - Sin variación
3	18.511.144	Jorge Iván Valencia Salazar	Bombero	Activo - Sin variación
4	24.695.707	Ana Rosario Ibarra Mora	Bombero	Activo - Sin variación
5	18.596.738	Jairo Augusto Torres Marín	Bombero	Activo - Sin variación
6	9.817.489	Oscar Mario Quiceno Echeverri	Bombero	Activo - Sin variación
7	18.520.888	William Osorio Castaño	Bombero	Activo - Sin variación
8	98.428.057	Carlos Fernando Montoya Ríos	Bombero	Activo - Sin variación
9	9.761.807	Luis Gonzaga Ramírez Castaño	Cabo - Bombero	Activo - Sin variación
10	18.523.938	Carlos Iván Herrera Marín	Cabo - Bombero	Activo - Sin variación



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



No.	Número de Documento	Nombres y Apellidos	Cargo u Ocupación	Estado del Periodo
11	18.521.664	Jorge Eliecer Hernández Mafla	Bombero	Activo - Sin variación
12	18.519.246	Gustavo Adolfo Giraldo Cardona	Cabo - Bombero	Activo - Sin variación
13	1.088.005.497	Juan David Zapata Concha	Bombero	Activo - Sin variación
14	1.088.015.583	Nataly Ramirez Gomez	Bombero	Activo - Sin variación
15	1.113.595.441	Kevin Franco Vargas	Bombero	Activo - Sin variación
16	1.093.218.440	Rusbel Andres Quintero Solar	Bombero	Activo - Sin variación
17	1.143.856.187	Cindy Jhoana Amaya Sánchez	Bombero	Activo - Sin variación
18	1.087.989.348	José Luis Henao Diaz	Bombero	Activo - Sin variación
19	94.477.338	Juan David Castaño	Bombero	Activo - Sin variación
20	1.088.015.583	Nataly Ramírez Gómez	Bombero	Activo - Sin variación



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



No.	Número de Documento	Nombres y Apellidos	Cargo u Ocupación	Estado del Periodo
21	10.011.820	Carlos Augusto Londoño Torres	Bombero	Activo - Sin variación

3.2. Seguimiento a la Contratación y Apoyo a la Gestión

El balance de la composición global arrojó un cumplimiento lineal conforme al presupuesto asignado y los parámetros de inversión permitidos bajo el numeral 3708 "Fortalecimiento institucional y operativo de los bomberos de Colombia":

- **Convenio Operativo Externa:** Continuidad total en la ejecución del convenio con el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Pereira para el despliegue y soporte operativo de bomberos adicionales en el territorio municipal.
- **Apoyo Administrativo:** Se generaron condiciones adecuadas en los trámites y contratos del personal de soporte técnico y asistencial para garantizar la misionalidad de las distintas oficinas que conforman la institución.

4. SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

4.1. Reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)

- **Estado de los Concursos a la Fecha:** Al cierre de este semestre, no existen nuevos concursos de carrera o convocatorias adicionales vigentes. Todo el proceso técnico continúa supeditado de forma exclusiva al estado de avance que determine la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) sobre el trámite inicial consolidado.
- **Identificación de Cargos Ofertados:** Se mantiene en firme el reporte en la plataforma SIMO bajo el Proceso de Selección No. 2492 de 2022 – Cuerpos Oficiales de Bomberos, fundamentado en el Acuerdo No. 22 del 30 de diciembre de 2022 (modificado por el Acuerdo No. 41 del 26 de mayo de 2023). El objeto de provisión sigue congelado en la espera de las listas de elegibles definitivas para los siguientes cargos:



CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS NIT. 816002062-6



Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de Vacantes Definitivas	Estado Semestral
Bombero	475	18	12	En proceso ante la CNSC (Sin novedades/listas emitidas en el semestre).

4.2. Proyecciones de Retiro del Servicio

En concordancia con el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, durante el periodo comprendido en este primer semestre del año 2026 no se materializaron novedades de fuerza mayor o retiros forzosos por cumplimiento de edad de retiro o consolidación de pensión de vejez/jubilación en la planta actual. Por consiguiente, el indicador de deserción o vacancia sobreviniente se reporta en un 0%.

Se cuenta en el primer semestre del año 2026 con el Plan de Retiro laboral y prepensional del COBD aprobado para la institución, el cual se encuentra en etapa de difusión para los colaboradores de la entidad.

	PROGRAMA DE RETIRO LABORAL Y PREPENSIONAL COBD	VERSIÓN	1
		CÓDIGO:	PRO.RLFA.GA.PRO.TH.05
		VIGENCIA:	25/05/2025
		PÁGINA:	1 de 14

1. INTRODUCCIÓN

En el marco del fortalecimiento institucional y en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MiPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y las disposiciones normativas que regulan el empleo público en Colombia, el Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas reconoce la importancia de establecer estrategias orientadas al acompañamiento integral de los servidores públicos durante las etapas de desvinculación laboral y transición prepensiones.

La desvinculación laboral constituye un momento significativo dentro del ciclo de vida laboral del servidor público, especialmente en instituciones cuya naturaleza operacional exige altos niveles de exigencia física, emocional, técnica y vocacional, como ocurre en el servicio bomberil. La culminación de la relación laboral, independientemente de su causal, genera transformaciones personales, familiares, sociales y profesionales que requieren ser abordadas desde una perspectiva humana, preventiva y organizacional.

En ese sentido, el presente Programa Institucional para el Análisis del Retiro, Desvinculación Laboral Asistida y Acompañamiento Prepensional tiene como propósito establecer un conjunto articulado de acciones orientadas a facilitar procesos de retiro dignos, organizados y asistidos, promoviendo el bienestar biopsicosocial del servidor, el reconocimiento de su trayectoria institucional, la adecuada transferencia del conocimiento y el fortalecimiento continuo de la gestión del talento humano.

5. CONCLUSIONES GENERALES Y RECOMENDACIONES DEL SEGUIMIENTO

- Ejecución Conforme a Línea Base:** La gestión del talento humano del COBD operó de manera lineal y transparente bajo los principios de la austeridad del gasto dictaminados por la Junta Directiva.



**CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO
DE DOSQUEBRADAS
NIT. 816002062-6**



2. **Mitigación de Riesgos por Provisionalidad:** Al no haberse modificado la estructura de los empleos ni existido listas de elegibles emanadas por la CNSC en estos primeros seis meses, se recomienda mantener vigentes los encargos y nombramientos provisionales actuales. Esto asegura la continuidad estricta y sin traumatismos del servicio público esencial de prevención y atención de emergencias en el municipio de Dosquebradas.

INFORME REALIZADO Y CONSOLIDADO POR: Talento Humano Cuerpo Oficial de Bomberos de Dosquebradas

Atentamente,

Viviana Ruiz Bohórquez

Psicóloga Líder Área de Talento Humano
Cuerpo Oficial de Bomberos
Dosquebradas