




*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

# **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

## **2026**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>

 [Contacto@bomberosmonteria.gov.co](mailto:Contacto@bomberosmonteria.gov.co)  
[Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com](mailto:Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com)  
Nit. 800.211.751-0

 **Administrativo:** 3106152519  
**Emergencias:** 3103007000-3205004000

**Dirección:** Cra 1W No. 41-40 Montería – Córdoba





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1. DIAGNOSTICO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS. ....</b>	<b>5</b>
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS. ....	5
<b>3. ALCANCES DEL PLAN .....</b>	<b>6</b>
<b>4. MARCO JURÍDICO.....</b>	<b>6</b>
<b>5. MARCO CONCEPTUAL. ....</b>	<b>11</b>
<b>6. EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EL AÑO 2026. ....</b>	<b>12</b>
<b>7. PLAN DE INCENTIVOS .....</b>	<b>13</b>
7.1. INTRODUCCIÓN .....	13
7.2. OBJETIVO GENERAL.....	14
7.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	14
7.4. BENEFICIARIOS.....	14
7.5. TIPOS DE INCENTIVOS .....	15
7.6. REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS.....	16
<b>8. CRONOGRAMA.....</b>	<b>16</b>
<b>9. EJECUCIÓN. ....</b>	<b>17</b>
<b>10. HISTORIAL DE CAMBIOS.....</b>	<b>18</b>

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

## **INTRODUCCIÓN**

El bienestar integral del talento humano es un elemento central para la eficiencia, sostenibilidad y calidad del servicio público que presta el Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería. Durante el año 2025 se ejecutó en su totalidad el Plan de Bienestar e Incentivos, lo que permitió identificar fortalezas, necesidades persistentes y oportunidades de mejora para el nuevo ciclo anual.

Las experiencias institucionales, sumadas a la revisión comparada de planes de entidades semejantes, evidencian la importancia de fortalecer áreas como salud mental, conciliación laboral–personal, cultura organizacional, transformación digital y programas para grupo familiar, sin descuidar los incentivos institucionales obligatorios establecidos por la ley.

El Plan 2026 integra continuidad, mejora, innovación y sostenibilidad, con enfoque diferencial entre personal operativo y administrativo, garantizando pertinencia, equidad y alineación normativa.

## **1. DIAGNÓSTICO**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>

✉ [Contacto@bomberosmonteria.gov.co](mailto:Contacto@bomberosmonteria.gov.co)  
[Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com](mailto:Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com)  
Nit. 800.211.751-0

📞 **Administrativo:** 3106152519  
**Emergencias:** 3103007000-3205004000

**Dirección:** Cra 1W No. 41-40 Montería – Córdoba





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

El diagnóstico para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, se fundamenta en tres insumos principales:

### **1. Resultados de la ejecución total del Plan 2025:**

- Todas las actividades programadas fueron ejecutadas.
- Se evidenció alta participación del personal operativo y administrativo.
- Las actividades de salud mental, integración social y capacitación tuvieron los mejores niveles de aceptación.
- Se identificó necesidad de fortalecer el acompañamiento psicosocial continuo debido a la carga emocional propia del servicio.
- Las actividades familiares mostraron impacto positivo en el clima laboral y sentido de pertenencia.
- El Plan de Incentivos 2025 cumplió sus objetivos, pero se identificó oportunidad para mejorar la divulgación y criterios de selección.

### **2. Análisis comparado con experiencias de otras entidades**

- Se destaca la importancia de mantener un eje fuerte de salud mental y recreación familiar.
- El uso de encuestas diagnósticas periódicas permite mayor precisión en la planificación anual.
- El fortalecimiento de actividades culturales y alianzas externas amplía el alcance sin aumentar costos.
- La transformación digital se evidencia como un componente obligatorio para mejorar trazabilidad y participación.
- Identificación de necesidades institucionales 2026:
- Mayor equilibrio en la distribución de actividades entre trimestres.
- Incrementar acciones preventivas de fatiga operativa y riesgos psicosociales.
- Ampliar espacios de formación técnica y de habilidades blandas.
- Establecer estrategias motivacionales para personal en turnos extensos.
- Garantizar actividades diferenciadas para personal administrativo y operativo.
- Ampliar la integración familiar para fortalecer el apoyo socioemocional del equipo humano.

### **3. Conclusión del diagnóstico:**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

El análisis evidencia que el CBOM posee una estructura sólida de bienestar, pero requiere fortalecer tres áreas clave para 2026: salud mental continua, actividades de integración familiar y profesionalización del personal. Asimismo, se resalta la necesidad de mayor digitalización y mayor articulación con aliados estratégicos.

## **2. OBJETIVOS.**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar e implementar durante la vigencia 2026 un plan integral de bienestar e incentivos que promueva el desarrollo humano, físico, emocional, social y profesional del talento humano del CBOM, reconociendo su compromiso y fortaleciendo su motivación, sentido de pertenencia y desempeño, en coherencia con la normativa vigente y la misión institucional.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

1. Promover la salud física, mental y emocional mediante actividades de prevención, apoyo psicosocial y acompañamiento permanente al personal operativo y administrativo.
2. Fortalecer la cultura de reconocimiento a través de incentivos institucionales y actividades que resalten el mérito, el desempeño y el trabajo en equipo.
3. Potenciar el equilibrio vida-trabajo con acciones que mitiguen el impacto de los turnos operativos y la carga administrativa, impulsando prácticas de salario emocional.
4. Fomentar el desarrollo profesional mediante programas de capacitación, habilidades blandas, actualización técnica y aprendizaje continuo.
5. Impulsar actividades de integración familiar y comunitaria, recreación, deporte y cultura que contribuyan al bienestar social.
6. Consolidar alianzas estratégicas con entidades públicas, privadas y Cajas de Compensación para ampliar la cobertura de beneficios sin aumentar el costo institucional.
7. Integrar herramientas tecnológicas para mejorar el registro, seguimiento y evaluación del Plan, fortaleciendo la gestión documental, encuestas y reportes.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

8. Garantizar el cumplimiento normativo, especialmente Decreto 1083 de 2015, Ley 909 de 2004 y demás disposiciones aplicables.

Estos objetivos están diseñados para abordar de manera integral las necesidades del personal, asegurando su bienestar y motivación, y fortaleciendo su compromiso con la misión del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería.

### **3. ALCANCES DEL PLAN**

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 está dirigido a:

- ✓ Los **25 servidores operativos**
- ✓ Los **8 servidores administrativos**
- ✓ Sus núcleos familiares (cuando aplique según normativa)

Incluye:

- Bienestar físico, emocional y social
- Actividades institucionales y familiares
- Incentivos pecuniarios y no pecuniarios
- Programas de clima laboral y cultura organizacional
- Actividades diferenciadas por rol (operativo vs administrativo)
- Acciones de corto, mediano y largo plazo

### **4. MARCO JURÍDICO**

La normatividad que regula los Planes de Bienestar Social e Incentivos en las entidades públicas es la siguiente:

**Ley 100 de 1993:** El artículo 262, literal c, señala que “el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.

**Ley 909 de 2004:** En el párrafo del artículo 36 establece que “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

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”.

**Decreto 1083 de 2015:** Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública:

- Artículo 2.2.10.1, dispone: “Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con fin motivar desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

- Artículo 2.2.10.2 del mismo decreto establece que “las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas 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 recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
  5. Promoción programas 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, información pertinente y presentando 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. (Modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005).

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor. (Decreto 1227 de 2005, art. 70; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

• Artículo 2.2.10.6, dispone que “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 y mayor cubrimiento institucional”.

• Artículo 2.2.10.7, estipula que, “con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

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

• Artículo 2.2.10.8, establece que “los planes de incentivos, enmarcados dentro los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

• Artículo 2.2.10.9. “Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

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

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

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

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

- Artículo 2.2.10.11. “Procedimiento: Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el mismo decreto”.

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

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

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

• Artículo 2.2.10.14. "Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad".

• Artículo 2.2.10.15. "Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

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

Parágrafo 1º. Las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año".

• Artículo 2.2.10.17. "Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.

Decreto 1499 de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial.

Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes bienestar social e incentivos para los servidores públicos.

## **5. MARCO CONCEPTUAL.**

**Bienestar Social:** Conjunto de prácticas y actividades diseñadas y adoptadas dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

**Calidad de Vida Laboral:** Ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes: Clima laboral, Cambio organizacional, Desvinculación asistida y Retiro.

**Clima Laboral:** Características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

**Cultura Organizacional:** Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

**Desvinculación Asistida:** Se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

**Plan de Bienestar Social:** Tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

**Protección y Servicios Sociales:** A través de ellos se definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, Capacitación Informal en Artes o Artesanías, Promoción de Programas de Vivienda y Educación formal.

**Sistema de Estímulos:** Aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

## **6. EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EL AÑO 2026.**

### **• EJE 1 – Salud física, mental y emocional**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

Programas de apoyo psicológico, bienestar físico, pausas activas, prevención de fatiga operativa, tamizajes y promoción de hábitos saludables.

- **EJE 2 – Cultura organizacional y clima laboral.**

Actividades que fortalezcan la comunicación interna, participación, trabajo en equipo, manejo de conflictos y liderazgo.

- **EJE 3 – Integración social, recreación y familia**

Eventos institucionales, actividades culturales y deportivas, celebración de fechas especiales, y fortalecimiento del vínculo familia-entidad.

- **EJE 4 – Desarrollo y crecimiento profesional**

Talleres, capacitaciones, habilidades blandas, escuelas de formación interna, certificaciones y alianzas con SENA, ESAP y Cajas de Compensación.

- **EJE 5 – Incentivos institucionales**

Reconocimientos al mejor funcionario, mejor equipo de trabajo y excelencia en desempeño, conforme al Decreto 1083.

- **EJE 6 – Transformación digital y sistemas de bienestar**

Digitalización de encuestas, seguimiento de actividades, uso de QR, reportes automáticos y analítica básica.

- **EJE 7 – Alianzas interinstitucionales.**

Convenios con instituciones educativas, culturales, deportivas y comerciales para ampliar la oferta sin costo directo.

## **7. PLAN DE INCENTIVOS**

### **7.1. INTRODUCCIÓN**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, El Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.

## **7.2. OBJETIVO GENERAL**

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

## **7.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

## **7.4. BENEFICIARIOS**

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

## 7.5. TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

★ **Incentivos no pecuniarios:** Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, con el tope que defina el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.
- Bonos de consumo o de turismo.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.
- Distinción Pública en la cartelera del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería por el término de un mes.
- Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.

★ **Incentivos pecuniarios:** Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo del Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería.

Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

★ Los servidores de Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

## 7.6. REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en el Cuerpo de Bomberos Oficial de Montería , no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

## 8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA		
	No. DE ACTIVIDADES	No. DE PERSONAS	FECHA
<b>1. Equilibrio Psicosocial:</b>			
• <b>Componentes principales:</b>			
• Prevención de riesgos laborales.			
• Promoción de actividades físicas, culturales y recreativas.			
• Fortalecimiento del balance entre la vida laboral y personal.			
• Fomentar ambientes laborales saludables y positivos.			
<b>2. Salud Mental</b>			
• <b>Componentes principales:</b>			
• Sensibilización y capacitación sobre salud mental.			
• Espacios de apoyo psicológico y programas de atención especializada.			
• Prevención de condiciones asociadas a la carga laboral (estrés, ansiedad, etc.).			
• Promoción de prácticas de autocuidado.			

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

<b>3. Diversidad e Inclusión</b>			
<b>• Componentes principales:</b>			
• Políticas para evitar la discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades.			
• Acciones afirmativas para grupos vulnerables (mujeres, personas con discapacidad, comunidades étnicas, etc.).			
• Espacios para valorar y celebrar la diversidad cultural en el entorno laboral.			
<b>4. Transformación Digital</b>			
<b>• Componentes principales:</b>			
• Capacitación en competencias digitales.			
• Uso de plataformas digitales para el desarrollo de actividades de bienestar.			
• Implementación de soluciones tecnológicas que promuevan el trabajo remoto y la flexibilidad laboral.			
<b>5. Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>			
<b>• Componentes principales:</b>			
• Reconocimiento de logros y esfuerzos destacados.			
• Fomento de actividades que resalten la importancia del servicio público.			
• Celebraciones institucionales que refuercen la identidad y la integración.			
• Plan de Incentivos			

**9. EJECUCIÓN.**

La ejecución del plan de Bienestar e Incentivos, de acuerdo con los procesos Institucionales estará liderado por el funcionario responsable del Área de Talento Humano, acompañado por la Dirección del CBOM.

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>





*República de Colombia*  
**CUERPO DE BOMBEROS OFICIAL DE MONTERIA**  
**NIT.800.211.751-0**

**10. HISTORIAL DE CAMBIOS**

<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FECHA</b>
0.	Se formula de acuerdo con las necesidades 2025	Enero 30 de 2025
3	Se actualiza según las necesidades de la vigencia 2026	Enero 30 de 2026

  
**JORGE ELIÉCER ARBELÁEZ MORALES**  
**Director – Comandante**

<b>Elaboró: LRDD</b>	<b>Revisó: DLRP</b>	<b>Aprobó: JEAM</b>
<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 05/12/2025</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>

✉ [Contacto@bomberosmonteria.gov.co](mailto:Contacto@bomberosmonteria.gov.co)  
[Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com](mailto:Cuerpodebomberosmonteria@gmail.com)  
Nit. 800.211.751-0

☎ **Administrativo:** 3106152519  
**Emergencias:** 3103007000-3205004000

**Dirección:** Cra 1W No. 41-40 Montería – Córdoba

