



[Honor, Valor, Disciplina]

**U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS**
BOGOTÁ D.C.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Versión 1 - 2026



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 2 de 46

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVO	6
2.1. Objetivos Específicos.....	6
3. ALCANCE	6
4. DEFINICIONES/SIGLAS.....	6
5. ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	9
6. ROLES Y RESPONSABILIDADES	11
7. DIAGNÓSTICO.....	11
7.1. Información Sociodemográfica	12
7.1.1. Caracterización de la Planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	12
7.1.2. Nivel ocupacional planta servidores(as) activos.....	13
7.1.3. Distribución de la planta por género	14
7.1.4. Distribución de la planta según la edad de los(as) Servidores(as).....	15
7.1.5. Distribución por área funcional	15
7.1.6. Distribución por años de servicio.....	16
7.2. Encuesta de Necesidades 2026	17
7.2.1. Tipo de vivienda	18
7.2.2. Inversiones.....	18
7.2.3. Economía familiar	19
7.2.4. Tipo de actividades de bienestar considera más necesarias	20
7.2.5. Expectativas y nivel de satisfacción actividades de Bienestar	20
7.3. Lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	28

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 3 de 46

7.4.	Acuerdos Negociación Sindical	29
7.5.	Resultados Seguimiento FURAG.....	30
7.6.	Resultados De Autodiagnóstico MIPG.....	30
7.6.1.	Salario Emocional	30
7.6.2.	Preparación a los pre pensionados.....	31
7.7.	Lineamientos Programa Nacional de Bienestar Departamento Administrativo de la Función Pública.....	32
8.	DESARROLLO DEL PLAN	34
8.1.	Cronograma Actividades de Bienestar.....	35
8.1.1.	Conocimiento de las Fortalezas Propias.....	36
8.1.2.	Estados Mentales Positivos	36
8.1.3.	Propósito de Vida.....	37
8.1.4.	Relaciones Interpersonales.....	37
8.1.5.	Salario Emocional	37
8.2.	Plan de Incentivos.....	38
8.2.1.	Tipos de Incentivos no Pecuniarios	38
8.2.2.	Otorgamiento de Incentivos	39
8.2.3.	Criterios selección Mejores Servidores(as) del Sistema Específico por el Periodo Comprendido entre el 1 de febrero de 2025 el 31 de enero de 2026	40
8.2.4.	Criterios Selección Mejores Servidores(as) del Sistema General (personal administrativo) por el Periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026	41
8.2.5.	Pérdida de los Incentivos.....	41

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 4 de 46

8.3. Programas de Educación Formal (Auxilios Educativos).	42
8.3.1. Montos máximos a otorgar	42
9. RECURSOS PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	43
10. METAS - INDICADOR	44
11. DOCUMENTOS INTERNOS	45
12. DOCUMENTOS EXTERNOS	45
13. CONTROL DE CAMBIOS	46
14. CONTROL DE FIRMAS	46

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 5 de 46

1. INTRODUCCIÓN

Como parte de los planes institucionales que desarrolla la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, el Plan de Bienestar e Incentivos tiene una gran importancia por contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores/as públicos de la Entidad y sus núcleos familiares; este plan tiene un enfoque principalmente familiar y busca realizar de actividades que favorezcan el desarrollo integral de los servidores/as y el de su familia.

Desde la Subdirección de Gestión Humana se considera que los servidores y servidoras públicas de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, son el capital más importante para el logro y cumplimiento de la misionalidad de la entidad, es por ello que, desde el Área de Calidad de Vida, se diseñan acciones para la construcción de un marco de bienestar que promueva espacios de integración laboral y familiar, y que a su vez, impacten positivamente en la calidad de vida de los servidores y servidoras públicas, incentivando una percepción de bienestar y satisfacción de sus necesidades, que se reflejen en la productividad, la prestación de los servicios sociales y el clima laboral. Por tanto, el desarrollo y la calidad de vida laboral de los servidores y servidoras públicas de la Entidad, se convierten en un pilar fundamental en la consecución de las metas institucionales y territoriales, que como entidad del sector central del Gobierno Distrital y como parte del Sector Defensa, debe dar cumplimiento en aras de contribuir con la protección de la ciudad y los fines esenciales del Estado.

Es importante subrayar que, la norma estableció que el Sistema de Estímulos para las entidades y organismos del estado de orden nacional y territorial, se deben desarrollar no solamente a través de Programas de Bienestar Social sino que se deben incluir también los Planes de Incentivos, como una estrategia institucional que permitan hacer los reconocimientos a los servidores y servidoras públicas, en cumplimiento de los niveles de excelencia y el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales.

Por consiguiente, y para la vigencia 2026, desde la Subdirección de Gestión Humana, a través del Plan de Incentivos, que hace parte integral de este documento, establece actividades tendientes a reconocer la gestión de los servidores y servidoras públicas, premiando la excelencia. Lo anterior, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores y servidoras públicas, contribuyendo de esta manera a fomentar la cultura organizacional tendiente al mejoramiento de la prestación de nuestros servicios y al cumplimiento efectivo de los resultados de la entidad.

Por otra parte, la propuesta del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, se construyó sobre una metodología técnica de recolección de información, la cual tuvo como objetivo fundamental, tener en cuenta la percepción de cada uno de los servidores y servidoras públicas que hacen parte de la estructura funcional de la Entidad. Este ejercicio de orden técnico que permite establecer y consolidar las actividades del Programa de Bienestar e Incentivos, genera un mayor impacto y aceptabilidad por parte de los servidores y servidoras públicas ya que las actividades planteadas para la vigencia 2026 se acercaran a lo que ellos esperan del plan de bienestar.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 6 de 46

2. OBJETIVO

Contribuir en el logro de una mejor calidad de vida de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad, estableciendo un equilibrio entre la vida personal y laboral en aspectos recreativos, deportivos y culturales, favoreciendo el desarrollo integral de las personas vinculadas a la entidad.

2.1. Objetivos Específicos

- Contribuir al fortalecimiento de los lazos entre los(as) servidores(as) públicos(as) y sus familias.
- Motivar la participación de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad en actividades internas y externas relacionadas con aspectos individuales, familiares y sociales dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida.
- Incluir dentro del Plan de Bienestar y Estímulos espacios y actividades que permitan establecer un equilibrio entre la vida personal y laboral de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Unidad, generando mayor grado de felicidad y tiempo libre, con el fin optimizar su calidad de vida.
- Reconocer a los(as) servidores(as), exaltando los comportamientos destacados, para motivar y generar satisfacción y sentido de pertenencia y a la vez fortalecer la práctica de los valores organizacionales.

3. ALCANCE

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

Para el caso de las actividades de incentivos, se beneficiarán los funcionarios y funcionarias de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que se encuentren en el nivel profesional y que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente.

Para el caso de las actividades de estímulos, se beneficiarán todos los servidores(as) públicos independientemente de su vinculación.

4. DEFINICIONES/SIGLAS

Definiciones:

- **Bienestar Social Laboral:** corresponde al eje estratégico que articula programas y beneficios para dar respuesta a las necesidades integrales de los servidores de la UAECOB. Bajo el enfoque de Desarrollo a Escala Humana, la institución promueve un entorno que

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 7 de 46

trasciende la labor operativa, consolidándose como un espacio de crecimiento personal y familiar que impacta directamente en la eficiencia y la finalidad social de la entidad.

- **Programa de Bienestar Social:** representa la gestión permanente de la UAECOB para garantizar condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor(a). Estos procesos están diseñados para elevar los niveles de satisfacción, eficacia y sentido de pertenencia, asegurando que el bienestar individual se traduzca en una prestación del servicio público con excelencia.
- **Programa de Incentivos:** se constituye como una herramienta institucional para fomentar la cultura de la excelencia. Se define como el conjunto de estímulos orientados a reconocer y premiar el desempeño sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), fortaleciendo los comportamientos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Cuerpo Oficial de Bomberos¹.
- **Calidad de Vida Laboral:** la UAECOB gestiona un ambiente de trabajo satisfactorio basado en dos dimensiones: el entorno físico/organizacional y la experiencia subjetiva del servidor(a). Esta gestión busca el equilibrio entre las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento, generando un impacto positivo en la productividad y en el clima institucional.
- **Incentivos:** componente del sistema de estímulos diseñado para movilizar el talento hacia el alto desempeño. Se enfocan en premiar de manera objetiva a los servidores(as) que alcanzan el nivel de excelencia, integrando la calidad de vida laboral con el reconocimiento al mérito y el esfuerzo extraordinario. Según la normatividad, los incentivos deberán dirigirse a premiar específicamente a los(as) servidores(as) públicos(as) cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente². **Nota:** La aplicación de incentivos en tiempo libre tomarán en cuenta lo establecido en la Resolución 0006 de 2026 sobre su equivalencia en horas para evitar la afectación de la prestación del servicio.
- **Diagnóstico Estratégico:** procedimiento que permite identificar y jerarquizar las necesidades reales del talento humano. No se limita a la recopilación de datos, sino que sirve como base analítica para la toma de decisiones, permitiendo que los programas de bienestar sean pertinentes, oportunos y con capacidad de transformación real³.

¹ Cartilla bienestar social laboral Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, p.25.

² Sistema de estímulos y orientaciones metodológicas Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág.30

³ Ibid. Pág. 43.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 8 de 46

- **Programa:** se define como la hoja de ruta operativa que articula actividades, recursos y metas hacia el logro de objetivos específicos del Plan de Bienestar. Es la unidad de gestión que materializa la estrategia institucional en acciones concretas.
- **Actividad:** es la unidad mínima de ejecución dentro de los procesos de bienestar. Comprende el conjunto de tareas organizadas que dan cumplimiento a los requerimientos de un proceso o cargo, garantizando la operatividad del plan.
- **Valores Institucionales:** son los cimientos de la organización que tienden a tener carácter de permanencia. Estos principios rectores otorgan sentido a la misión institucional y dinamizan los comportamientos de los servidores(as), garantizando que el servicio se preste bajo parámetros de integridad y compromiso su labor.
- **Salario Emocional:** estrategia de compensación no monetaria dirigida a fortalecer el vínculo entre productividad y bienestar personal. A través de beneficios simbólicos y flexibilidad, la UAECOB busca potenciar la satisfacción del servidor sin generar cargas económicas adicionales, priorizando la calidad de vida⁴.
- **Cuponera Emocional:** instrumento de gestión del salario emocional que facilita al servidor(a) el acceso a beneficios de recreación, cultura y, especialmente, el disfrute de tiempo libre. Es una herramienta tangible para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- **Conocimiento de las fortalezas propias:** línea de acción enfocada en el aspecto emocional del servidor(a) y su núcleo familiar. A través de la conmemoración de hitos y eventos de reconocimiento, se busca exaltar las fortalezas individuales y fomentar un clima de felicidad y valoración en el trabajo.
- **Estados mentales positivos:** promoción de actividades que dan sentido a la cotidianidad del servidor(a) mediante el uso creativo del tiempo libre y el fortalecimiento de lazos familiares. Incluye la gestión de alianzas estratégicas con sectores públicos y privados para ampliar la oferta de servicios y beneficios⁵.
- **Propósito de vida:** gestión dirigida a brindar herramientas motivacionales dirigida a los(las) servidores(as) públicos(as) y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.

⁴ Instructivo Cuponera Emocional Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, 2022, p.3

⁵ Sistema de Estímulos y Orientaciones Metodológicas Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022, p.3

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 9 de 46

- **Relaciones interpersonales:** se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores(as), tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social⁶.
- Se fundamenta en la creación de espacios de diálogo y colaboración que fortalezcan la cohesión interna y el trabajo en equipo
- **Código de Integridad:** es el código general del servicio público, y la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los valores del Código General⁷.

5. ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

La Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos se encuentra inmersa en dos objetivos estratégicos del Plan Distrital de Desarrollo así:

- Bogotá ordena su territorio y avanza en su acción climática, justicia ambiental e integración regional
- Bogotá confía en su gobierno

Para materializar esos propósitos la entidad realizó un trabajo de construcción de parte de la Dirección a los(as) servidores(as) públicos(as) de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos y se diseñó el Plan Estratégico 2024-2027, el cual se alinea a los objetivos trazados, y dentro del cual es parte fundamental el Talento Humano, como el activo más importante de la entidad considerando que los(as) servidores(as) son el motor que le dan vida a la misma y son el eje fundamental para el cumplimiento de la misionalidad institucional.

El objetivo principal que busca el Plan Estratégico Institucional -PEI- 2024-2027 de la UAECOB es otorgar los lineamientos institucionales y orientadores de la planificación para el presente cuatrienio, basado en 3 ejes estructurales “Proteger-Potenciar-Participar” P3, estableciendo para ello las diferentes acciones estratégicas concertadas año por año en las actividades del Plan de Acción Institucional.

⁶ Sistema de Estímulos y Orientaciones Metodológicas Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022, p.3

⁷ Ibid. Pág. 3.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 10 de 46



El eje estructural que se articula con los Objetivos Estratégicos es Potenciar, en donde se alinea con los siguientes objetivos estratégicos:

2.2 Impulsar el desarrollo integral del talento humano de la entidad con enfoque de género, a través de capacitación, bienestar, seguridad y fortalecimiento de los valores del servidor público, para proyectar una gestión institucional que reconoce el valor del Ser Humano.

Tal como lo señala el Plan Estratégico Institucional el enfoque gerencial de la actual Dirección de la UAECOB, propende para que todo su personal disponible interiorice la importancia de la calidad primero como **“SER HUMANO ANTES QUE EL COLABORADOR”**, en la vida personal y laboral, antes de realizar inmersiones en los temas de calidad del ámbito organizacional.

En alineación con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 (CONPES D.C.) y el Sello Distrital de Igualdad de Género, el Plan de Bienestar e Incentivos del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá incorpora el compromiso de transversalizar el enfoque de género y los derechos de las mujeres en todas sus estrategias y programas. Este enfoque busca garantizar la igualdad de oportunidades, la equidad en el acceso a beneficios y la promoción de un entorno laboral inclusivo que valore y respete la diversidad de sus integrantes.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 11 de 46

De esta manera, se priorizan acciones como la sensibilización y formación del personal en temas de equidad de género, la implementación de medidas que promuevan la participación y el liderazgo de las mujeres en todos los niveles de la entidad, y la adecuación de espacios laborales que respondan a las necesidades diferenciadas de género. Además, se fortalecerán los programas de bienestar para incluir actividades que promuevan la conciliación entre la vida personal y laboral, así como el reconocimiento de las contribuciones específicas de las mujeres al cumplimiento de la misión institucional, en concordancia con los principios de equidad y corresponsabilidad establecidos en el Sistema Distrital de Cuidado.

El Plan también conlleva seguimientos específicos para medir los avances en la inclusión de género, asegurando una evaluación constante y efectiva de las acciones implementadas. Estas iniciativas están orientadas a cerrar brechas de género históricas, mejorar el clima laboral y consolidar un modelo organizacional que promueva la igualdad sustantiva en el marco de los valores del Código de Integridad del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá. Con ello, la entidad refuerza su compromiso con la construcción de una ciudad más equitativa y sostenible, como lo establece el Plan Distrital de Desarrollo y el Sello Distrital de Igualdad de Género.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La Subdirección de Gestión Humana será la responsable del Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2026.

7. DIAGNÓSTICO

En el diagnóstico para la elaboración del Plan de Bienestar y Estímulos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2026 se consideraron las siguientes fuentes:

- Información sociodemográfica conforme a la Planta de personal con corte noviembre 30 de 2025.
- Encuesta de satisfacción y expectativas del Programa de Bienestar e Incentivos 2026, realizada en el mes de diciembre de 2025.
- Lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital año 2025, a través de la circular externa 24 de 2025.
- Acuerdos laborales firmados con los sindicatos a nivel Distrital y al interior de la Entidad para el año 2025 (puntos de seguimiento permanente).
- Resultados seguimiento FURAG para la vigencia 2025.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 12 de 46

- Resultados autodiagnóstico MIPG para la vigencia 2025.
- Lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

A continuación, se detallan los resultados generales y aspectos relevantes tomados de cada una de las fuentes diagnósticas, que son el sustento del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

7.1. Información Sociodemográfica

A continuación, se presenta la información que caracteriza a los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad y que se tienen en cuenta para la proyección de las actividades.

7.1.1. Caracterización de la Planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos

La siguiente es la información de la planta de personal fue tomada del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) con corte a 30 de noviembre de 2025.

Teniendo en cuenta el número de empleos de la planta de personal (770) se requiere una ampliación de la cobertura en la vigencia 2026, para el disfrute de las actividades programadas en el presente documento, en razón a que se tiene previsto cubrir las actuales vacantes (86).

Tabla 1 Caracterización de la Planta de personal

Denominación empleo	No. Empleos en la planta	No. Empleos provistos	Vacantes a 30 de noviembre 2025
Director	1	1	0
Asesor	1	1	0
Jefe de oficina Asesora	3	1	0
Jefe de oficina	1	2	1
Subdirector Técnico	5	5	0
Profesional Especializado	19	19	1
Profesional Universitario	4	4	0
Auxiliar Administrativo	5	5	0
Secretario	3	3	0
Conductor	2	2	0

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 13 de 46

Denominación empleo	No. Empleos en la planta	No. Empleos provistos	Vacantes a 30 de noviembre 2025
Comandante de Bomberos	3	2	1
Subcomandante de Bomberos	1	0	1
Capitán de Bomberos	5	5	0
Teniente de Bomberos	10	1	9
Subteniente de Bomberos	5	3	2
Sargento de Bomberos	87	86	1
Cabo de Bomberos	120	89	31
Bombero	495	453	40
Total Empleos	770	682	86

Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – SIDEAP

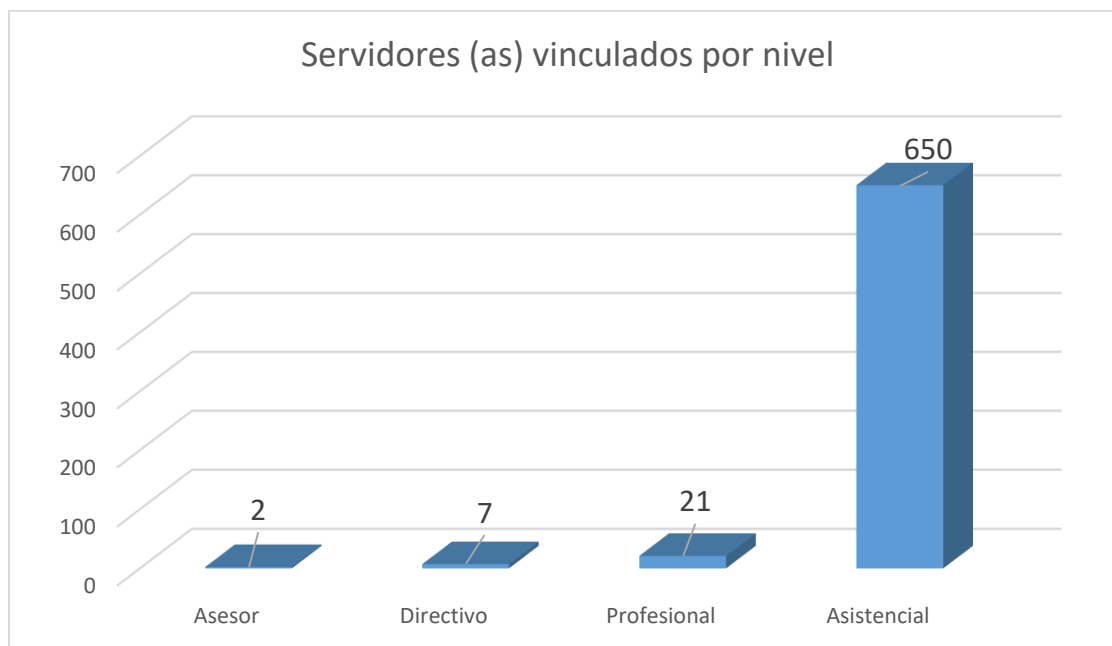
Para la vigencia 2026, la entidad ha implementado un cambio estructural en la jornada operativa mediante la **Resolución 0006 de 2026**, transitando al sistema de turnos 24x48. Este nuevo esquema impacta positivamente la dimensión de *Calidad de Vida Laboral*, al otorgar periodos de descanso más prolongados (48 horas continuas), lo cual facilita la conciliación de la vida familiar y personal de los servidores, factor que este Plan busca potenciar mediante la programación de actividades compatibles con dichos ciclos.

7.1.2. Nivel ocupacional planta servidores(as) activos

Dentro de la planta servidores(as) activos existen 650 servidores(as) del nivel asistencial, 21 del nivel profesional, 7 directivos y 2 asesores. La mayor parte de los/las servidores/as se encuentra en el nivel asistencial y las actividades de bienestar no son solo un complemento, sino una estrategia esencial para mantener equipos de trabajo sanos, motivados y eficaces.

Al invertir en el bienestar, se mejora el clima laboral, la productividad y la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía, se busca mejorar la comunicación entre compañeros de trabajo y se reduce la tensión laboral con actividades de reconocimiento, incentivos institucionales, actividades de integración y actividades que fortalecen la unidad familiar como el día de la familia.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 14 de 46

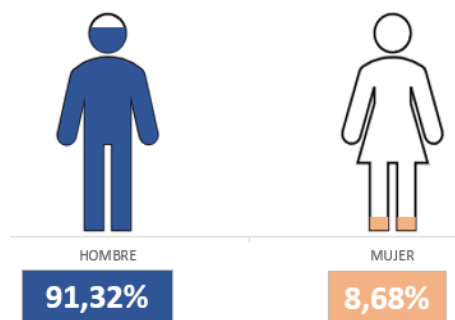


Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Planta de personal con corte 30 de noviembre de 2025

7.1.3. Distribución de la planta por género

La distribución de los(as) servidores(as) de planta de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos por género corresponde al 91,32% (621 hombres) y el 8,68% (59 mujeres).

Por lo anterior, las actividades de actividades familiares, recreativas, deportivas, de integración y reconocimiento propuestas en el presente plan tienen un componente de inclusión en el que se facilite la participación de los hombres y las mujeres.



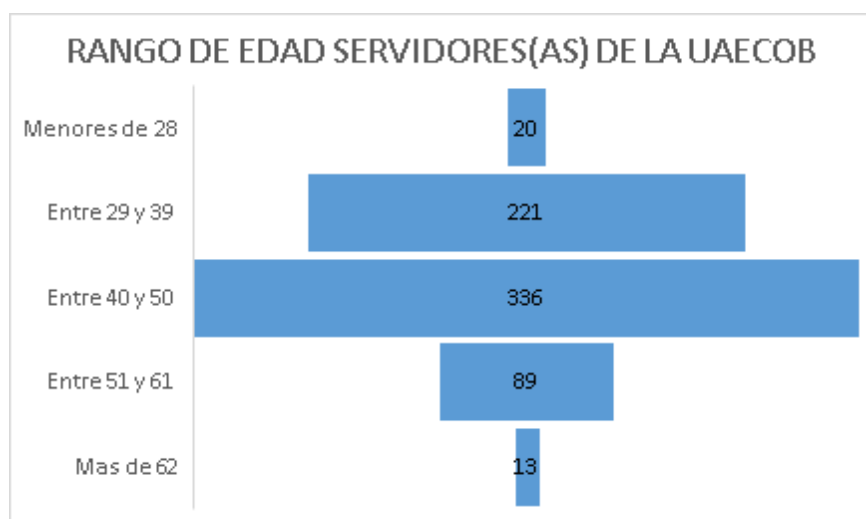
Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Planta de personal con corte 30 de noviembre de 2025

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 15 de 46

7.1.4. Distribución de la planta según la edad de los(as) Servidores(as)

La distribución por rango de edad de los(las) servidores(as) de planta de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos corresponde en su mayoría, 336 servidores quienes se encuentran entre los 40 y 50 años de edad, 221 servidores entre 29 y 39 años, seguido de 89 servidores entre 51 a 61 años, 20 servidores menores de 28 años y, por último, 13 servidores mayores a los 62 años.

Teniendo en cuenta la caracterización de la planta de personal de la entidad se evidencia que la mayor parte de los/las servidores/as se encuentran entre los 30 y 50 años de edad, población que se encuentra en una alta demanda laboral, con responsabilidades familiares, inicio o consolidación de proyectos personales y una mayor conciencia sobre la salud física y mental que se busca fortalecer a través de las actividades de integración, día de la familia, el programa de Incentivos, el salario emocional y las actividades de pre pensionados.



Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Planta de personal con corte 30 de noviembre de 2025

7.1.5. Distribución por área funcional

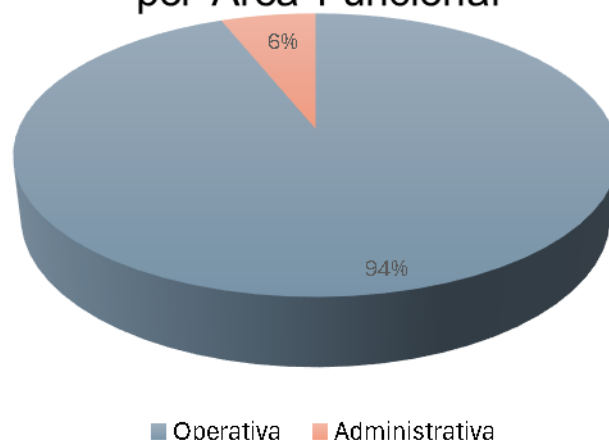
La distribución de servidores(as) de planta de la Entidad por área funcional corresponde a 94% (634 servidores) son operativos y el 6% (41) corresponde a administrativos.

Es importante tener en cuenta que la mayor parte de los servidores(as) de la entidad desempeña labores operativas y trabaja en el sistema de turnos, por lo que se deben considerar sus necesidades

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 16 de 46

particulares, limitaciones de tiempo y riesgos asociados al trabajo para el diseño de las actividades de Bienestar optimizando el uso del tiempo libre en actividades como son las actividades de integración, de reconocimiento y salario emocional.

**Distribución de Servidores de Planta
por Área Funcional**



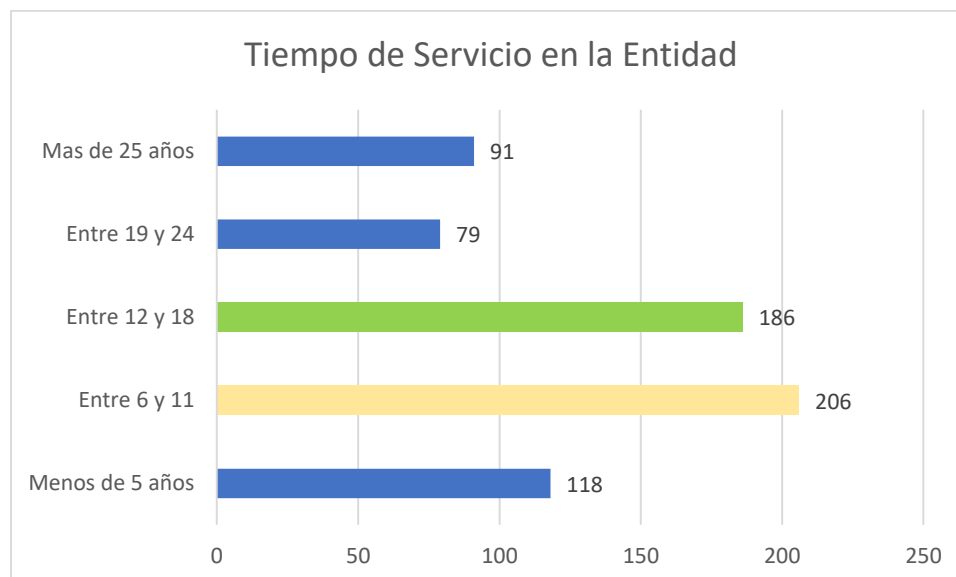
Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Planta de personal con corte 30 de noviembre de 2025

7.1.6. Distribución por años de servicio

La distribución por años de servicio de los (as) servidores(as) de la entidad corresponde en su mayoría a 206 servidores han servido a la UAECOB entre 6 y 11 años, 186 servidores entre 12 y 18 años, seguido de 118 servidores menos de 5 años, 91 servidores más de 25 años y, por último, 79 servidores entre 19 y 24 años.

Dado que el perfil predominante de la entidad está compuesto por servidores(as) con una antigüedad de entre 6 y 11 años, la planeación de Bienestar debe priorizar estrategias que mitiguen el desgaste propio del trabajo operativo por turnos. En este sentido, el Plan de Incentivos Institucionales y las Actividades de Reconocimiento se proyectarán para reforzar el salario emocional y el crecimiento personal. Asimismo, se diseñarán Actividades de Integración que respeten sus limitaciones de tiempo, con el fin de revitalizar el compromiso, el sentido de pertenencia y la motivación intrínseca de este segmento poblacional.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 17 de 46



Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Planta de personal con corte 30 de noviembre de 2025

7.2. Encuesta de Necesidades 2026

Para determinar las expectativas de los(as) servidores(as) de planta de la Entidad con relación al Plan de Bienestar y Estímulos se aplicó una encuesta a los(as) servidores(as) de la misma, la cual se desarrolló internamente, brindando un periodo de tiempo suficiente para su diligenciamiento siendo inclusivo para todos los turnos de trabajo del personal que labora por el sistema de turnos (personal operativo). Dicha batería fue diligenciada por 296 personas que corresponden al 43,5% de los(as) servidores(as) públicos(as), las actividades que se realizaron en el 2025 fueron:

1. Día de la familia.
2. Aniversario de la Institución.
3. Actividades Deportivas (Torneo Interno Voleibol)
4. Actividades de Reconocimiento
 - 1.1. Actividades de Integración entre grupos de trabajo (Parque de Aventura Makute)
5. Vacaciones recreativas (Catedral de sal Zipaquirá, Parque Jaime Duque y Club Bellavista Colsubsidio)

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 18 de 46

6. Feria de la Vivienda
7. Bono Cumpleaños
8. Detalle Día del Bombero
9. Juegos Deportivos Distritales
10. Cuponera Emocional
11. Actividad Cierre de plan de acción.

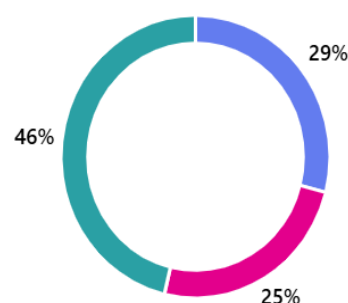
Entre los aspectos más relevantes que se pueden analizar de la encuesta y que se tendrán en cuenta para la definición del Plan de Bienestar y Estímulos 2026 son los siguientes:

7.2.1. Tipo de vivienda

Frente a la vivienda se observa que el 46% de los encuestados tiene vivienda propia (137 servidores/as), el 29% familiar (86 servidores/as) y el 25 % vive en arriendo (73 servidores/as).

El 48 % (141) de los servidores/as encuestados contemplan comprar vivienda en el 2026 y el 52% (155) de los servidores/as no tiene contemplado realizar estas inversiones.

● A. Familiar	86
● B. Arrendada	73
● C. Propia	137

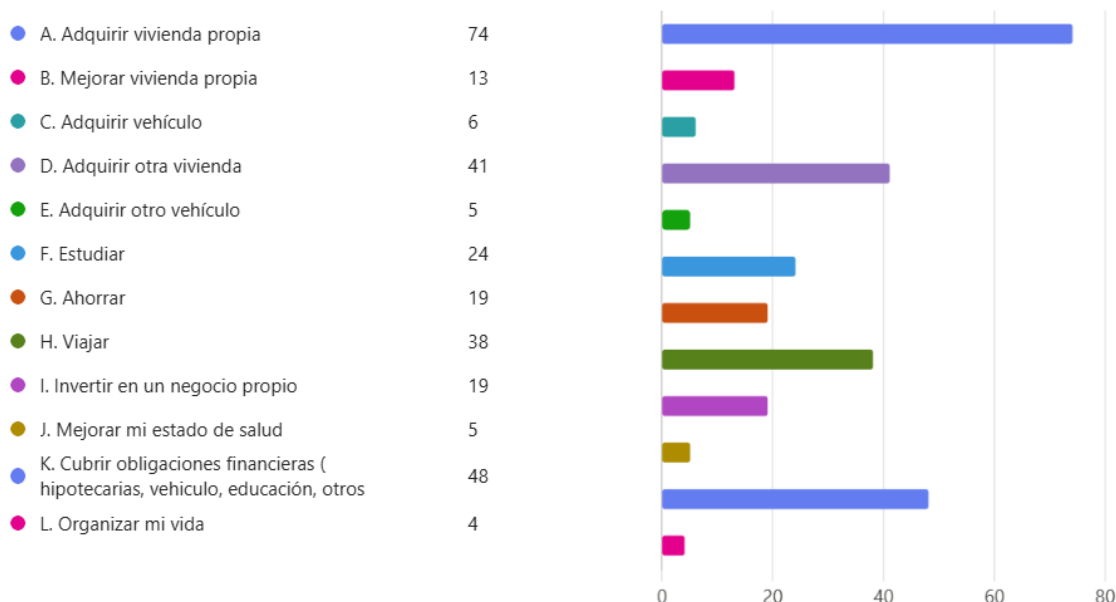


Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

7.2.2. Inversiones

Frente a la pregunta ¿Cuál actividad tiene planeada para los próximos 5 años?, las respuestas que obtuvieron mayor participación fueron; Adquirir vivienda, adquirir otra vivienda, cubrir obligaciones financieras, viajar, invertir en un negocio propio, estudiar, ahorrar y en menor medida adquirir vehículo, otro vehículo, mejorar mi estado de salud y organizar su vida.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 19 de 46



Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

7.2.3. Economía familiar

Los resultados de la encuesta permiten evidenciar que los ingresos del 85% (192 servidores/as) de los núcleos familiares de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad son menores a 4 SMMLV, es por eso que el Plan de Bienestar y Estímulos tiene importancia al permitir el acceso a temas relacionados con educación, turismo familiar, recreación, cultura y deporte.

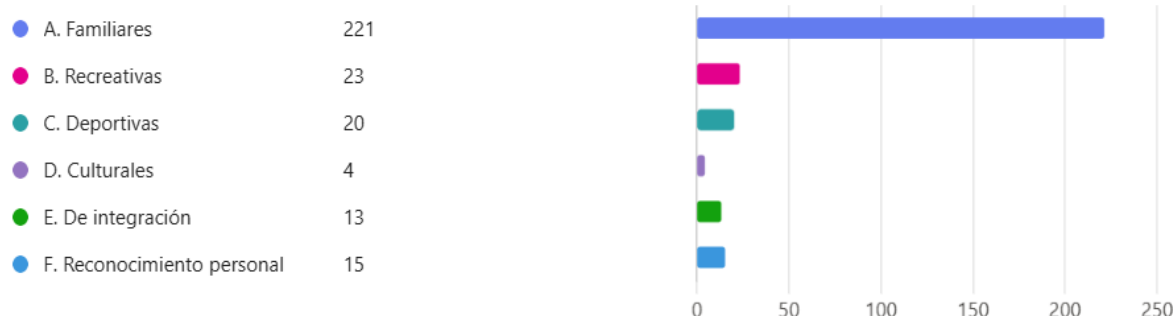


Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 20 de 46

7.2.4. Tipo de actividades de bienestar considera más necesarias

Las actividades que consideran los servidores/as como necesarias para ejecutar el plan de bienestar e incentivos corresponde a actividades familiares 75% (221 servidores/as), recreativas 8% (23 servidores/as), deportivas 7% (20 servidores/as), de reconocimiento 5% (15 servidores/as) e integración 4% (13 servidores/as), y en menor proporción culturales 1 % (4 servidores/as).



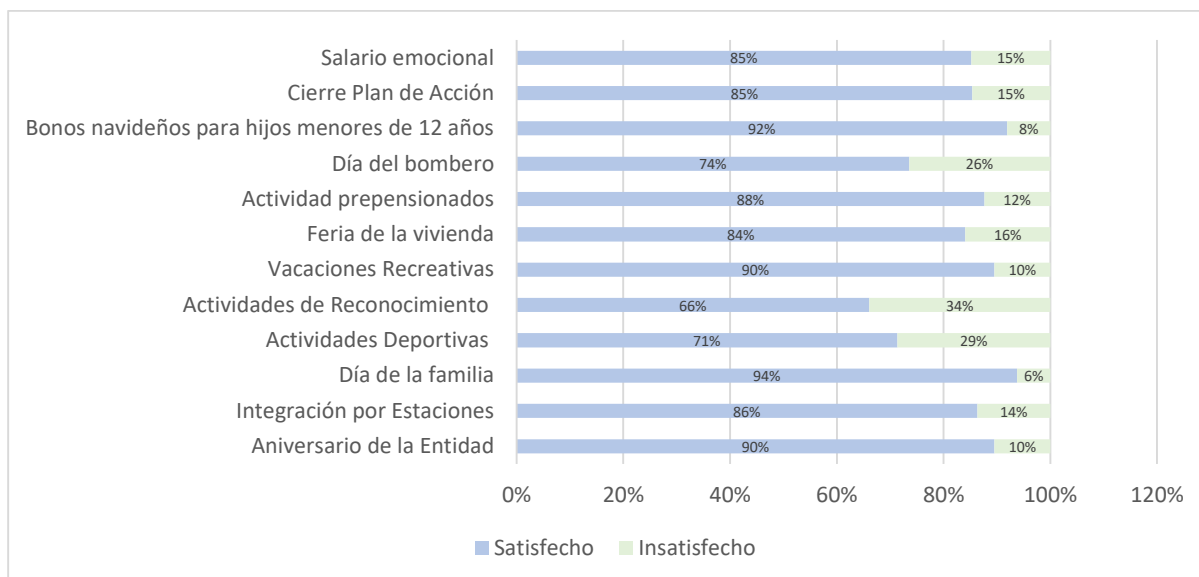
Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

7.2.5. Expectativas y nivel de satisfacción actividades de Bienestar

En relación con la pregunta; ¿Qué actividad del plan de bienestar e incentivos para el año 2025 consideró más satisfactoria? las actividades en las cuales se involucran los núcleos familiares de los(as) servidores(as) públicos(as); La actividad que contó con mayor participación voluntaria fue el día de la familia la cual se realizó en el Hotel Lanceros (Paipa -Boyacá), Hotel Peñalisa (Girardot-Cundinamarca) y Hotel Alcaraván (Villavicencio- Meta).

Es importante destacar que las siguientes actividades obtuvieron un porcentaje mayor del 90% satisfacción en la vigencia 2025 fueron Día de la familia 94% (256 servidores/as), Bonos navideños para hijos menores de 12 años 92% (159 servidores/as), Aniversario de la Entidad 90% (231 servidores/as) y Vacaciones Recreativas 90% (154 servidores/as).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 21 de 46

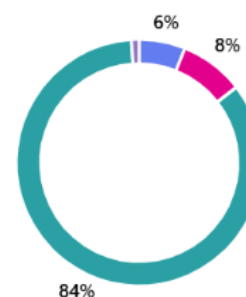


Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

Lo que más genera interés en el personal de la Entidad a la hora de definir su participación es que se le ayuda a mejorar el equilibrio vida – trabajo y fortalece el lazo familiar (84%), así como fortalece el sentido de pertenencia (8%) y en menor proporción es un descanso de las tareas misionales (6%).

11. ¿Cuál es la principal razón por la que las actividades de integración familiar (ej. Día de la Familia) son vitales para su bienestar como Bombero?

- A. Es un descanso de las tareas misionales. 18
- B. Fortalece el sentido de pertenencia a la Entidad. 25
- C. Mejora el equilibrio vida-trabajo y fortalece el lazo familiar. 250
- D. Permite el acceso a lugares recreativos. 3

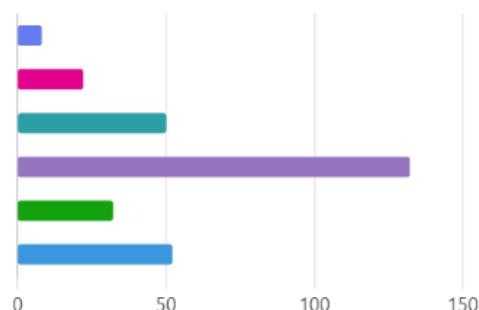


Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 22 de 46

Frente a la pregunta si tuviera que reducir una actividad del Plan 2026 para liberar presupuesto, ¿Cuál elegiría?, el 45% (132 servidores/as) manifestó actividades culturales, así como actividades de reconocimiento personal 18% (52 servidores/as) y deportivas 17% (50 servidores/as).

● A. Familiares	8
● B. Recreativas	22
● C. Deportivas	50
● D. Culturales	132
● E. De integración	32
● F. Reconocimiento personal	52



Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

Los detalles individuales Bono de cumpleaños, celebración del día del bombero, entre otros tienen un impacto alto en el bienestar que demuestran un reconocimiento personal y constante en la entidad (91%) correspondiente a 268 servidores(as).

● A. Por el valor económico.	9
● B. Demuestran un reconocimiento personal y constante de la Entidad.	268
● C. Son fáciles de ejecutar.	6
● D. Son una tradición institucional sin mayor valor.	10
● E. No generan un impacto alto	3

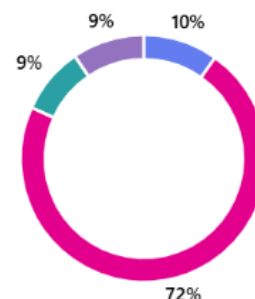


Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

Frente a la pregunta: ¿Qué tan esencial es mantener la Feria y convenios financieros? Los servidores(as) consideran la feria como esencial; el 72 % y brinda una oportunidad real para mejorar la estabilidad económica a largo plazo; el 9% de los servidores(as) manifiestan que solo es útil para los nuevos empleados.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 23 de 46

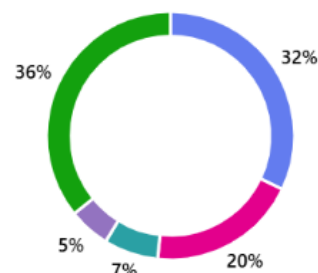
● A. Importante, pero se puede reducir.	29
● B. Esencial: Brinda una oportunidad real para mejorar la estabilidad económica a largo plazo.	213
● C. Solo útil para nuevos empleados.	26
● D. Poco útil.	28



Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

Frente a la pregunta: ¿Qué tipo de actividades artísticas y culturales le gustaría practicar o aprender con mayor interés en el 2026? El 36% manifiesta que no participarían en actividades culturales, seguido de música / instrumentos/Canto con 32%, Pintura/ dibujo/ fotografía con 20%, así como en menor proporción danza/ teatro/ expresión corporal 7% y escritura creativa/ Manualidades 5%.

● A. Música / Instrumentos / Canto	95
● B. Pintura / Dibujo / Fotografía	58
● C. Danza / Teatro / Expresión corporal	21
● D. Escritura Creativa / Manualidades	16
● E. Ninguna	106



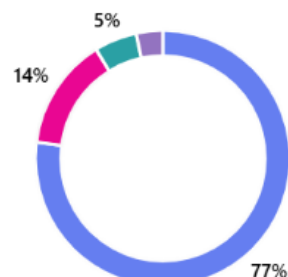
Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

Frente a los apoyos educativos el 81% de los servidores/as considera el apoyo educativo como muy relevante 77% (228 servidores/as) el 14% lo considera relevante (42 servidores/as) y solo el 5 % lo considera poco relevante y no tan necesario (16 y 10 servidores/as respectivamente).

El 68% de los servidores/as (200) manifestó que aprovecharía los incentivos educativos para sus hijos, el 25% de los servidores/as (74) los utilizaría para su propia educación y solo el 7% manifestó no necesitarlo (22 servidores/as).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 24 de 46

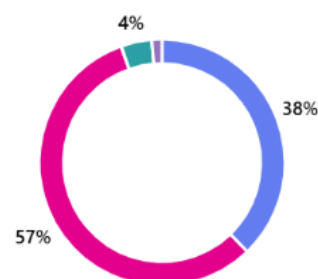
● A. Muy relevante	228
● B. Relevante	42
● C. Poco relevante	16
● D. No necesario	10



Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

Frente a la pregunta: ¿Qué beneficios de salario emocional valora más? El 57% de los servidores(as) valora más las actividades familiares (168), las de tiempo libre 37% (medio turno, día libre, permisos) con 112 servidores(as), y en menor medida reconocimientos simbólicos y actividades lúdicas internas.

● A. Tiempo libre (medio turno, día libre, permisos)	112
● B. Actividades familiares	168
● C. Reconocimientos simbólicos	12
● D. Actividades lúdicas internas	4



Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

Frente a la pregunta: ¿Considera importante recibir preparación especial para la etapa pre-pensional? El 87% 258 servidores(as) manifiesta que sí es importante y solo el 13% correspondiente a 38 servidores(as) no lo consideran tan importante.

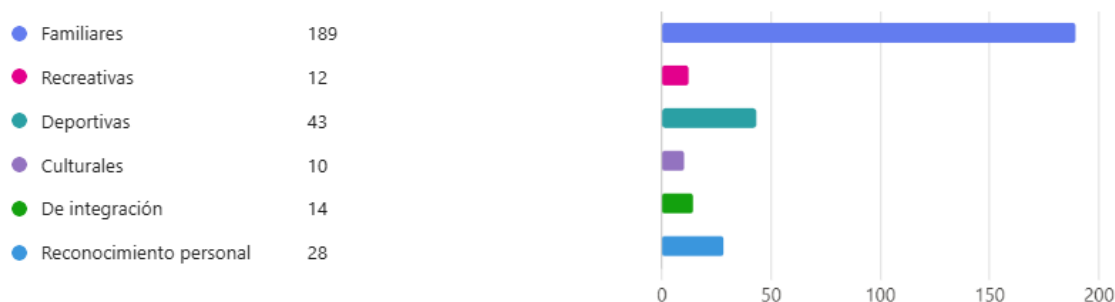
	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 25 de 46



Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

Por último, frente a la pregunta ¿Qué actividades le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar para el 2026? El 64% consideran que se deben incluir actividades familiares (189 servidores/as), seguido de deportivas 14% (43 servidores/as), seguido de reconocimiento personal 9% (28 servidores/as), de integración 5% (14 servidores/as), y en menor medida recreativas 4% (12 servidores/as) y culturales 3% (10 servidores/as).

20. ¿Qué actividades le gustaría que se incluyeran en el Plan de Bienestar para el año 2026?



Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 26 de 46

De acuerdo a las respuestas obtenidas sobre los ingresos familiares de los/as servidores/as públicos, se puede señalar que con las actividades de Bienestar (recreativas, culturales, deportivas, familiares) se cumple un papel importante, porque ayudan a compensar desigualdades y a fortalecer aspectos que el ingreso económico suele afectar.

Las actividades de bienestar que se desarrollan contribuyen al crecimiento personal, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los ciudadanos del Distrito Capital esto alineado con la Política de la felicidad laboral promovida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, siendo coherente con la misión institucional generando un mejor ambiente laboral; contribuyendo al éxito de la Administración.

Adicionalmente, para desarrollar del Plan de Bienestar e incentivos se cuenta con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, la oferta de actividades que el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como la del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, entidades que desarrollan alianzas interinstitucionales en las cuales se establecen convenios con el fin de lograr descuentos y beneficios a los usuarios en diferentes servicios así:



Nota: Tomado de la página del DASCD (<https://serviciocivil.gov.co/content/beneficiosparatodos>).

- Alianzas educativas
- Alianzas culturales
- Alianzas medio ambientales
- Alianzas de emprendimiento

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 27 de 46

- Alianzas de investigación y desarrollo
- Alianzas de salud y bienestar
- Alianzas hogar y entretenimiento familiar
- Alianzas solidaridad
- Alianzas de consumo masivo
- Alianzas en tecnología
- Alianza de movilidad

El Plan de Bienestar y Estímulos de la Entidad apunta al cumplimiento de las finalidades y objetivos de los programas de Bienestar Social, previstos en el artículo 21, Decreto Ley 1567 de 1998:

- *“Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- *Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- *Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
- *Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud de los empleados y de su grupo familiar.”*

Dentro de la perspectiva del esparcimiento y la integración se encuentra el desarrollar actividades que permitan momentos de encuentro, los cuales se logran a través de actividades sociales dentro y fuera de las instalaciones de la Entidad, aspecto que permitirá fortalecer el entorno físico y beneficio personal de los(as) servidores(as) públicos(as) y de su núcleo familiar.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 28 de 46

7.3. Lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD

El Distrito Capital por medio del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través de la Circular 024 del 28 de noviembre de 2025, emite las instrucciones y orientaciones dirigidas a las entidades y organismos distritales en relación con la gestión estratégica e integral del talento humano para lo cual en el tema específico del Plan de Bienestar e Incentivos señala lo siguientes productos que se enmarcan en los ejes del modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral:

EJE	DEFINICIÓN	PRODUCTO
Eje 1: Conocimiento de las fortalezas propias	Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los(las) servidores(as) públicos(as) y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.	Día de la Felicidad Laboral Distrital Conmemoración de las Secretarías y los Secretarios del Distrito Conmemoración de las Conductoras y los Conductores del Distrito Gala Distrital de Reconocimiento
Eje 2: Estados mentales positivos	Se realizan actividades que le permitan a los(las) servidores(as) públicos(as) y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos.	Programa Diseño de Vida - (pre-pensionados) Salario emocional
Eje 3: Propósito de vida	Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los(las) servidores(as) públicos(as) y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz	Programa de Apoyo Emocional Distrital Estrategias Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) Línea de Atención Psicológica del Distrito Centro del Conocimiento en temas asociados al bienestar emocional, la salud mental, la seguridad psicológica, la felicidad laboral y la seguridad y salud en el trabajo Centro de Expresión Emocional, encuentros orientados al trabajo sobre las propias emociones; exploración, reconocimiento y

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 29 de 46

EJE	DEFINICIÓN	PRODUCTO
		regulación; así como sobre las emociones de las demás personas, promoviendo la empatía, la sororidad y la inclusión en los entornos laborales y en otros contextos de interacción
Eje 4: Relaciones interpersonales	Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los(las) servidores(as) públicos(as), tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.	Congreso Distrital de Talento Humano Programa ALDAS (Ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros)

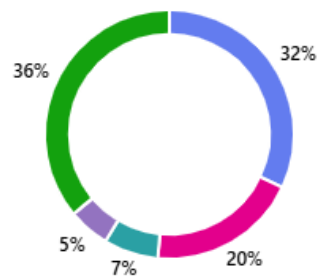
7.4. Acuerdos Negociación Sindical

Como resultado de la Negociación con las organizaciones sindicales del año 2024 se realiza seguimiento al siguiente punto:

La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, se compromete con las organizaciones sindicales a fomentar espacios para el desarrollo de las expresiones artísticas y culturales para los(as) servidores(as) de la entidad con los acercamientos interinstitucionales que se puedan realizar.

En la encuesta de necesidades y expectativas 2026, se consultó ¿Qué tipo de actividades artísticas y culturales le gustaría practicar o aprender con mayor interés en el 2026? El 36% manifiesta que ninguna actividad, seguido de música / instrumentos/Canto con 32%, Pintura/ dibujo/ fotografía con 20%, así como en menor proporción danza/ teatro/ expresión corporal 7% y escritura creativa/ Manualidades 5%.

● A. Música / Instrumentos / Canto	95
● B. Pintura / Dibujo / Fotografía	58
● C. Danza / Teatro / Expresión corporal	21
● D. Escritura Creativa / Manualidades	16
● E. Ninguna	107



Fuente: Subdirección de Gestión Humana Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – Encuesta de Necesidades y Expectativas año 2026

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 30 de 46

Es importante señalar que dentro de la encuesta se consultó, si tuviera que reducir una actividad del Plan 2026 para liberar presupuesto, ¿Cuál elegiría?, el 45% (132 servidores/as) manifestaron reducir actividades culturales, así como actividades de reconocimiento personal 18% (52 servidores/as) y deportivas 17% (50 servidores/as). Por lo anterior, se observa que las actividades culturales no son de interés generalizado entre los servidores(as) de la entidad y contaría con una baja participación.

7.5. Resultados Seguimiento FURAG

Es necesario continuar con la formulación del Plan de Bienestar e incentivos que involucre actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, vacacionales y el reconocimiento al personal que realizan funciones de atención a la ciudadanía, reconocimiento de los(as) servidores(as) públicos(as) que hacen parte del área de atención al ciudadano por su compromiso en la atención directa al usuario.

7.6. Resultados De Autodiagnóstico MIPG

De acuerdo con los resultados del autodiagnóstico de MIPG es necesario incluir actividades para implementar incentivos basados en salario emocional y de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio.

7.6.1. Salario Emocional

Frente a la estrategia de compensación no monetaria de salario emocional, la entidad cuenta con la cuponera emocional que permite la programación del tiempo para disfrutar y atender temas familiares que permiten mejorar de forma directa su bienestar, motivación y desempeño laboral, dentro del cual se encuentran:

- Días adicionales para el papa con su nuevo bebe
- Disfruta de medio turno o medio día libre para tu cumple
- Disfruta un turno o día libre antes de tu matrimonio
- Un turno o día libre para tu formación
- Un turno o día libre por tu graduación
- Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos (as)
- Turno libre por mudanza

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 31 de 46

- Medio turno para acompañar a tu animal de compañía mientras esté enfermo
- Acompaña un familiar en momentos especiales
- Medio turno libre para que cuides tu salud
- Medio turno para brindar compañía a un adulto mayor
- Permiso de estudio para educación formal

7.6.2. Preparación a los pre pensionados

En relación con la actividad de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, la UAECOB participará como actor institucional en la iniciativa del Proyecto del Plan de Vida que ofrece del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

El Plan Diseño de Vida del DASCD hace parte de la estrategia de bienestar y desarrollo del talento humano.

En términos generales, este plan busca acompañar a las y los servidores públicos del Distrito en la construcción de su proyecto de vida, articulando lo personal, lo familiar y lo laboral, para mejorar la calidad de vida y el desempeño institucional.

Es una iniciativa que promueve la reflexión y planeación consciente del proyecto de vida, ayudando a las personas a reconocer sus fortalezas, intereses, valores, a definir metas personales, profesionales, familiares, a fortalecer habilidades socioemocionales y a lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal

Los ejes que se trabajan son los siguientes:

- ☐ Autoconocimiento y bienestar emocional
-  Desarrollo personal y profesional
-  Sentido del trabajo y vocación de servicio público
-  Relaciones familiares y sociales
-  Proyecto de vida a corto, mediano y largo plazo

Se implementa a través de:

- Talleres y charlas formativas
- Espacios de orientación y reflexión
- Actividades pedagógicas y vivenciales

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 32 de 46

- Materiales de apoyo (guías, ejercicios, rutas de acción)

Va dirigido principalmente a:

- Servidores y servidoras públicas del Distrito Capital
- Entidades distritales que adoptan la estrategia dentro de sus planes de bienestar

Tiene una duración de dos (2) años, con una periodicidad mensual.

7.7. Lineamientos Programa Nacional de Bienestar Departamento Administrativo de la Función Pública

El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- a través del Programa Nacional de Bienestar, brinda lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano.

Este programa establece Cinco (5) ejes a saber:

- el eje de equilibrio psicosocial;
- el eje de salud mental;
- el eje de diversidad e inclusión;
- el eje de transformación digital y
- el eje de identidad y vocación por el servicio público.

EJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES INCLUIDAS EN EL PLAN DE BIENESTAR 2026
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.	Salario Emocional Actividades Deportivas Día de la Familia Día del Bombero Actividades pre-pensionados Incentivos Feria de Vivienda Programa Servimos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 33 de 46

EJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES INCLUIDAS EN EL PLAN DE BIENESTAR 2026
SALUD MENTAL	Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con que los servidores(as) realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad.	Actividades Transversales incluidas en el Plan Estratégico de Talento Humano desde Seguridad y Salud en el trabajo relacionadas con el programa de Riesgo Social y el protocolo de Psicología de la Emergencia
DIVERSIDAD E INCLUSION	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón	Actividades Transversales incluidas en el Plan Estratégico de Talento Humano (Comité de Equidad y Género, inclusión población LGTBIQ+)
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Este eje hace referencia a las transformaciones aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.	Desde la Entidad y desde el Plan Estratégico de Talento Humano se ha venido trabajando en el tema de comunicación al interior de las diferentes áreas con el fin de mantener informados a los(las) servidores(as), así mismo se cuenta con el sistema ControlDoc para flujos de información

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 34 de 46

EJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES INCLUIDAS EN EL PLAN DE BIENESTAR 2026
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores(as) públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004	Actividad de Integración por estaciones y dependencias Reconocimiento mejores servidores(as) Aniversario 130 años Celebración Día Nacional del Bombero.

Fuente: *Recopilado del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026*

8. DESARROLLO DEL PLAN

El Plan de Bienestar e incentivos se constituye en una herramienta estratégica orientada a promover el desarrollo integral de los servidores(as) públicos, fortalecer su calidad de vida y propiciar condiciones laborales adecuadas que incidan positivamente en el desempeño, la motivación y el sentido de pertenencia hacia la entidad.

En concordancia con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, las entidades del Estado deben diseñar e implementar programas de bienestar social e incentivos como parte del Sistema de Estímulos, con el fin de contribuir al mejoramiento continuo de la gestión pública y al fortalecimiento del talento humano. Dicho decreto reconoce que el bienestar de los servidores públicos es un factor determinante para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos institucionales.

El Plan de Bienestar se orienta al desarrollo de acciones que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como a la promoción de entornos de trabajo saludables, incluyentes y participativos. Estas acciones abarcan dimensiones como la recreación, la cultura, la salud física y mental, la educación, el reconocimiento y la integración social, contribuyendo al fortalecimiento de competencias, valores y actitudes acordes con los principios de la función pública.

Asimismo, la implementación del Plan de Bienestar permite dar cumplimiento a los lineamientos normativos vigentes, garantizando la aplicación de políticas de gestión del talento humano basadas en el mérito, la dignidad humana y el respeto por los derechos de los servidores(as) públicos. De

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 35 de 46

esta manera, la entidad no solo atiende una obligación legal, sino que también consolida una cultura organizacional orientada al bienestar, la productividad y el mejoramiento del clima laboral.

En este contexto, el Plan de Bienestar se justifica como un instrumento fundamental para fortalecer el compromiso institucional, reducir factores de riesgo psicosocial, mejorar la satisfacción laboral y contribuir al logro de los resultados estratégicos de la entidad, en armonía con lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015 y las políticas de gestión y desempeño institucional del Estado colombiano.

El Plan de Bienestar e incentivos de la entidad se fundamenta de manera transversal en el **Decreto 1083 de 2015**, en especial en lo relacionado con la **gestión estratégica del talento humano**.

Este decreto establece que las entidades públicas deben diseñar e implementar programas de bienestar orientados a mejorar la **calidad de vida laboral** de los servidores públicos, fortalecer el **compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia**, promover el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, y reconocer el **desempeño sobresaliente**, la innovación y las buenas prácticas institucionales.

En concordancia con los artículos 2.2.10.1 y siguientes del Decreto 1083 de 2015, el Plan de Bienestar e Incentivos se estructura como un **instrumento estratégico**, articulado con:

- El **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**.
- La política de **Gestión del Talento Humano**.
- Los objetivos institucionales y el Plan Estratégico de la entidad.

El Plan de Bienestar se orienta al desarrollo integral del servidor público y su núcleo familiar, mediante acciones que contemplan el bienestar laboral, el bienestar emocional y la salud mental y las actividades recreativas y deportivas, todo ello en cumplimiento del enfoque preventivo, participativo y de mejora continua definido por el Decreto 1083 de 2015.

El Plan de Incentivos se concibe como un mecanismo para **estimular el desempeño individual y grupal**, conforme a los lineamientos del decreto, mediante los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, el reconocimiento público de logros y buenas prácticas.

Al adoptar el Decreto 1083 de 2015 como eje central, el Plan de Bienestar e Incentivos se garantiza el **cumplimiento normativo**, se asegura la **alineación con las políticas de Función Pública** y contribuye al fortalecimiento del **desempeño institucional**.

8.1. Cronograma Actividades de Bienestar

Se programarán las actividades de bienestar para el 2026 de la siguiente manera, no obstante, las mismas podrán ser modificadas conforme las necesidades misionales de la Entidad, la

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 36 de 46

disponibilidad de los sitios para el desarrollo de las mismas y el presupuesto asignado al Plan de Bienestar.

8.1.1. Conocimiento de las Fortalezas Propias

ACTIVIDAD	EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG O	SE P	OC T	NO V	DI C
Conmemoración aniversario de Institución					X							
Cierre del plan de acción (Evento de fin de año)											X	
Celebración de cumpleaños servidores de planta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reconocimiento mejores servidores(as) públicos(as) por nivel "carrera administrativa"											X	
Reconocimiento servidores(as) de Atención al Ciudadano												X

8.1.2. Estados Mentales Positivos

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Celebración día de la mujer			X									
Reconocimiento día del Hombre			X									
Celebración día de la secretaria				X								
Celebración día del conductor						X						

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso								Código: N/A			
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								Versión: 1			
	Nombre del Documento								Fecha: 29/01/2026			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026								Página 37 de 46			

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Celebración día del Bombero											X	
Bienvenida la Navidad												X
Bonos navideños												X
Día de la familia			X	X	X			X	X	X		
Vacaciones recreativas										X		

8.1.3. Propósito de Vida

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actividades Pre pensionados				X			X		X			
Feria de Vivienda				X					X			

8.1.4. Relaciones Interpersonales

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actividades lúdicas o de integración por estaciones		X	X	X								
Encuentros deportivos				X						X		

8.1.5. Salario Emocional

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Cuponera emocional (Según disposición y mutuo acuerdo con	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026		Página 38 de 46

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
el jefe de estación)												

PLAN DE INCENTIVOS

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Otorgar los incentivos a los mejores servidores					X	X	X					
Otorgar incentivos para educación formal								X	X	X		

8.2. Plan de Incentivos

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, las entidades deben adoptar anualmente el Programa de Incentivos, dirigidos a los(as) servidores(as) públicos(as) vinculados en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.

En cumplimiento de lo anterior, la Entidad adopta el siguiente programa de incentivos:

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A MEJORES SERVIDORES DE CARRERA DE CADA NIVEL JERÁRQUICO Y MEJOR DE LA ENTIDAD DEL SISTEMA ESPECÍFICO Y EL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA

8.2.1. Tipos de Incentivos no Pecuniarios

Los siguientes son los incentivos no pecuniarios para los(as) servidores(as) públicos(as) seleccionados(as) como mejores de carrera o mejores servidores(as) públicos(as) por cada nivel.

- **Programas de Turismo Social:** La Entidad reconocerá por una sola vez, el incentivo de turismo social (en el país o en el exterior) que escoja el(la) servidor(a) público(a), en cualquier agencia de viajes legalmente constituida, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para la vigencia.
- **Programas de Educación Formal:** Podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, a elección del(la) servidor(a) público(a) ha seleccionado, siempre y cuando, este tipo de formación y el plan de educación estén debidamente

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 39 de 46

aprobados y reconocidos por las autoridades competentes. Tiene por objetivo apoyar la financiación de los estudios de educación para el(la) servidor(a) público(a) o su núcleo familiar en las modalidades de básica primaria, básica secundaria, media vocacional, matrícula para educación superior de pregrado o de postgrado en cualquiera de sus modalidades presencial, semipresencial o a distancia.

- **Programa de adquisición de muebles y enseres:** La Entidad reconocerá por una sola vez, el incentivo de adquisición de muebles y enseres a elección del(la) servidor(a) público(a) tendiente a mejorar su calidad de vida, en cualquier almacén legalmente constituido, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para la vigencia.
- **Programa planes complementarios de salud o medicina prepagada:** La Entidad reconocerá por una sola vez, el incentivo para planes complementarios de salud o medicina prepagada a elección del(la) servidor(a) público(a) tendiente a mejorar su calidad de vida, en cualquier entidad prestadora de servicios de salud legalmente constituida, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para la vigencia.
- **Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional:** pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios estarán a cargo del(la) servidor(a) público(a) que elija este tipo de incentivo.

8.2.2. Otorgamiento de Incentivos

Teniendo en cuenta que en la Entidad se encuentran vinculados(as) servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa pertenecientes al sistema general (Literal B artículo 4 del Decreto 256 de 2013) así como en el sistema específico de carrera de los Cuerpos Oficiales de Bomberos (Literal A artículo 4 del Decreto 256 de 2013), se definirán para la selección y otorgamiento de estos para cada uno de los sistemas cumplir con lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad 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.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación (100 puntos en su última evaluación de desempeño laboral en firme).

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 40 de 46

8.2.3. Criterios selección Mejores Servidores(as) del Sistema Específico por el Periodo Comprendido entre el 1 de febrero de 2025 el 31 de enero de 2026

Para establecer el número de servidores(as) que recibirán los incentivos por cada nivel, se tendrá en cuenta el número de servidores(as) que se encuentran inscritos en carrera administrativa y ocupan el nivel, haciendo una distribución equitativa entre los mismos, así:

1. Mejor servidor(a) de carrera del sistema específico (1).
2. Mejor servidor(a) del nivel profesional en el cargo de Comandante de Bomberos (1).
3. Mejores servidores del nivel asistencial discriminados así:
 - Mejor servidor(a) en el cargo Capitán (1)
 - Mejor servidor(a) en el cargo Teniente de Bomberos (1)
 - Mejor servidor(a) en el cargo Subteniente de Bomberos (1)
 - Mejores servidores(as) en el cargo Sargento de Bomberos (4)
 - Mejores servidores(as) en el cargo Cabo de Bomberos (4)
 - Mejor servidor(a) en el cargo de Bombero (1)

El procedimiento para el reconocimiento público del mejor servidor de carrera administrativa del sistema específico será el siguiente:

- La Subdirección de Gestión Humana elaborará y presentará los listados consolidados por niveles jerárquicos de los servidores de carrera administrativa que presenten calificación anual de la evaluación del desempeño en firme en el nivel sobresaliente para el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.
- La Subdirección de Gestión Humana (equipo Calidad de vida) solicitará a la Oficina de Control Interno Disciplinario la información de las sanciones ejecutoriadas de los servidores de carrera administrativa durante la vigencia 2025, periodo correspondiente a la evaluación del desempeño.
- Los servidores de carrera administrativa con calificación del 100%, estarán habilitados para participar en los sorteos conducentes a la selección de los mejores servidores de los niveles jerárquicos del sistema específico (profesional y asistencial). Los servidores que resulten ganadores de estos sorteos serán beneficiados con el incentivo no pecuniario que corresponda y serán invitados al evento de conmemoración.
- Para elegir al mejor servidor de carrera administrativa del sistema específico, se realizará un sorteo entre los mejores servidores de cada nivel (Profesional y Asistencial) elegidos previamente como resultado del sorteo.

PARÁGRAFO. La Subdirección de Gestión Humana realizará las gestiones necesarias para la publicación de los listados correspondientes en los medios de comunicación institucionales

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 41 de 46

y convocará a estos servidores y al personal directivo, a una actividad de reconocimiento público, la cual se efectuará antes del 30 de noviembre de 2026. Este reconocimiento podrá realizarse de manera virtual o presencial.

8.2.4. Criterios Selección Mejores Servidores(as) del Sistema General (personal administrativo) por el Periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026

Teniendo en cuenta que el personal que se encuentra inscrito en carrera administrativa en el sistema general corresponde a 4 profesionales y 2 auxiliares administrativos, definir criterios para evaluar cuál de ellos sería el mejor por nivel y el mejor de carrera administrativa del sistema general, resulta poco objetivo dado que los resultados serían favorecedores siempre a los mismos servidores(as) públicos.

Por lo anterior se escogerá como mejor servidor(a) por nivel a quien haya obtenido la más alta calificación en la evaluación de desempeño en el nivel.

Una vez se seleccionen los(las) mejores servidores(as) de cada nivel, el(la) mejor servidor(a) de carrera del sistema general será quien tenga la mayor evaluación de desempeño y de existir más empate se seleccionará el mejor mediante sorteo por balota, con la presencia del Jefe de Control Interno o su delegado al cual podrán asistir los(as) servidores(as) empatados.

NOTA: El espacio que deje el elegido como mejor servidor de carrera se otorgará a quien en el nivel del mejor siga en puntaje.

- Mejor servidor(a) de carrera administrativa del sistema general (1)
- Mejor servidor(a) de carrera administrativa del nivel profesional (1)
- Mejor servidor(a) de carrera administrativa del nivel asistencial (1)
- Mejor servidor(a) de Libre Nombramiento y Remoción (1) del nivel profesional, técnico o asistencial.

8.2.5. Pérdida de los Incentivos

Los incentivos se perderán por:

- Haber sido sancionado disciplinariamente en cualquier parte del proceso de selección.
- Por renuncia del(la) servidor(a) a la Entidad antes de haberle sido adjudicado el incentivo, en ningún caso se proclamará como mejor servidor de nivel o de carrera quien al momento de la elección se haya separado del cargo de manera definitiva.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 42 de 46

8.3. Programas de Educación Formal (Auxilios Educativos).

Como parte del sistema de estímulos de los(as) servidores(as) para el año 2026, la entidad apropiará recursos para financiar educación superior en programas de pregrado y posgrado (especialización, maestría o doctorado) en Instituciones de Educación Superior – IES- aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional. Este estímulo aplica para los(as) servidores(as) que ostentan derechos de carrera administrativa y sus hijos(as) legalmente reconocidos menores de 25 años (máximo un hijo por empleado), las postulaciones se deben hacer ante la Subdirección de Gestión Humana y cumplir con los siguientes requisitos:

1. El(La) Servidor(a) que se postule o postule su hijo(a) deberá ostentar derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
2. El(la) Servidor(a) deberá estar laborando en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos durante mínimo un (1) año antes a la fecha de postulación para el auxilio educativo.
3. La última Evaluación del Desempeño Laboral en firme debe ser en el nivel sobresaliente.
4. El(la) Servidor(a) o su hijo(a) debe estar admitido(a) en una Institución de Educación Superior para el segundo periodo académico del año 2026; la institución debe estar autorizada por el Ministerio de Educación Nacional para adelantar Programas Académicos de educación formal, del nivel Técnico Profesional, Tecnológico, Profesional y/o Posgrado. El programa que cursa debe estar aprobado por el Ministerio de Educación Nacional.
5. El(La) aspirante al auxilio educativo en pregrado de segundo semestre en adelante debe acreditar un promedio de notas igual o mayor a 3,5 en una escala de 1 a 5 o su equivalente, en el último período cursado.
6. El(La) aspirante a especialización o maestría o doctorado, debe tener un promedio acumulado en pregrado mínimo de 3.5 en una escala de 1 a 5 o su equivalente si ingresa a primer semestre. En el evento que se ingrese a un semestre diferente al primero, el promedio del último semestre cursado debe ser de 3,5 en una escala de 1 a 5 o su equivalente.
7. Si los estudios son en el exterior deberá contar con la aprobación para convalidar el título en Colombia conforme la autorización del Ministerio de educación
8. El(La) hijo(a) del Servidor(a) que se postule para un programa del nivel Técnico Profesional, Tecnológico y Profesional, Posgrado o maestría debe tener hasta 25 años cumplidos a la fecha de postulación.

8.3.1. Montos máximos a otorgar

MONTOS MÁXIMOS A OTORGAR POR SERVIDOR PÚBLICO

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 43 de 46

Nivel de Formación	Se otorgar por semestre o ciclo académico durante el segundo semestre del año 2025
Técnico Profesional o Tecnológico	1 SMMLV (Salarios Mínimos Mensuales Vigentes)
Profesional	1.5 SMMLV (Salarios Mínimos Mensuales Vigentes)
Posgrado (Especialización, Maestría y Doctorado)	2 SMMLV (Salarios Mínimos Mensuales Vigentes)

Nota: Estos valores podrán ser modificados conforme el presupuesto que tenga la Entidad, pero en todo caso el monto asignado no podrá superar el valor de la matrícula.

Parágrafo 1. Este auxilio se dará por una única vez en la vigencia y el(la) servidor(a) público(a) se podrá postular el mismo o a uno de sus hijos menores de 25 años, este auxilio no sustituye al incentivo No Pecuniario que le sea otorgado al servidor público por su desempeño en el nivel de excelencia en caso de haberlo recibido, los auxilios se asignarán en el respectivo orden de solicitud y hasta agotar los recursos asignados para este rubro.

Parágrafo 2. Los auxilios educativos que percibe el(la) servidor(a) público(a) para sí mismo o sus hijos, no constituyen salario o remuneración directa por la prestación del servicio, sino que estos hacen parte del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado tal como lo indica la ley.

Parágrafo 3. Las fechas y los documentos requeridos para postularse al auxilio educativo, así como la forma de recepción de los mismos serán comunicados por la Subdirección de Gestión Humana.

El presente Plan de Bienestar y Estímulos fue presentado y aprobado por la Comisión de Personal en reunión realizada el x de enero de 2026

9. RECURSOS PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para la ejecución del presente plan y al amparo de los principios constitucional de economía y transparencia se prevén para la ejecución de este con los recursos del presupuesto de funcionamiento de la entidad (Otros servicios deportivos y recreativos) y que para la vigencia 2026 serán los siguientes.

ITEM	DESCRIPCIÓN	MONTO
1	Plan estímulos e Incentivos	\$1.620.000*
2	Plan de Bienestar	\$180.000*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 44 de 46

ITEM	DESCRIPCIÓN	MONTO
Total Recursos		\$1.800.000*

*Valores en millones

Además se contarán con los siguientes apoyos:

- Alianzas con entidades públicas.
- Alianzas con la Caja de Compensación familiar.
- Alianzas entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías.
- Alianzas contenidas en el programa servimos con el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Alianzas con entidades dentro de la Oferta del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

10. METAS - INDICADOR

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia
Cumplimiento	Medir la eficacia del plan de calidad de vida	Eficacia	90% de eficacia al final de cada trimestre	(Actividades de bienestar desarrolladas/Actividades de bienestar establecidas para el periodo) *100%	Trimestral
Satisfacción de los empleados	Medir la satisfacción de los beneficiarios del plan de calidad de vida	Calidad	90% de satisfacción	(Número de respuestas satisfactorias que evalúan el plan de Bienestar / Número total de respuestas) *100%	Anual

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 45 de 46

11. DOCUMENTOS INTERNOS

Código	Nombre del documento / modelo documental
GE-PL01	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos. (2025). Plan Estratégico Institucional.

12. DOCUMENTOS EXTERNOS

Nombre del documento	Versión / Año
Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital. (2023). Plan distrital de Bienestar 2023 Lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales. (p.3). Bogotá D.C	2025
Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). Sistema de Estímulos y Orientaciones Metodológicas. (p.21). Bogotá D.C.	2012
Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). Sistema de Estímulos y Orientaciones Metodológicas. (p.23). Bogotá D.C.	2012
Departamento Administrativo de la Función Pública. (2005). Cartilla Bienestar Social Laboral. (p.25). Bogotá D.C.	2005
Departamento Administrativo de la Función Pública. (2007). Cartilla Sistema de Estímulos. (P. 27). Bogotá D.C.	2007
Departamento Administrativo de la Función Pública. (2005). Cartilla Bienestar social laboral. (p.30). Bogotá D.C.	2005
Departamento Administrativo de la Función Pública. (2005). Cartilla Bienestar social laboral. (p.43). Bogotá D.C.	2005
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos. (2023). Instructivo Cuponera Emocional. (p.3). Bogotá D.C.	2023
Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital. (2025). Circular 24 de 2025 Lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales. (p.10). Bogotá D.C	2025

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	Página 46 de 46

13.CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	2026-01-26	Actualización del Plan de Bienestar e Incentivos

14.CONTROL DE FIRMAS

Elaboró	Revisó	Aprobó
Original Firmado Fabiola Cruz Profesional Especializado SGH	Original Firmado José Andrés Ponce C. Subdirector de Gestión Humana Original Firmado Julio César Valdés S. Profesional contratista SGH Original Firmado Angela Cifuentes Profesional contratista SGH Original Firmado Nancy Viviana Hernández Contratista AOP	29/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño