DIRIGIDO A (ordenador del gasto)	**ANA MARÍA VARGAS SEPULVEDA** Secretaria Administrativa
SECRETARÍA Y/O OFICINAS GESTORAS	Secretaría Administrativa
FECHA DE ELABORACIÓN	27 de enero de 2026
RESPONSABLE TÉCNICO	**SONNIA YANETH GARCIA BENITEZ** - Subsecretaria Administrativa

ALCANCE DE LA NECESIDAD

DESCRIPCIÓN

El artículo 209 de la Constitución, consagra lo siguiente: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado la administración pública en todos sus órdenes tendrá control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley".

Es así como el artículo 311 de la Carta Política consagra al Municipio como entidad fundamental de la división política administrativo del Estado al que le corresponde prestar servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus asociados y cumplir las demás funciones que le asignan la constitución y las leyes de la república.

Por su parte y en estricto sentido, La Constitución Política de Colombia establece: ARTÍCULO 54, *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud."*

Así mismo, La Ley 734 de 2002, establece. ARTICULO 33, "*DERECHOS, Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (.) 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones*".

Por otra parte, el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, están orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Así mismo, en su capítulo II, Articulo 19 del decreto antes nombrado se define: "*Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos*".

El parágrafo del Artículo 36 de La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, 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 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.

El Bienestar Social se plantea bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta forma el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto desde el Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2030, se establecieron 5 ejes: Equilibrio psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital e Identidad y vocación por el Servicio Público. Para el desarrollo de estos ejes se incluyen actividades como la promoción de servicios, entre ellos, salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte

del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

El Plan Institucional de Bienestar e incentivos busca resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar y desempeño laboral.

En general, la Administración Pública debe desarrollar Políticas de Talento Humano, avaladas normativamente desde la misma Constitución Política, y como un elemento fundamental de la organización; es así como existe el compromiso de la entidad pública con el desarrollo del talento humano, y por ende, de sus competencias laborales, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público (Decreto ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 3622 del 2005,Decreto 4665 de 2007, Documento CONPES 3674 de 2010, Decreto 1083 de 2015 y Resolución 104 de 2020).

Ahora bien, de conformidad con el Decreto 066 de 2018 Por el cual se adoptó el Manual especifico de funciones, modificado por los Decretos 025 del 20 de enero de 2020 y el 137 del 30 de abril de 2020 y demás modificaciones, define qué el propósito principal de la Secretaria Administrativa del Municipio de Bucaramanga es gerenciar las políticas de talento humano, la administración de los recursos físicos, la gestión documental y la gestión del servicio a la ciudadanía, dentro del marco constitucional y legal de la función pública, en cumplimiento de los objetivos institucionales y de los fines de Estado, procurando el desarrollo integral de los funcionarios públicos y una adecuada y oportuna prestación delservicio al ciudadano.

En cumplimiento de esta normatividad, la cual rige la Administración del Talento Humano, la Subsecretaría Administrativa con el acompañamiento del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, realizó la medición del Clima Laboral y cultura organizacional en la vigencia 2025, la cual se aplicó a través de una encuesta dirigida a los funcionarios públicos de la planta central y administrativos de las instituciones educativas oficiales – IEO del Municipio de Bucaramanga en el CAM fase I y fase II, así como los centros externos e IEO.

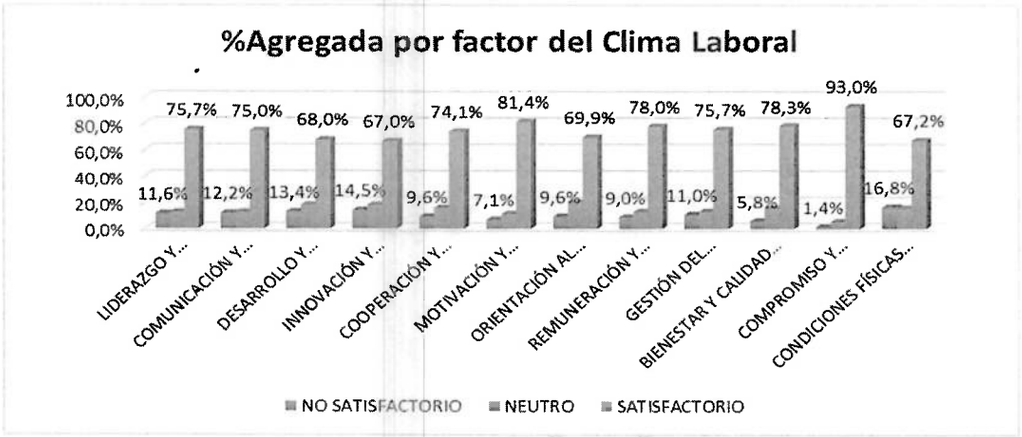
Esta información se consolidó y analizó de acuerdo con la aplicación del cuestionario de Medición de Clima Laboral vigencia 2025, el cual se midió a través de las siguientes variables:

1. Liderazgo y supervisión.
2. Comunicación y flujo de información.
3. Desarrollo y crecimiento personal.
4. Innovación y mejora continua.
5. Cooperación y trabajo en equipo.
6. Motivación y satisfacción laboral.
7. Orientación al ciudadano y valores institucionales.
8. Remuneración y beneficios.
9. Gestión del desempeño.
10. Bienestar y calidad de vida laboral.

11. Compromiso y sentido de pertenencia.

12. Condiciones físicas y de seguridad.

Es importante resaltar que para aplicar dicha encuesta se tuvo en cuenta variables como el género, la dependencia, área u oficina en la que labora, el tipo de vinculación, el cargo que desempeña y el nivel en la empresa, las cuales modulan la percepción y el efecto del clima laboral, encontrando los siguientes resultados:



Fuente: Diagnóstico general de clima laboral Municipio de Bucaramanga

Del total de la muestra, el 60% de los encuestados fue del género femenino, mientras el 40% restante correspondió al género masculino. Así mismo, en cuanto al rango etario de los encuestados, se evidenció que el 88% se agrupaba en el rango de entre los 29 a 59 años y en la proporción del 9% aquellos de entre 60 años o más, por su parte, en los rangos de edad de entre 18 a 28 años se observó un 3% en este grupo de edad.

En cuanto a los resultados agregados por factor de análisis, se observó que de los trece factores que componen el instrumentó aplicado a la entidad, la mayoría se ubicaron en el nivel satisfactorio, como fueron:

A. Liderazgo y supervisión 75,7%

B. Comunicación y flujo de información 75%

C. Desarrollo y crecimiento personal 68%

D. Innovación y mejora continua 67%

E. Cooperación y trabajo en equipo 74,1%

F. Motivación y satisfacción laboral 81,4%

G. Orientación al ciudadano y valores institucionales 69,9%

H. Remuneración y beneficios 78%

I. Gestión del desempeño 75,7%

J. Bienestar y calidad de vida laboral 78,3%

K. Compromiso y sentido de pertenencia 93%

L. Condiciones físicas y de seguridad 67,2%

En primer lugar, se confirma que la percepción general del clima laboral es favorable: la mayoría de los

funcionarios expresan orgullo de pertenecer a la institución, alto compromiso con los objetivos institucionales y disposición a recomendar la entidad como un buen lugar para trabajar. Estos hallazgos reflejan una sólida base de motivación y sentido de pertenencia que constituye una de las principales fortalezas de la gestión administrativa actual.

En segundo lugar, se evidencia que las actividades de bienestar y calidad de vida implementadas por la administración son valoradas positivamente por los colaboradores, aunque también se reconoce que su alcance aún no es equitativo en todas las dependencias. Esto implica que, si bien existen iniciativas destacables, la cobertura y la frecuencia de estas deben ampliarse para garantizar un impacto integral en la totalidad de la planta de personal.

En tercer lugar, se identifican áreas críticas relacionadas con la dotación de equipos y recursos, así como con la percepción de seguridad y prevención de riesgos laborales. Los resultados muestran que una proporción significativa de funcionarios considera insuficientes los recursos tecnológicos y logísticos disponibles, lo que afecta la eficiencia en la prestación del servicio. Así mismo, si bien la mayoría reconoce acciones de prevención, aún existe un porcentaje importante que percibe riesgos no atendidos de manera adecuada. Estos hallazgos constituyen señales de alerta que deben ser priorizadas en los planes de mejora institucional.

En la tabla que precede, se presentan de manera agrupada los resultados de las diferentes preguntas que contenía la encuesta de necesidades del Plan de Bienestar social e incentivos (PIB) vigencia 2025, así:

PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	RESULTADO	%	TOTAL, MUESTRA (Personas)	Observaciones
CATEGORÍA: PARTICIPACIÓN Y DEMANDAS DE INTERVENCIÓN PIB					
SUBSECATEGORÍA 1: PARTICIPACIÓN					
¿Ha participado de las diferentes actividades de bienestar social e incentivos?	SI	469	90%	519	
	NO	50	10%	519	
¿Por cuál de los siguientes motivos no ha participado de las diferentes actividades de bienestar social e incentivos?	Alta Carga laboral	13	26%	50	En esta opción, el total de los porcentajes no es 100%, dado que esta pregunta permitía al funcionario más de una opción.
	Falta de tiempo	21	42%	50	
	Algunas actividades no son de mi interés	4	8%	50	
	Falta de motivación	3	6%	50	
	Otras ¿Cuáles?	16	32%	50	
¿Qué le motivó a participar de las diferentes actividades de bienestar social e incentivos?	Ampliar y fortalecer lazos de compañerismo	260	50%	519	En esta opción, el total de los porcentajes no es 100%, dado que esta pregunta permitía al funcionario más de una opción.
	Reducción del riesgo psicosocial	167	32%	519	
	Práctica de deporte y ocio recreativo	152	29%	519	
	Práctica del autocuidado y promoción de la salud mental	163	31%	519	
	Disminución del estrés	255	49%	519	
	Compartir con el núcleo familiar	155	30%	519	
	Mejorar el clima laboral	151	29%	519	
	Aprovechar los beneficios que otorga el PIB	264	51%	519	
	Otro	4	1%	519	
SUBSECATEGORÍA 2: DEMANDAS DE INTERVENCIÓN FRENTE AL PIB					
¿En cuál de estas actividades deportivas y recreativas le gustaría participar?	Fútbol	98	19%	519	En esta opción, el total de los porcentajes no es
	Microfútbol	89	17%	519	
	Baloncesto	93	18%	519	

COPIA CONTROLADA

	Voleibol	112	22%	519	100%, dado que esta pregunta permitía al funcionario más de una opción.
	Bolo criollo	124	24%	519	
	Tejo	71	14%	519	
	Minitejo	184	35%	519	
	Zumba	167	32%	519	
	Aeróbicos	204	39%	519	
	Natación	140	27%	519	
	Atletismo	66	13%	519	
	Ajedrez	52	10%	519	
	Bolirana	97	19%	519	
	Otras	60	12%	519	
¿En cuál de estas actividades artísticas y culturales le gustaría participar?	Danzas	141	27%	519	En esta opción, el total de los porcentajes no es 100%, dado que esta pregunta permitía al funcionario más de una opción.
	Música o Coro	77	15%	519	
	Tamboras	37	7%	519	
	Teatro	67	13%	519	
	Talleres manuales	249	48%	519	
	Salidas a cine	418	81%	519	
	Otras ¿Cuáles?	39	8%	519	
¿En cuál de estas celebraciones le gustaría participar?	Día de la mujer	254	49%	519	En esta opción, el total de los porcentajes no es 100%, dado que esta pregunta permitía al funcionario más de una opción.
	Día de la secretaria	131	25%	519	
	Día de la madre	169	33%	519	
	Día del padre	107	21%	519	
	Día de la niñez	85	16%	519	
	Día del servidor Público	427	82%	519	
	Día de San José	87	17%	519	
	Celebraciones decembrinas (Novena navideña, etc.)	257	50%	519	
	Otras ¿Cuáles?	24	5%	519	
¿En cuál de estas actividades recreativas, vacacionales y de incentivos le gustaría participar y/o recibir?	Viaje programado	254	49%	519	En esta opción, el total de los porcentajes no es 100%, dado que esta pregunta permitía al funcionario más de una opción.
	Tarjeta vacacional	385	74%	519	
	Vacaciones recreativas	114	22%	519	
	Caminatas Ecológicas	281	54%	519	
	Encuentros deportivos y recreativos	159	31%	519	
	Pasadías	338	65%	519	
	Otras ¿Cuáles?	14	3%	519	
SUBCATEGORÍA 3: ACCIONES DE INTERVENCIÓN PARA EL RETIRO					
¿Se encuentra en edad de pre-pensión?	**SI**	132	25%	519	
	NO	387	75%	519	
¿Le gustaría recibir orientación para el manejo del tiempo en su etapa de retiro?	**SI**	104	79%	132	Se toma de base sólo los 132 registros que manifiestan estar en edad de pre-pensión.
	NO	28	21%	132	
¿Qué tipo de actividades de bienestar y salud le gustaría que organizaran en la entidad?	Deportivas y recreativas	91	69%	132	
	Artesanales y manuales	72	55%	132	
	Manejo de finanzas personales	50	38%	132	
	Orientación psicosocial para el retiro	57	43%	132	
	Otras	8	6%	132	
SATISFACCIÓN FRENTE AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS – PIB 2025					
Desde su percepción ¿En general, ¿cómo considera ha sido la ejecución del programa de bienestar laboral e incentivos?	MUY BUENA	213	41%	519	
	BUENA	269	52%	519	
	REGULAR	32	6%	519	
	DEFICIENTE	5	1%	519	
	SI	454	87%	519	

¿Considera que ha recibido suficiente información para participar en las actividades de bienestar e incentivos que ofrece la entidad?*	NO	65	13%	519	
¿Cree que el plan de bienestar laboral e incentivos contribuye a sus objetivos personales y laborales?	SI	496	96%	519	
	NO	23	4%	519	
¿Considera que las actividades de bienestar desarrolladas hasta ahora han contribuido a mejorar su desempeño y motivación?	SI	498	96%	519	
	NO	21	4%	519	

De acuerdo con lo expuesto en la tabla anterior y con el fin de dar respuesta a estas necesidades, se hace necesario que la Administración Municipal desarrolle acciones que contribuyan a mejorar el clima organizacional y a generar mejores condiciones laborales, esto, a través de Programas de formación y capacitación y de bienestar social e incentivos para sus funcionarios.

Al respecto se debe tener en cuenta, el Decreto 1567 de 1998, que señala "*Artículo 20°.- Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*

Parágrafo. - Tendrá derecho a beneficiarse del programa de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias, dentro del marco de la ley 909 de 2004.

Artículo 21°, - Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir los siguientes fines:

a. *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.*

b. *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;*

c. *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;*

d. *Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*

e. *Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional*".

En el mismo sentido, el Decreto Nacional 1083 de 2015, señala:

ARTÍCULO 2.2.10.1 *Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*

ARTÍCULO 2.2.10.2 *Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*

2. *Artísticos y culturales.*

3. *Promoción y prevención de la salud.*

4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

   Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados

A partir de esta normatividad y teniendo en cuenta los diagnósticos de la entidad, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos incluyó varias de las actividades priorizadas por los servidores públicos, algunas de estas se ejecutarán con recursos directos de la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO Santander, atendiendo su naturaleza, para ofrecer actividades de recreación y otras requieren la destinación de recursos por parte de la entidad, en las cuales se busca contribuir a minimizar el riesgo psicosocial de los funcionarios, los problemas de salud visual, así como mejorar el clima laboral y la disminución de los niveles de estrés, a través de actividades deportivas y recreativas las cuales a su vez contribuirán a la integración del servidor público, su familia y a mejorar el clima organizacional.

De igual manera en las actividades de bienestar se contempla incluir al personal de Trabajadores Oficiales, para dar cumplimiento a la cláusula séptima de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita el 18 de diciembre de 2015, que establece que a partir del 1 de enero de 2016 y en el momento en que se aprueben las actividades que se deriven del programa de bienestar social los trabajadores oficiales entrarán a formar parte del mismo.

De otro lado, tenemos que la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora Sistema de Gestión y Desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004, reglamentada por el Decreto 1567 de 1998, el cual estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

De otro lado, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados.

Con base en esta reglamentación la Alcaldía de Bucaramanga formuló su Plan Institucional de Capacitación; lo anterior teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, que estableció los siguientes ejes:

Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. El conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC.

Probidad y ética de lo público: La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importarte formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Es importante precisar que los Planes Institucionales de Capacitación, así como de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2026 fueron aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de MIPG, según Acta Nro. 001 del 27 de enero de 2026.

Teniendo en cuenta los anteriores resultados y la normatividad aplicable se definen las siguientes actividades a ejecutar en cada uno de los componentes que hacen parte de este requerimiento técnico, aclarando que los datos de beneficiarios varían teniendo en cuenta los recursos presupuestales disponibles y en algunos casos los datos históricos de participación en este tipo de actividades.

COMPONENTE DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

1. Actividad: PLAN TURÍSTICO VACACIONAL

Consiste en un viaje con destino nacional Fecha: Por confirmar – Previa coordinación.

Dirigido a una población objetivo de 638 funcionarios Públicos y 23 Trabajadores Oficiales.

Viaje a Destino nacional plan terrestre, en grupos pares de 34 a 40 personas por viaje o Tarjeta Turística /Recreativa para Hotel Mesón del Cuchicute, Hotel Puerta de Santander, Hotel Chalets Suizos en Zapatoca, Sede Recreativas de Comfenalco o Cualquier destino ofertado por la Agencia de Viajes aliada a Comfenalco – Travesías, teniendo en cuenta el presupuesto aprobado para cada funcionario.

Opción 1: Viaje Terrestre a Destino Nacional de playa, de 3 noches 4 días, plan todo incluido, esto incluye:

- Transporte terrestre servicio especial full equipo
- Alojamiento en hotel 2 noches
- 4 desayunos, 4 almuerzos y 3 cenas.
- Guía acompañante
- Asistencia médica
- Recorridos y visitas sujetas a cada plan.

Opción 2: Viaje Terrestre a Destino Nacional de turismo cultural, económico o ecológico, plan 3 noches 4 días, plan todo incluido, este incluye:

- Transporte terrestre servicio especial full equipo
- Alojamiento en hotel campestre 3 noches

- 4 desayunos, 4 almuerzos y 3 cenas.
- Guía acompañante
- Asistencia médica.
- Recorridos y visitas sujetas a cada plan.

Opción 3: Tarjeta Turística / Recreativa.

De acuerdo a previa coordinación, autorización y envío por parte de la administración del listado con nombres completos y documentos de identidad, se hará entrega de Tarjetas Turística personalizadas exclusivas para ser redimidas en Hotel Mesón del Cuchicute, Hotel Puerta de Santander, Hotel Chalets Suizos, Sedes Recreativas de Comfenalco o Cualquier destino nacional ofertado por la Agencia de Viajes aliada a Comfenalco – Travesías. La redención se deberá realizar desde la fecha de inicio del contrato, hasta el día 31 de octubre de 2026. Solo se cobrará por las tarjetas efectivamente redimidas y aquellas que no se rediman, quedarán anulados a partir del día 1 de noviembre de 2026.

2. Actividad: RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS POR EDL Y RETIRO POR PENSIÓN:

Esta actividad va dirigida a 20 funcionarios públicos, con el fin de reconocer y exaltar la labor a toda una vida al servicio de la Alcaldía de Bucaramanga para 10 de ellos, así como para 10 funcionarios que ostenten las mejores calificaciones en el proceso de evaluación del desempeño en el aplicativo EDL APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para el periodo 2025-2026, esto, dado el impacto que tiene el desempeño de estos para el cumplimiento de los fines sociales del estado. La fecha y el lugar los determina la Administración Municipal. Se hará entrega de hasta 20 incentivos consumibles para redimir en sitios previamente seleccionados por la Administración Municipal, cada uno hasta por 450.000.

3. Actividad: PROGRAMA DE PREPENSIONADOS

La actividad estará dirigida a veinte (20) funcionarios que se encuentran en etapa de preparación para el retiro laboral, para lo cual se realizará una inversión económica orientada al desarrollo de acciones de fortalecimiento y mejoramiento integral de los funcionarios en esta condición.

4. Actividad: RECONOCIMIENTO POR QUINQUENIOS:

Se realiza con el fin de reconocer y exaltar la labor de los funcionarios públicos, por su compromiso, dedicación y desempeño y dado que van cumpliendo su respectiva antigüedad a través de quinquenios al servicio de la alcaldía de Bucaramanga. Se hará entrega de este reconocimiento simbólico a poco más de 50 funcionarios incluye entrega de refrigerio compuesto por alimento sólido y bebida debidamente empacados y entregados en sitio dispuesto.

5. Actividad: RECONOCIMIENTO BONIFICACIÓN DE NAVIDAD:

Se tiene proyectado beneficiar a un total de 638 funcionarios públicos y 23 Trabajadores Oficiales. Se realiza con el fin de reconocer y exaltar la labor de los empleados públicos, quienes, en el momento de su asignación, registren vinculación activa con la entidad, esto, teniendo en cuenta, el impacto que tiene el mismo para el cumplimiento de los fines sociales del estado, haciéndose entrega de un incentivo consumible por valor de $500.000 pesos MCTE.

6. Actividad: CELEBRACIÓN DE NAVIDAD A LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS DE 0 A 12 AÑOS:

Esta actividad va dirigida a una población de hasta 200 niños hijos de funcionarios públicos (entre los 0 a 12 años) y hasta 6 niños hijos de Trabajadores Oficiales (0 a 12 años). Corresponde a una jornada de celebración en donde se les ofrecerá entre otras, acciones de recreación, integración y esparcimiento e incentivo consumible hasta por un valor base mínimo de 250.000.

7. Actividad: PASADIA EN SANTANDER

La actividad estará dirigida a quinientos (500) funcionarios públicos y consistirá en la realización de una actividad de turismo a un destino regional, que incluirá transporte terrestre y un plan todo incluido, con una duración máxima de un (1) día.

8. Actividad: OLIMPIADAS INSTITUCIONALES

La actividad estará dirigida a quinientos (500) funcionarios públicos y consistirá en la realización de Olimpiadas Deportivas institucionales, orientadas a la promoción de la integración, el bienestar físico y el trabajo en equipo. La jornada incluirá la organización y ejecución de disciplinas deportivas y recreativas, suministro de logística, escenarios adecuados, implementación deportiva, apoyo técnico y operativo, y se ejecutará en el transcurso de la vigencia.

9. Actividad: VACACIONES RECREATIVAS

La actividad denominada "Vacaciones Recreativas" estará dirigida a los hijos de los servidores públicos con edades comprendidas entre los cero (0) y doce (12) años de edad, teniendo como objetivo promover el aprovechamiento adecuado del tiempo libre mediante actividades lúdicas, recreativas y pedagógicas acordes a cada grupo etario. La actividad incluirá la planeación, organización y ejecución de jornadas recreativas, acompañamiento de personal idóneo, logística, materiales y apoyo operativo necesarios para su desarrollo.

10. Actividad: PROGRAMA DE SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

La actividad comprende el desarrollo de acciones bajo un enfoque neuro emocional, orientado al fortalecimiento del autocuidado, el manejo del estrés y la adaptación a entornos emocionalmente demandantes; estará dirigido a treinta y dos (32) funcionarios adscritos a las comisarías de familia del municipio.

COMPONENTE CAPACITACIÓN

A continuación, se presenta la información relacionada con el componente de capacitación:

1. Capacitación: CAPACITACIÓN EN SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL:

La actividad estará dirigida a ciento veinte (120) funcionarios de la Alcaldía de Bucaramanga y tendrá una duración total de veinticuatro (24) horas. Su propósito será sensibilizar al personal sobre la importancia del Sistema de Gestión Ambiental (SGA), conforme a los lineamientos de la norma ISO 14001:2015, promoviendo la conciencia ambiental, el cumplimiento de los requisitos normativos y la participación activa en prácticas sostenibles, con el fin de mantener la certificación ISO 14001:2015 y contribuir a la protección del medio ambiente.

2. Capacitación: CAPACITACIÓN EN ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVIDAD SANITARIA:

La actividad estará dirigida a treinta (30) servidores públicos y tendrá una duración de veinticuatro (24) horas, con el propósito de actualizar sus conocimientos en el marco normativo ambiental y sanitario vigente, fortaleciendo sus competencias para la correcta aplicación de la Resolución 591 de 2024, la Ley 2232 de 2022 y los procesos sancionatorios, a fin de garantizar actuaciones administrativas ajustadas a la legalidad y orientadas a la protección de la salud pública y del ambiente.

3. Capacitación: GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADISTICA EN EL MARCO DE MIPG

La actividad estará dirigida a veinticinco (25) funcionarios y tendrá una duración de ocho (8) horas, con el objetivo de fortalecer sus capacidades para la adecuada gestión de la información estadística a partir de registros administrativos, mediante la formulación y uso de indicadores alineados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que apoyen los procesos de planeación, seguimiento y toma de decisiones institucionales.

4. Capacitación: INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL

La presente propuesta tiene como propósito implementar un curso estructurado de Inteligencia Emocional, orientado al fortalecimiento del bienestar emocional, el desempeño laboral y la calidad del servicio de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga. La actividad estará dirigida a veinticinco (25) funcionarios, organizados en dos (2) grupos, y tendrá una duración total de ocho (8) horas. La formación en inteligencia emocional se concibe como una herramienta estratégica para la gestión del talento humano, al permitir el desarrollo de habilidades para el reconocimiento, regulación y gestión de las emociones, el fortalecimiento de la comunicación interpersonal, el manejo del estrés laboral y la prestación de una

atención al ciudadano empática, respetuosa y eficiente, en respuesta a las exigencias emocionales y operativas propias del sector público, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional y la cultura institucional.

5. Capacitación: CAPACITACIÓN EN ORIENTACIÓN AL SERVICIO- TÉCNICAS PARA OFRECER UN EXCELENTE SERVICIO AL CLIENTE

La actividad formativa estará dirigida a cien (100) servidores públicos, organizados en dos (2) grupos, y tendrá una intensidad total de ocho (8) horas. Su propósito es fortalecer las habilidades comunicativas del personal de la Alcaldía de Bucaramanga para la adecuada atención a los usuarios, teniendo en cuenta la diversidad de la población atendida en el sector público. La capacitación abordará técnicas de servicio al ciudadano orientadas a potenciar competencias de comunicación verbal, no verbal, escucha activa, lectura y comunicación escrita, aplicables tanto en la atención presencial como virtual. El proceso formativo se desarrollará en dos jornadas de cuatro (4) horas cada una: la primera enfocada en escucha activa, comunicación oral y comunicación no verbal; y la segunda en lectura y comunicación escrita. Los aprendizajes estarán orientados a mejorar la interacción con poblaciones enmarcadas en políticas públicas, tales como personas adultas mayores, ciudadanía en situación de habitabilidad en calle, jóvenes con enfoque diferencial y de género, personas con discapacidad, mujeres y población OSIGD, contribuyendo a una atención incluyente, respetuosa y de calidad.

6. Capacitación: INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA AL EMPLEO PÚBLICO

La actividad estará dirigida a noventa (90) servidores públicos y tendrá una duración de doce (12) horas, con el propósito de que los participantes comprendan qué es la inteligencia artificial (IA), su uso responsable y ético en el sector público, y su aplicación práctica en tareas repetitivas, elaboración de informes, oficios y presentaciones, atención al ciudadano y apoyo administrativo, contribuyendo al mejoramiento de la productividad, la eficiencia y la calidad del trabajo institucional.

7. Capacitación: GESTIÓN DEL CAMBIO

La actividad estará dirigida a sesenta (60) servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga y tendrá una duración de doce (12) horas, con el propósito de fortalecer sus competencias para la gestión eficaz de los cambios en el Sistema de Gestión de Calidad (SGC), conforme a los lineamientos de la norma ISO 9001:2015, mediante el uso de las herramientas y procedimientos propios de la entidad, garantizando la integridad, el mantenimiento y la mejora continua del Sistema de Gestión.

8. Capacitación: INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA GESTIÓN PÚBLICA

La actividad estará dirigida a noventa (90) servidores públicos y tendrá una duración de ocho (8) horas, con el propósito de promover la innovación como eje estratégico para la mejora continua de los procesos institucionales, la generación de valor público y el fortalecimiento de la gestión del conocimiento en la entidad.

9. Capacitación: SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LOS MAPAS DE RIESGOS

La actividad tiene como propósito fortalecer las competencias de ciento veinte (120) servidores públicos para identificar, prevenir y mitigar los riesgos asociados a la seguridad de la información, de conformidad con los mapas de riesgos institucionales, promoviendo el uso responsable, confidencial y seguro de la información pública, y contribuyendo a la continuidad del servicio, la protección de los datos y el cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Para su desarrollo, la Fundación Universitaria Comfenalco Santander dispondrá un ambiente de aprendizaje estructurado que facilite la ejecución efectiva de la capacitación, la cual será orientada por expertos de la Alcaldía de Bucaramanga, promoviendo la apropiación práctica del conocimiento. La oferta formativa contempla la certificación de los participantes como respaldo formal de las competencias fortalecidas y como insumo para los procesos de gestión del talento humano y gestión del conocimiento institucional, y se desarrollará en seis (6) grupos de hasta veinte (20) participantes cada uno.

10. Capacitación: TEMAS RELACIONADOS CON EL SISTEMA DE GESTION DE RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD PUBLICA SIGRIP.

La actividad estará dirigida a cuarenta (40) servidores públicos y tendrá una duración de ocho (8) horas, con el propósito de fortalecer las competencias para la identificación, análisis y gestión de los riesgos en los procesos institucionales, garantizando el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

11. Capacitación: CAPACITACIÓN PARA DIRECTIVOS Y OTROS LIDERES- PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE CALIDAD ISO 9001

La actividad estará dirigida a cuarenta (40) líderes de proceso y tendrá una duración de dos (2) horas, con el propósito de sensibilizarlos sobre la importancia de su rol en el mantenimiento y la mejora continua del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), conforme a los lineamientos de la norma ISO 9001:2015, fortaleciendo su compromiso con la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones orientadas al mejoramiento del desempeño institucional.

PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES A REALIZAR

A continuación, se indica el cuadro con el resumen de las actividades requeridas por la entidad, así como el presupuesto asignado para ello, con recursos de inversión:

A. PRESUPUESTO PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		
1. COMPONENTE DE CAPACITACIÓN	**Beneficiarios (Hasta)**	**Valor ($)**
Capacitación en Sistemas de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001:2015 (Hasta 120 personas) 24 horas.	120	$41.010.923,00
Capacitación en Actualización en Normatividad Sanitaria, aplicación de la Resolución 591 de 2024, Ley 2232 de 2022 y procesos sancionatorios. (Hasta 30 personas) 24 horas.	30	$11.035.933,00
Capacitación en Gestión de la Información Estadística para la toma de decisiones en el marco del MIPG (Hasta 25 personas) 8 horas.	25	$4.754.923,00
Capacitación en Inteligencia Emocional para el fortalecimiento del bienestar laboral (Hasta 100 personas) 8 horas.	100	$17.485.846,00
Capacitación en Orientación al Servicio - Técnicas para ofrecer un excelente servicio al cliente (Hasta 100 personas) 8 horas.	100	$17.485.846,00
Capacitación en Inteligencia Artificial Aplicada al Empleo Público, Uso de asistentes de IA (Hasta 90 personas) 12 horas.	90	$19.577.423,00
Capacitación en Gestión del Cambio bajo la norma ISO 9001:2015 (Hasta 60 personas) 12 horas.	60	$9.759.923,00
Capacitación en Innovación como eje estratégico para la mejora continua, la generación de valor público y la gestión del conocimiento (Hasta 90 personas) 8 horas.	90	$28.751.423,00
Capacitación en Seguridad de la Información de Acuerdo con los Mapas de Riesgo (Hasta 120 personas) 2 horas.	120	$2.400.920,00
Capacitación en Temas relacionados con el Sistema de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública SIGRIP en el marco de MIPG (Hasta 40 personas) 8 horas.	40	$17.250.920,00
Capacitación para Directivos y otros líderes en el marco de la norma ISO 9001:2015 (Hasta 40 personas) 2 horas.	40	$10.485.920,00
TOTAL COMPONENTE CAPACITACIÓN		**$180.000.000,00**

2. COMPONENTE DÉ BIENESTAR E INCENTIVOS	Beneficiarios (Hasta)	Valor ($)
Actividad turística vacacional - Viaje a destino nacional por plan terrestre, en grupos pares de 34 a 38 personas por viaje o tarjeta turística/recreativa para hotel de la cadena Comfenalco o cualquier destino ofertado por la agencia de viajes aliada, teniendo en cuenta el presupuesto asignado por funcionario **(VIAJE PROGRAMADO)**	200	$399.168.000,00
Actividad turística vacacional - tarjeta turística/recreativa para hotel de la cadena Comfenalco o cualquier destino ofertado por la agencia de viajes aliada, teniendo en cuenta el presupuesto asignado por funcionario **(TARJETA TURÍSTICA)**	438	$748.463.598,00
Actividad de pasadía de un día a un destino del departamento de Santander, transporte terrestre, todo incluido (1 DÍA).	500	$116.941.968,00
Reconocimiento a Servidores Públicos por mejores EDL y retiro por pensión (Estímulo corporativo otorgado con el fin de reconocer y exaltar la labor de los empleados públicos, por sus servicios y que finalizan definitivamente la etapa laboral e inician la etapa pensional). Se otorgará a un total de 20 funcionarios.	20	$11.083.744,00
Reconocimiento y exaltación de la labor de los empleados públicos (quinquenios), por servicios ininterrumpidos (incluye entrega de pin de solapa en material de bronce y refrigerios compuestos por alimento sólido y bebida debidamente empacados y entregados en el sitio dispuesto)	50	$3.262.028,00
Reconocimiento bonificación de navidad (Estímulo corporativo otorgado con el fin de reconocer y exaltar la labor de los empleados públicos, quienes en el momento de la entrega registren vinculación activa con la entidad), esto, en vista del impacto que tiene el mismo para el cumplimiento de los fines sociales del estado.	638	$375.964.468,00
Celebración de navidad a los hijos de los empleados de 0 a 12 años (Corresponde a una jornada de Celebración de Navidad para los hijos de los empleados públicos de la planta global a cargo del presupuesto del PIB, a realizarse en la segunda semana del mes de diciembre de cada anualidad, incluyendo incentivo consumible, actividad de recreación y refrigerio. (actividad permitida según el art 7 del Decreto Nacional 26/1998).	200	$112.286.494,00
Festival deportivo en formato relámpago, desarrollado en dos días, uno en el primer semestre y otro en el segundo semestre. Desarrollo de disciplinas deportivas conjuntas y juegos autóctonos (Hasta 250 personas por jornada)	500	$56.103.740,00

Programa de Preparación para la Prepensión, diseñado especialmente para acompañar a un grupo de (20) funcionarios que se encuentran en una etapa clave de transición hacia una nueva fase de vida. Este programa busca brindarles herramientas prácticas, orientación y espacios de reflexión que les permitan afrontar la prepensión con seguridad, planificación y bienestar.	20	$17.509.050,00
Vacaciones recreativas (junio y octubre) para hijos de los servidores públicos entre los 5 a 12 años (Incluye show cocinerito jornada mañana y juegos arkadia jornada tarde.	60	$12.123.620,00
Programa de Salud Mental y prevención y atención de riesgo psicosocial. (2 eventos al año hasta para 32 personas) 8 horas por evento.	32	$47.093.290,00
TOTAL COMPONENTE DE BIENESTAR E INCENTIVOS		**$1.900.000.000,00**
TOTAL COMPONENTE BIENESTAR PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		**$ 2.080.000.000,00**

NOTA: Se podrá modificar el número de beneficiarios de las actividades y redistribuir el presupuesto entre estas, siempre y cuando no se altere el total asignado en cada uno de los componentes y el total de presupuesto asignado.

Para las actividades que beneficiarán a los trabajadores Oficiales, con cargo a presupuesto de gastos de funcionamiento, se tiene el siguiente componente:

2. COMPONENTE DE BIENESTAR E INCENTIVOS	**Beneficiarios (Hasta)**	**Valor ($)**
Actividad turística vacacional - Viaje a destino nacional por plan terrestre, en grupos pares de 34 a 38 personas por viaje o tarjeta turística/recreativa para hotel de la cadena Comfenalco o cualquier destino ofertado por la agencia de viajes aliada, teniendo en cuenta el presupuesto asignado por funcionario **(VIAJE PROGRAMADO)**	6	$11.975.040,00
Actividad turística vacacional - tarjeta turística/recreativa para hotel de la cadena Comfenalco o cualquier destino ofertado por la agencia de viajes aliada, teniendo en cuenta el presupuesto asignado por funcionario **(TARJETA TURÍSTICA)**	17	$29.049.957,00
Reconocimiento bonificación de navidad (Estímulo corporativo otorgado con el fin de reconocer y exaltar la labor de los empleados públicos, quienes en el momento de la entrega registren vinculación activa con la entidad), esto, en vista del impacto que tiene el mismo para el cumplimiento de los fines sociales del estado.	23	$13.553.578,00
Actividad de pasadía de un día a un destino del departamento de Santander, transporte terrestre, todo incluido (1 DÍA).	23	$5.379.331,00
Celebración de navidad a los hijos de los trabajadores oficiales de 0 a 12 años (Corresponde a una jornada de Celebración de Navidad para los hijos de los empleados públicos de la planta global a cargo del presupuesto del PIB, a realizarse en la segunda semana del mes de diciembre de cada anualidad, incluyendo incentivo consumible, actividad de	6	$3.368.595,00

	recreación y refrigerio. (actividad permitida según el art 7 del Decreto Nacional 26/1998).		
	Festival deportivo en formato relámpago, desarrollado en dos días, uno en el primer semestre y otro en el segundo semestre. Desarrollo de disciplinas deportivas conjuntas y juegos autóctonos (Hasta 23 personas por dos jornadas).	23	$2.580.772,00
	Programa de Preparación para la Prepensión, hasta para 3 trabajadores oficiales que se encuentran en una etapa clave de transición hacia una nueva fase de vida. Este programa busca brindarles herramientas prácticas, orientación y espacios de reflexión que les permitan afrontar la prepensión con seguridad, planificación y bienestar.	3	$2.626.358,00
	Vacaciones recreativas (junio y octubre) para hijos de los servidores públicos entre los 5 a 12 años (Incluye show cocinerito jornada mañana y juegos arkadia jornada tarde.	6	$1.212.362,00
	TOTAL COMPONENTE DE BIENESTAR E INCENTIVOS TRABAJADORES OFICIALES		**$69.745.992,00**
	TOTAL COMPONENTE BIENESTAR PARA EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES		**$2.149.745.992,00**

Nota: Se podrá modificar el número de beneficiarios de las actividades y redistribuir el presupuesto entre estas, siempre y cuando no se altere el total asignado en cada uno de los componentes y el total del presupuesto asignado.

En este punto es importante señalar que de conformidad con el artículo 12 del Decreto 752 de 1984 "por el cual se reglamentan los programas de capacitación y bienestar social previsto en los decretos 2400 y 3129 de 1968 señala: ... que los programas de bienestar social se adelantaran con la promotora de vacaciones y recreación social, e instituto colombiano de la juventud y el deporte; el instituto colombiano de cultura, el club de empleados oficiales, las entidades oficiales de seguridad y prevención social y LAS CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales.

Así entonces, para la ejecución contractual de esta necesidad la Secretaría de Planeación Municipal de Bucaramanga, certificó el día 23 de enero del año 2026, que en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Municipal - BPPIM, el proyecto denominado **"FORTALECIMIENTO DE LAS ACCIONES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA"** se encuentra enmarcado dentro de los postulados del Plan de Desarrollo 2024-2027 "**BUCARAMANGA AVANZA SEGURA**", **Línea estratégica**: Territorio seguro que genera valor; **Programa**: Fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial, con el Número de Registro Municipal BPPIM 20240680010095 y BPIN 2024680010095.

OBJETO PROPUESTO	**PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA DESARROLLAR EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA**
OBLIGACIONES	**OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO** 1) Suministrar la información necesaria para ejecutar las actividades. 2) Realizar las convocatorias para la asistencia a las actividades y el control de las mismas. 3) Apoyar la coordinación de las actividades

4) Ejercer la supervisión de las actividades que se realizaran en desarrollo del contrato.

5) Desembolso de los recursos financieros en la forma y bajo las condiciones previstas.

OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

Para la ejecución del contrato, el contratista deberá cumplir las siguientes obligaciones:

A. GENERALES

1) Ejecutar los recursos dentro del plazo pactado, de acuerdo con las actividades definidas y el presupuesto asignado para cada una de las actividades, en coordinación con el supervisor.

2) Todas las actividades serán coordinadas por la Subsecretaria Administrativa de Talento Humano.

3) Realizar todas las gestiones y actividades pertinentes y conducentes a la ejecución y cumplimiento del objeto contractual.

4) Prestar el apoyo logístico para la realización de las activadas de integración, recreación, formación, lúdicas y deportivas en los diferentes eventos dirigidos a los servidores públicos y trabajadores oficiales de la Administración Central Municipal de Bucaramanga y sus familias.

5) Contar con el personal idóneo y calificado para la ejecución del objeto del contrato.

6) La Secretaría Administrativa se reserva el derecho de modificar las fechas establecidas para la realización de las actividades objeto del presente contrato; así como las actividades inicialmente programadas y el presupuesto asignado para cada una de ellas, ya que este puede ser modificado dependiendo del número de participantes.

7) Ejecutar las actividades programadas cumpliendo con las características de calidad presentadas en la propuesta.

8) Ejecutar las actividades de forma oportuna, de acuerdo con lo acordado con el supervisor del contrato.

9) Proporcionar el equipo idóneo para el desarrollo de cada actividad.

10) Informar a la Entidad cualquier situación que altere el normal desarrollo de las actividades programadas.

11) El contratista será responsable de los actos u omisiones en el ejercicio de las actividades que desarrolle en virtud del contrato cuándo de ellos se desprenda o cause un perjuicio a la administración o a terceros.

12) Guardar la debida reserva de los asuntos que conozca o se le dé a conocer por parte de la entidad contratante con ocasión de la ejecución del objeto contractual.

13) Mantener indemne al Municipio de Bucaramanga, libre de todo reclamo, litigio o acción legal por la acción u omisión en la ejecución del contrato.

14) Responder por el pago de salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones de todo el personal que ocupe en la ejecución del contrato, quedando claro que no existe ningún tipo de vínculo laboral del personal con el Municipio de Bucaramanga.

15) Asistir a las reuniones que sea convocado por el Municipio.

16) Cumplir con la propuesta presentada.

COPIA CONTROLADA

	17) Cumplir con los protocolos de bioseguridad, decretados por el Gobierno Nacional, la normatividad local y las autoridades de salud. 18) Presentar mensualmente informe de actividades **B. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS** 1) Presentar al inicio del contrato un cronograma de actividades tendientes al cumplimiento de los objetivos de este, de acuerdo con las instrucciones recibidas por parte del Supervisor o del área de Talento Humano. 2) Organizar, administrar y ejecutar las actividades de acuerdo con las instrucciones dadas por el supervisor del contrato o por el personal autorizado por este. 3) Solicitar autorización al supervisor, cuando requiera realizar alguna modificación a lo definido, bien sea en número de beneficiarios, en el presupuesto de la actividad o en los componentes de la actividad. 4) Entregar mensualmente un informe al supervisor del contrato por cada evento realizado, en el que se incluya listado de asistencia cuando este se requiera, registro fotográfico de las actividades y reportes de la ejecución, el cual debe ser entregado al Municipio de conformidad con los estándares del Sistema Integrado de Gestión de Calidad. En el caso, que no se realicen actividades en un mes, dejar constancia de ello, en el informe del mes siguiente. 5) Presentar al supervisor designado por el Municipio para la liquidación del contrato un informe final de ejecución debidamente soportado dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación del contrato.
PLAZO	**DIEZ (10) MESES Y QUINCE (15) DIAS** contados a partir de la fecha del Acta de Iniciación que suscriba el contratista y el respectivo Supervisor; El acta de inicio de ejecución, se suscribirá dentro de los 3 días siguientes al perfeccionamiento de los requisitos de ejecución, sin que supere el 31 de diciembre de 2026.
ANALISIS DEL PRESUPUESTO ESTIMADO	Se establece en los estudios del sector, teniendo en cuenta que existen dos fuentes de financiación diferente y con base en la cotización y precios del mercado.
VALOR APORTE NICIPIO	DOS MIL CIENTO CUARENTA Y NUEVE MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS MCTE ($2.149.745.992,00)
RUBRO PRESUPUESTAL	• 2.3.2.02.02.009.2024680010095.1.4599038.92913.201 – Servicios de educación para la formación y el trabajo ($180.000.000,00) • 2.3.2.02.02.009.2024680010095.1.4599038.96590.201 – Otros servicios deportivos y recreativos ($1.900.000.000,00) • 2.1.3.07.02.030. -Auxilio Sindical (No de Pensiones) – ($69.745.992,00)

TIPO DE IMPUTACION PRESUPUESTAL	FUNCIONAMIENTO X $69.745.992,00	INVERSIÓN X $ 2.080.000.000,00
ALCANCE AL PLAN DE DESARROLLO		
LINEA ESTRATEGICA	TERRITORIO SEGURO QUE GENERA VALOR	

PROGRAMA	FORTALECIMIENTO A LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERRITORIAL
META PLAN DE DESARROLLO	Apoyar financieramente 658 funcionarios de la entidad a través del Plan Institucional de Capacitación y Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.
SSEPI	2024680010095
RESPONSABLES	
FIRMA DE QUIEN ELABORÓ EL INFORME TÉCNICO	**SONNIA YANETH GARCIA BENITEZ** Subsecretaria Administrativa de Talento Humano

Proyectó: Paula Andrea Riaño Pabón, CPS 305/2026 TH
Revisó: Constanza Hernández Gutiérrez, Prof. Universitario Gr.27 (E)
Revisó aspectos Técnicos: Ederit Orozco Sandoval, Prof. Especializada Gr.31
Reviso aspectos Presupuestales: Ruby Carolina Zuluaga Aldana – CPS 11/2026

COPIA CONTROLADA