

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E
INCENTIVOS - 2024
REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA**

Dispuesto para la ciudadanía y los interesados externos.

Sus comentarios serán recibidos en el buzón:
contactenos@regionmetropolitana.gov.co

REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA

EQUIPO DIRECTIVO

Dirección General

Luis Felipe Lota

(Subdirección de Gestión Corporativa)

(Jennifer Bermúdez Dussán)

EQUIPO TÉCNICO

(Subdirección de Gestión Corporativa)

Ana María Cortés Herrán

Luz Elena Guerrero Santamaría

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVO	5
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3. ALCANCE	6
4. MARCO NORMATIVO.....	6
5. ENTORNO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD	7
6.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES	7
6.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	8
6.3 PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	8
6.3.1 MISIÓN	9
6.3.2 VISIÓN	9
6.3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	9
6.4 MAPA DE PROCESOS	9
6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	11
7. DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS	12
8.1. DIAGNÓSTICO.....	15
8.2. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES.....	22
8.3. DISEÑO Y FORMULACIÓN.....	22
8.4. ENTIDADES DE APOYO.....	25
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	25
9. MAPA DE RUTA (ANUAL)	26
10. PRESUPUESTO.....	26
11. SEGUIMIENTO.....	26
12.1 INDICADORES	26
12. COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	27
13. BIBLIOGRAFÍA	27
14. ANEXOS.....	28

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde al Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2024 de la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca, acorde con la normatividad establecida para el Sector Público y según el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública, que pone a las entidades públicas esta herramienta para orientar estrategias para el bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en el Decreto 1083 de 2015 y contribuir a la eficiencia, desarrollo, satisfacción y motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

El Plan Institucional de Bienestar social Estímulos e Incentivos 2024, busca fortalecer la calidad de vida de las servidoras y servidores públicos de la Región Metropolitana, tomando como pilar principal la construcción de la cultura organizacional al ser una entidad nueva, es por ello que las actividades contempladas están encaminadas a generar sentido de pertenencia, motivación, innovación, que facilite y propicie la formación de un ambiente laboral óptimo para el desarrollo de personal, laboral y familiar.

A través del Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, se desarrollan diferentes líneas de trabajo constituidas por ejes que se materializan en actividades articuladas y dirigidas a los servidores de la RMBC y sus familias, estos ejes están definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023 –2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, algunos de estos ejes se encuentran alineados con los beneficios y servicios a los que se accede por las entidades de seguridad social o caja de compensación.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de las servidoras y servidores públicos como procesos permanentes, para ello la Subdirección de Gestión Corporativa identificó las necesidades, expectativas e intereses de las servidoras y servidores públicos mediante la aplicación de encuesta de diagnóstico, aplicada en **abril de 2024**, cuando la entidad alcanzó un porcentaje de servidoras y servidores vinculados superior al 50% , lo cual permitió tener un panorama real para la toma de decisiones basado en intereses y expectativas.

2. OBJETIVO

Promover y desarrollar iniciativas de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos para favorecer la calidad de vida, aportar en el balance adecuado de la vida personal y laboral y a su vez, propiciar un ambiente laboral motivador y adecuado para el crecimiento personal y organizacional en la RMBC.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de las servidoras y los servidores públicos de RMBC; que aporten a su calidad de vida y la de sus familias.
- Adelantar actividades encaminadas a construir la cultura organizacional y generar sentido de pertenencia de las servidoras y servidores públicos a la entidad.
- Favorecer la salud física y mental de los servidores y las servidoras y sus familias, a través de acciones de promoción y prevención, apoyadas por los programas y los servicios que presta la caja de compensación familiar y las instituciones prestadoras de servicios de seguridad social.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, aplica a todos los servidores y las servidoras de libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias.

4. MARCO NORMATIVO¹

Las normas vigentes para la implementación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

- Constitución Política de Colombia. Artículos 48, 51, 52 y 57
- Ley 909 de 2004: Se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia.
- Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos. Congreso de Colombia
- Ley 1811 de 2016: Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito. Congreso de Colombia
- Ley 1823 de 2017: Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia
- Ley 1857 de 2017: que modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia
- Ley 1960 de 2019: se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia
- Ley 2088 de 2021: Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia

¹ Fuente: Plan de Bienestar en incentivos 2024, DAFP

- Ley 2191 de 2022: Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral. Congreso de Colombia
- Ley 1227 de 2022: Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo. Congreso de Colombia
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Ministerio del Trabajo.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de diciembre del 2023. Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. ENTORNO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

5.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES

La búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos, nos permite desde la Subdirección de Gestión Corporativa realizar un análisis a la luz de lo establecido en la Constitución Política de 1991 en donde *“el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado”* y también alineados con la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.², generan lineamientos para la construcción Plan Institucional de Bienestar social Estímulos e Incentivos de la RMCB para la vigencia 2024, dado que es muy importante la consolidación de la entidad en cuanto al bienestar, sentido de pertenencia y compromiso de los servidores y las servidoras que se están vinculando a la entidad en este primer año de actividades y retos de consolidación y logro de compromisos regionales y nacionales.

Para aportar desde la RMBC al cumplimiento del propósito *“Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 20231, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público.”*³, la estructuración y

² Pág. 6 Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

³ Pág. 104 del documento denominado Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2002-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida “

desarrollo de actividades que permitan que la entidad sea un lugar digno para trabajar y prestar el mejor servicio al ciudadano y las regiones que hacen parte de la Región Metropolitana.

Otro aspecto fundamental es la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, específicamente para la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, tomando como insumo los lineamientos, ejes y alcance del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en diciembre de 2023, esto nos permite garantizar la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano en los servidores y las servidoras públicas de la RMBC.

5.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

La Subdirección de Gestión Corporativa y el Proceso de Gestión del Talento Humano, apoyados en los lineamientos del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano y del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, ofrecen soporte la adecuada formulación, del Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

5.3 PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Teniendo en cuenta que las competencias previstas para la Región Metropolitana son asumidas de manera progresiva en función de la capacidad técnica, financiera y administrativa para ejercerlas⁴, y a partir de los hechos metropolitanos identificados en materia de movilidad y seguridad alimentaria, el Consejo Regional adoptó, mediante el Acuerdo Regional No. 05 del 15 de agosto de 2023, el **Plan de Gestión Institucional** como un **instrumento interno de planeación y gestión de mediano plazo transitorio** que contiene metas a **tres (3) años** que se actualizará una vez se haya aprobado el Plan Estratégico y de Ordenamiento de la Región Metropolitana – PERM, el cual incorpora la misión y visión institucional, los objetivos estratégicos para las áreas temáticas priorizadas, establece el desarrollo programático con metas e indicadores que se complementan con un Plan Financiero de Mediano Plazo y con el Plan de Inversiones Anual.

A continuación, se presenta la plataforma estratégica que definió y contiene la misión, visión y objetivos estratégicos definidos transitoriamente:

⁴ Previsto en el párrafo 1 del artículo 9 y párrafo del artículo 10 de la Ley 2199 del 2022.

5.3.1 MISIÓN

La Región Metropolitana es una entidad administrativa de asociatividad regional que tendrá como finalidad garantizar la formulación y ejecución de políticas públicas, planes, programas y proyectos de desarrollo sostenible, así como la prestación oportuna y eficiente de los servicios a su cargo, en las áreas temáticas de movilidad, seguridad ciudadana, convivencia y justicia, seguridad alimentaria y comercialización, servicios públicos domiciliarios y TIC, desarrollo económico, ambiental, ordenamiento territorial y hábitat, y demás priorizadas, promoviendo el desarrollo armónico, la equidad, el cierre de brechas entre los territorios y la ejecución de obras de interés regional.

5.3.2 VISIÓN

En 2028 seremos la región líder del nivel territorial colombiano en la promoción del desarrollo territorial sostenible y en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía de la escala regional metropolitana de Bogotá y Cundinamarca, reconocidos por la eficaz formulación y ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo sustentables, por el aprovechamiento de las ventajas competitivas de la integración territorial y por la prestación oportuna y eficiente de los servicios a cargo.

5.3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

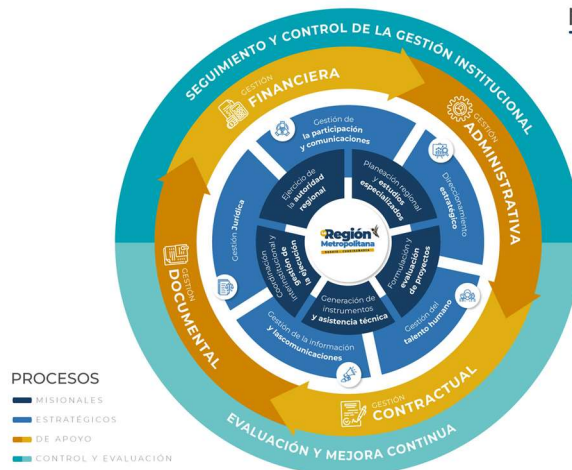
Los objetivos estratégicos establecidos para la Región Metropolitana para el período 2023-2025 son los siguientes:

1. Consolidar los procesos de planeación y gestión de la Región Metropolitana.
2. Fortalecer la conexión entre los territorios de la Región Metropolitana y así facilitar y promover la movilidad de pasajeros y carga de manera sostenible y segura.
3. Potenciar el sistema de abastecimiento, comercialización y logística de alimentos en la Región Metropolitana.

5.4 MAPA DE PROCESOS

A continuación, se presenta la información consolidada respecto a la definición del Mapa de Operación por Procesos definido en el Plan de Gestión Institucional adoptado de manera transitoria por el Consejo Regional y tiene como finalidad evaluar según el Plan lo correspondiente para hacer referencia a la parte correspondiente:

Como resultado del estudio técnico previo para la creación de la entidad en el Plan de Gestión Institucional se definió el mapa de procesos de la entidad que identifica los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación y control de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, a partir del Plan de Gestión Institucional aprobado por el Consejo Regional mediante el Acuerdo Regional No. 05 de 2023.

Los procesos estratégicos son:

- **Direccionamiento Estratégico:** Tiene como objetivo orientar la definición y formulación de las políticas, planes, programas, lineamientos y estrategias para alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la plataforma estratégica institucional. Reconoce que se deben establecer planes periódicos para orientar cuáles son las prioridades de la Región Metropolitana, ordenando el conjunto de su acción bajo parámetros precisos y en ejercicio de la toma de decisiones.
- **Gestión de la Participación y Comunicaciones:** Se orienta a la aplicación de los principios de concurrencia, coordinación y subsidiariedad que rige el quehacer misional de la entidad, así como la materialización del principio de participación ciudadana y de creación de consensos entre sus asociados para la toma de decisiones y la generación de alianzas estratégicas con los actores o grupo de valor para aunar esfuerzos en la implementación de proyectos de desarrollo sostenible a escala territorial. Busca además formular las estrategias de comunicación que permitan el acceso y la divulgación de la información a cargo de la Entidad tanto interna como externa hacia los diferentes grupos de interés, contribuyendo al posicionamiento de la imagen institucional de la Región Metropolitana.
- **Gestión del Talento Humano:** Planear, formular, ejecutar y evaluar las estrategias, planes, programas y proyectos que garanticen el adecuado ingreso, permanencia y retiro del personal de la Entidad en el marco del desarrollo y el bienestar de cada persona.
- **Gestión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:** Contribuir a la gestión institucional a través de la formulación, ejecución y seguimiento de los planes en materia de tecnologías de la Información para garantizar la seguridad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información para facilitar la gestión de todos los procesos. La gestión de

Tics y Sistemas de Información, resultan fundamentales para el despliegue de las diversas intervenciones derivadas del ejercicio de la autoridad y las áreas temáticas de la Región.

- **Gestión Jurídica:** Orientar, representar y asesorar a la Región Metropolitana en materia jurídica. Dado que prácticamente todas las actuaciones de la región Metropolitana deben considerar aspectos legales, para ajustar sus decisiones estratégicas a la legalidad y dar soporte estratégico en este campo al proceso de toma de decisiones.

Los procesos misionales son:

- **Ejercicio de la Autoridad Regional:** Recoge lo relativo a las directrices/ejercicio de la autoridad y al Observatorio Regional que debe ser asumido por la Región Metropolitana y cuyo objetivo es la recolección, procesamiento, análisis y divulgación de la data orientada a la toma de decisiones para la gestión integral territorial.
- **Planeación Regional y Estudios Especializados:** Conjuga los planes y programas en cuanto a su formulación y seguimiento, con la realización de estudios especializados, y/o generación de instrumentos/o diseño de sistemas. Específicamente deben garantizarse los componentes de planeación socioeconómica y de ordenamiento físico-espacial. Tiene como objetivo adelantar las acciones encaminadas a atender las necesidades del territorio a través de la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, planes y proyectos para la gestión territorial.
- **Formulación y Evaluación de Proyectos:** Estructurar, hacer seguimiento y evaluar técnica, financiera y jurídicamente los proyectos que sean responsabilidad de la Entidad y que respondan a su misionalidad. Hace énfasis y foco en la formulación y evaluación de proyectos, centrada en la estructuración técnica y financiera de los proyectos, como referente para la unificación de metodologías y apoyo a todas las áreas temáticas en la gestión de proyectos.
- **Generación de Instrumentos y Asistencia Técnica:** Fortalecer las capacidades técnicas de las entidades territoriales que integran la Región Metropolitana a través de la formulación de herramientas y la asesoría técnica especializada. La generación de instrumentos y la asistencia técnica, e innovación, producir las herramientas para acometer diversas intervenciones en las áreas temáticas y realizar gestión del conocimiento o asistencia técnica.
- **Coordinación Interinstitucional y Gestión de la Ejecución:** Abordará lo relativo a la ejecución (o coordinación o gestión para ejecución) y a los esfuerzos de coordinación que ella implica.

Los procesos de apoyo corresponden a la gestión administrativa, financiera, contractual y documental y los procesos de control y evaluación se refieren a la evaluación, control y mejora.

6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar

de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

FURAG: Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

7. DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, para la vigencia 2024, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- Diagnóstico: Durante esta etapa se realizó la caracterización de las servidoras y los servidores públicos de la entidad, dado que acaban de ser vinculados entre enero y mediados de abril de 2024, así como la identificación de necesidades e intereses, a partir del uso de herramientas de recolección de información (encuesta forms).

Ilustración 1. Pieza comunicativa diligenciamiento encuesta de bienestar



- Diseño y formulación: A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades e intereses, se formularon las actividades para el plan a implementar en la vigencia 2024.

Los lineamientos para la formulación de Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2024 de la RMBC, están encardados en el Programa Nacional de Bienestar (del DAFP), que plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

- 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	Definición	Factores
1. Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19	Psicosociales

	<p>y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral</p>	<p>Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral</p> <p>Calidad de vida laboral</p>
2. Salud Mental	<p>Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos</p>	<p>Higiene mental o psicológica</p> <p>Prevención de nuevos riesgos a la salud</p>
3. Diversidad e Inclusión	<p>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.</p>	<p>Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad</p> <p>Prevención, atención y medidas de protección</p>
4. Transformación Digital	<p>Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar</p>	<p>Creación de cultura digital para el bienestar</p> <p>Analítica de datos para el bienestar</p> <p>Creación de ecosistemas digitales</p>

	los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.	
5. Identidad y Vocación del Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores 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, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 - DAFP

7.1. DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico para la construcción del Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, fue realizado a través de una encuesta en línea, estructurada y diseñada a través de la herramienta “Forms” de office 365, esta encuesta fue enviada al 100% de los servidores y servidoras de la entidad a través de correo electrónico para la recolección de la información.

La encuesta estaba conformada de la siguiente forma en la primera parte, se relacionaban los datos demográficos del servidor con el fin de conocer la descripción de la población en cuanto a características sociodemográficas, en donde se obtuvieron los siguientes resultados.

POBLACIÓN ENCUESTADA: 30 servidores

RESPUESTAS RECIBIDAS: 26

% DE PARTICIPACIÓN: 86%

I. PARTE DE LA ENCUESTA: CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Gráfico 1. Identidad de Género. Servidores de Planta Región Metropolitana. Junio 2024

6. ¿ Con cuál género se identifica?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Femenino	20
● Masculino	6
● Prefiero no decirlo	0
● Otras	0



En relación con la pregunta. ¿Con cuál género se identifica?, el 77% de la población se identifica con el género femenino y el 23% con el masculino.

Gráfico 2. Estado civil. Servidores de Planta Región Metropolitana. Junio 2024

21. ¿Cuál es su estado civil actual?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Casad@	10
● Unión Libre	5
● Solter@	10
● Separad@/Divorciad@	1
● Viud@	0

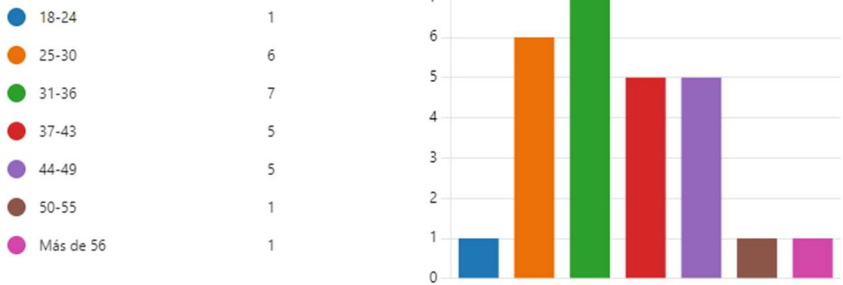


En relación con la pregunta ¿Cuál es su estado civil actual?, el 38% de la población cuenta con estado civil “casado”, otro 38 % con el estado civil “soltero”, el 19% se encuentra en “unión libre”,

Gráfico 3. Rango edades. Servidores Públicos Región Metropolitana. Junio 2024

23. Seleccione rango de edad en el que se usted encuentra

[Más detalles](#)



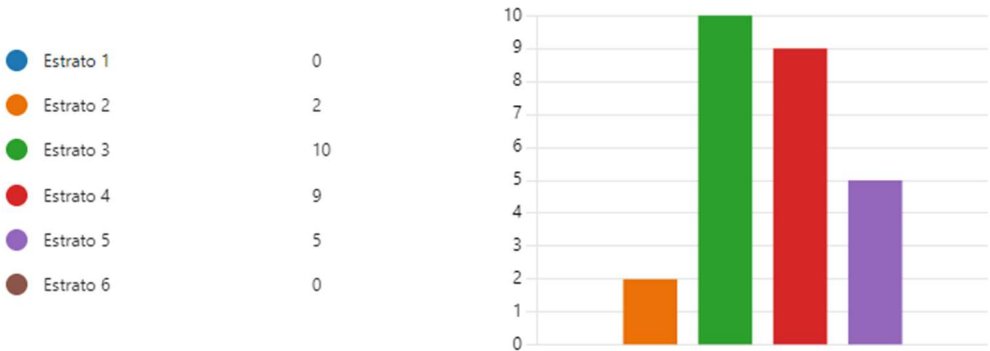
El rango en el que se encuentra la mayor cantidad de servidores de la RMBC, oscila entre 31 a 36 años, seguido por 25 a 30 años, 37 a 43 y 44 a 49, con lo cual se puede inferir que la población está compuesta por adultos de mediana edad.

Gráfico 4. Estrato Socioeconómico. Región Metropolitana. Junio 2024

24. ¿Cuál es el estrato socioeconómico en el que se encuentra su vivienda o el que aplica para sus servicios públicos?

[Más detalles](#)

[Información](#)



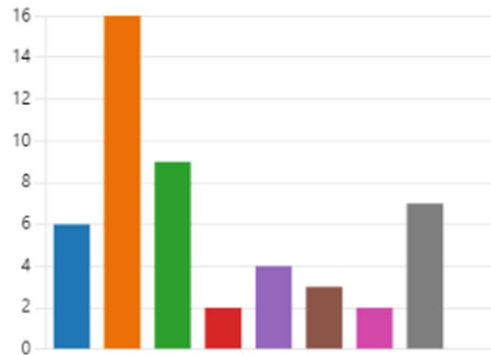
En relación con la pregunta ¿Cuál es el estrato socioeconómico en el que se encuentra su vivienda?, el 38% de los encuestados reside en estrato socioeconómico 3, seguido por el estrato 4.

Gráfico 5. ¿Con quién residen los servidores públicos de la Región Metropolitana? Junio 2024

30. En su domicilio, ¿Con quién vive?. Seleccione todos los miembros con los que vive

[Más detalles](#)

● Sol@	6
● Espos@/Novi@	16
● Hij@s	9
● Padre	2
● Madre	4
● Herman@s	3
● Mascota (Perro)	2
● Mascota (Gato)	7
● Mascota (otros)	0



En relación con la pregunta ¿Con quién vive?, mayoritariamente los encuestados residen con sus parejas. 9 servidores públicos tienen hijos, 9 viven con alguna mascota, 6 conviven con sus padres, y 6 viven solos.

Gráfico 6. Tipo de vivienda. Región Metropolitana. Junio 2024

34. ¿Tiene vivienda propia?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● SI	12
● NO	14



El 46% de los encuestados cuenta con vivienda propia, y de ellos actualmente residen en ella.

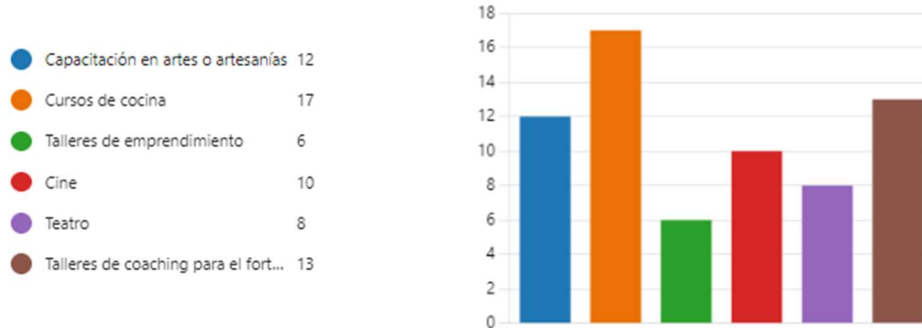
II. PARTE DE LA ENCUESTA: INTERESES SOBRE EJES DEL PLAN

En esta parte de la encuesta se efectuaron preguntas enfocadas en intereses, necesidades y expectativas en materia de protección y servicios sociales, calidad de vida, salud mental y laboral para el año 2024.

Gráfico 7. Preferencias Eje equilibrio psicosocial. Región Metropolitana. Junio 2024

36. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

[Más detalles](#)

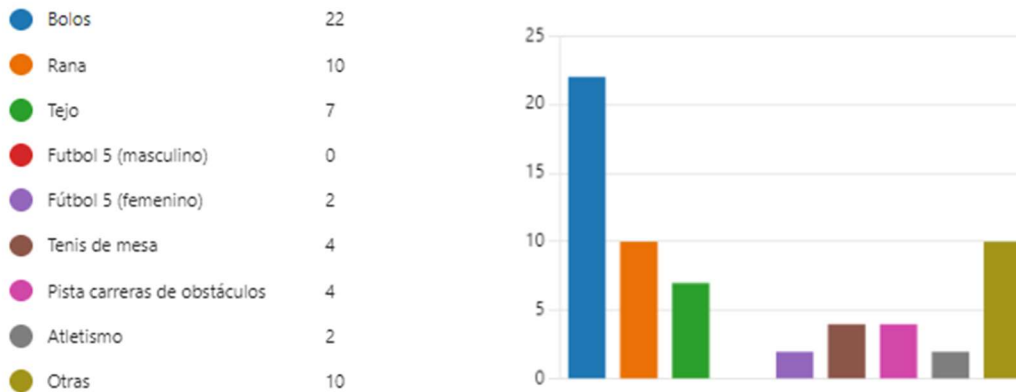


Para la pregunta, sobre actividades de preferencia en materia de equilibrio psicosocial, 17 servidores votaron preferentemente por cursos de cocina, seguido de cursos de artes o artesanías y talleres de coaching para el fortalecimiento de habilidades blandas.

Gráfico 8. Preferencia actividades deportivas. Eje equilibrio psicosocial. Región Metropolitana. Junio 2024

37. De las siguientes actividades deportivas seleccione las de su interés

[Más detalles](#)



Para la pregunta, sobre actividades deportivas de preferencia en materia de equilibrio psicosocial, 22 servidores votaron preferentemente por bolos, seguido de rana y tejo, así como otro tipo de actividades deportivas entre las que se encuentran: Escala, bicimontañismo, Atletismo, Defensa personal, Voleibol, Natación.

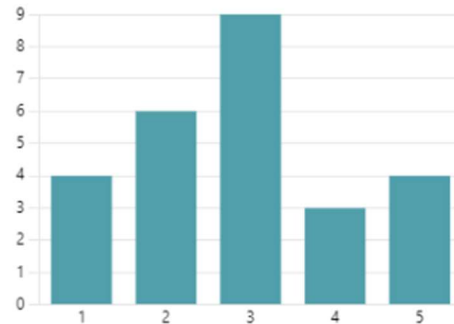
Gráfico 9. Afectación desplazamiento. Eje equilibrio psicosocial. Región Metropolitana. Junio 2024

38. De 1 a 5 por favor califique ¿Cuánto le afecta en su bienestar el desplazamiento diario de su domicilio a su lugar de trabajo? Siendo 1 lo que menos le afecta y 5 lo que más le afecta.

[Más detalles](#)

[Información](#)

2.88
Clasificación promedio



Para la pregunta, sobre el grado de afectación en el desplazamiento del domicilio a la vivienda y viceversa, dicha pregunta tiene como objetivo definir y sustentar la pertinencia de la habilitación de modalidades de trabajo como trabajo en casa y teletrabajo, con lo cual, se encuentra que en una escala de 1 a 5, los servidores califican en mayor medida con un 3 dicho grado de afectación.

Gráfico 10. Tiempo traslados Domicilio - Oficina. Eje equilibrio psicosocial. Región Metropolitana. Junio 2024

39. ¿ Cuanto tiempo tarda en promedio su traslado desde su domicilio al trabajo y viceversa?

[Más detalles](#)

[Información](#)

entre 10 minutos y media hora	5
entre media hora y una hora	8
hora y media	10
más de hora y media	3



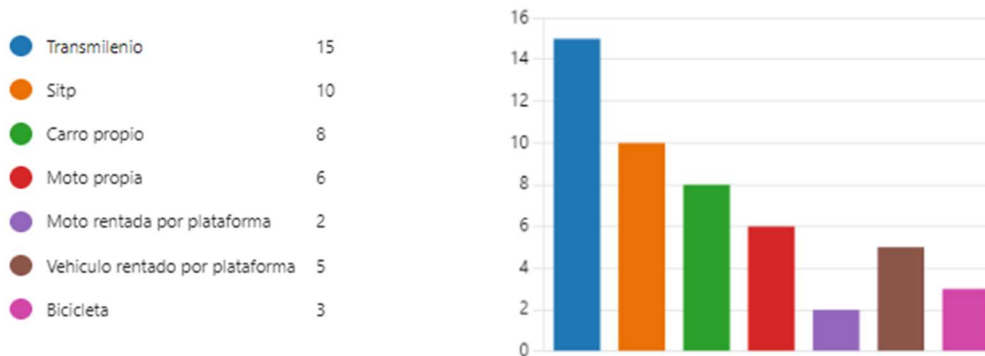
Dando continuidad a la pregunta anterior, la mayoría de los encuestados, equivalentes al 38% tarda hora y media en llegar al trabajo desde su casa y viceversa, seguido por “entre media y una hora”.

Gráfico 11. Medio de transporte empleado. Eje equilibrio psicosocial. Región Metropolitana. Junio 2024

40. ¿Que medio de transporte utiliza para movilizarse de su domicilio a su casa y viceversa?

Si son varios, seleccione los que utiliza

[Más detalles](#)

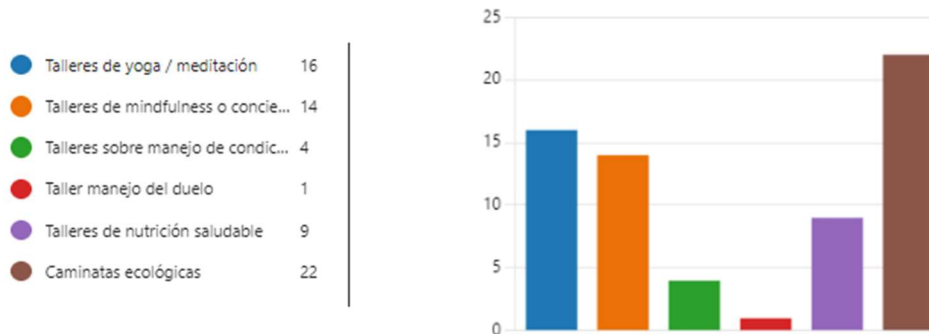


En relación con la pregunta sobre cuál es el medio de transporte mayormente utilizado para movilizarse entre el domicilio y el lugar de trabajo, la mayoría de los encuestados respondió que utiliza el sistema de transporte masivo, TRANSMILENIO, seguido por el SITP y el carro propio. Sin embargo, hay 3 personas que utilizan medios alternativos como la bicicleta.

Gráfico 12. Preferencias actividades socio culturales Eje Salud Mental. Región Metropolitana. Junio 2024

42. EJE SALUD MENTAL

[Más detalles](#)



Por último, frente a la pregunta sobre intereses y preferencias en materia de actividades socioculturales, la mayoría de los encuestados indicó que le interesaría participar en caminatas ecológicas, seguido de talleres de yoga y talleres de mindfulness.

Los servidores encuestados reportan reiteradamente necesidades asociadas con la ejecución de actividades de integración, actividades lúdicas, deportivas, de entretenimiento junto con su grupo

familiar. La mayoría de los servidores manifiestan interés en actividades que permitan la integración de sus equipos como talleres de cocina, actividades de integración y talleres de crecimiento grupal o desarrollo de personal. La mayoría de los servidores destaca las buenas relaciones interpersonales como uno de los factores que facilitan el bienestar de su trabajo en la RMBC, las actividades se realizarán de manera presencial como de manera virtual, sin embargo, la modalidad presencial será la que más se desarrolle para conocer a las personas y generar un mayor sentido de pertenencia y conocimiento.

7.2. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES

- Participar en las actividades programadas para los servidores y las servidoras de la entidad en materia de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.
- Participar (con carácter obligatorio) en las capacitaciones en materia de salud mental.
- Comprometerse a cumplir los valores del servicio público y participar de las actividades que se establezcan para su divulgación y en las cuales se inscriba el servidor o su familia.

Aquellas actividades que motiven a la participación, el compromiso, el clima laboral, trabajo en equipo y recreación sin costo para la entidad, se harán extensivas a los contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión.

7.3. DISEÑO Y FORMULACIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, se enmarca en los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023-2026.

1. Equilibrio Psicosocial,
2. Salud Mental,
3. Diversidad e Inclusión,
4. Transformación Digital,
5. Identidad y Vocación por el Servicio Público.

Eje 1. Equilibrio Psicosocial.

El eje se compone de estos componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Componentes	Actividades propuestas
Factores Psicosociales	Ancheta navideña Curso de cocina con acompañante Curso de manualidades navideñas

	Torneos relámpago de rana, tejo y bolos
Equilibrio Entre la Vida Personal	Día de la familia Boletas de Cine + combo crispetas Bono para mascotas Bonos para Vacaciones recreativas Bonos de Navidad para hijos de servidores públicos Implementación Teletrabajo y Trabajo en casa Permiso remunerado semana santa y fin de año. Medio día de Permiso por cada 30 días de uso de bicicleta Celebración novena navideña Permiso remunerado por matrimonio* Permiso por calamidad fuera de la ciudad**
La Calidad De Vida Laboral	Celebración trimestral cumpleaños - Bonos cumpleaños Permiso remunerado por cumpleaños Cierre de Gestión Día de la madre Día del padre Día de amor y amistad Feria de servicios financieros - Convenios cooperativas de ahorro

** Al regular los concerniente con el permiso remunerado el Decreto 1083 de 20152, cita:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.17. Permiso remunerado. El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.”

Al respecto, en el marco del presente plan se tendrá como justa causa el **permiso por matrimonio**, el cual se podrá conceder hasta por el término de tres (03) días hábiles. Para lo cual el servidor que desee hacer uso de este permiso diligenciará el formato establecido para tal fin y contará con quince (15) días hábiles posteriores al matrimonio para allegar la respectiva acta que a través de la cual se legalizará el citado permiso.

De igual manera, conscientes de la necesidad de apoyar emocionalmente a los servidores que puedan necesitar una licencia de luto, se tendrá como justa causa el **permiso por calamidad por**

fuera de la ciudad, en cuyo caso se autorizarán hasta dos (2) días de permiso remunerado adicionales a la licencia por luto, cuando el fallecimiento ocurra fuera de la ciudad de Bogotá.

Eje 2. Salud Mental.

Este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos peso saludable, entre otros aspectos⁵:

Componentes	Actividades propuestas
Higiene mental o psicológica	Conociendo la Región - Caminatas ecológicas a municipios de la región con actividades (experiencias gastronómicas, deportivas)
Prevención de nuevos riesgos a la salud	Medición de Clima Organizacional Medición de competencias para todos los servidores de la entidad Semana de la salud Pausas activas físicas y mentales Exámenes de ingreso

Eje 3. Diversidad e Inclusión.

Se focaliza en 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 razón⁶.

Componentes	Actividades propuestas
Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Conmemoración Día Internacional de la Mujer Curso de Lengua de Señas para el servicio
Prevención, atención y medidas de protección	Charlas ONU Mujeres

Eje 4. Transformación Digital.

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, lo anterior permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.⁷

Componentes	Actividades propuestas
-------------	------------------------

⁵ Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

⁶ Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

⁷ Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Creación de cultura digital para el bienestar	Manejo de herramientas digitales (Microsoft 365)
Analítica de datos para el bienestar	Uso de tableros de control para reportar estadísticas
Creación de ecosistemas digitales	Cursos de MinTIC herramientas digitales

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público.

Comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores del servicio público.

Componentes	Actividades propuestas
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Charla en los valores de servicio público y integridad Aniversario Región Metropolitana Diciembre Día del Servidor Público (27 de junio) menciones de honor de acuerdo con encuesta según votación. Construcción y socialización del Código de Ética

7.4. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2024, para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, como el DAFP.

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2024 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca se formuló teniendo en cuenta las funciones asignadas a la Entidad mediante el régimen especial establecido en la Ley 2199 de 2022, los estatutos de funcionamiento de la Entidad⁸ y la estructura organizacional y funciones⁹ definidos por el Consejo Regional.

De esta manera, los responsables de la ejecución y reporte del seguimiento y avance en las metas e indicadores establecidos en el Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos

⁸ Acuerdo Regional No. 01 de 2022

⁹ Acuerdo Regional No. 05 de 2022



corresponden al profesional especializado con funciones de talento humano y el Subdirector de Gestión Corporativa de la RMBC.

9. MAPA DE RUTA (ANUAL)

Se adjunta el cronograma de actividades definido para el desarrollo del plan y hace parte integral del documento.

En el cronograma se incorporan actividades ya desarrolladas durante el I semestre de 2024, y la encuesta para realizar el diagnóstico base del plan se efectuó en abril, estas actividades se desarrollaron siguiendo las directrices del presente Plan y los lineamientos del DAFP.

10. PRESUPUESTO

Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos se financiará con el presupuesto de funcionamiento asignado para la vigencia 2024, en el Plan Anual de Adquisiciones de la RMBC, que corresponde a la suma de ciento veintiséis millones de pesos m/te (\$126.000.000).

11. SEGUIMIENTO

La Subdirección de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano deberá identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.

El proceso de Gestión del Talento Humano llevara a cabo el control sobre la ejecución de las actividades programadas, convocará a la participación en las actividades de bienestar y velará por la asistencia de los servidores y las servidores a los eventos programados en el marco del presente documento; así como las modificaciones que se requiera hacer el plan y que debe pasar por la revisión de la Subdirección de Gestión Corporativa y la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca.

11.1 INDICADORES

La evaluación del Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2024 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, se realizará de acuerdo con los siguientes indicadores:

Indicador	Tipo	Formula
Participación en el Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2024	Eficacia (cobertura)	No. de servidores participantes en al menos una actividad/No. total, de servidores activos en el periodo.

Ejecución de los recursos asignados	Eficiencia (recursos)	Presupuesto ejecutado del Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2024 /Presupuesto asignado en las actividades del Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2024
-------------------------------------	-----------------------	--

Igualmente, y frente a los eventos, el Proceso de Gestión de Talento Humano, contará de forma permanente con:

- Evaluación y medición participativa mediante la recepción de correos electrónicos calificando los eventos de bienestar (cuando así se solicite).
- Verificación de las actividades a desarrollar en cuanto a participación y logística requerida.
- Realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024.

12. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicará el Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2024 en la página web de la entidad.
- Se elaborarán piezas comunicativas de los eventos de bienestar programados, los cuales se remitirán por el correo electrónico institucional, para conocimiento de las y los servidores interesados.
- En las actividades que así lo requieran se solicitará la inscripción del personal servidores o sus familiares a través de formularios digitales.
- La ejecución de las actividades relacionadas en este documento, están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

13. BIBLIOGRAFÍA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Plan de bienestar en incentivos – vigencia 2024. Departamento administrativo de la Función Pública – DAFP Tomado de: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31_Plan_bienestar_incentivos_v4.pdf/efee38f4-36b3-6eac-b74c-04b55aa79946?t=1714121315557



14. ANEXOS

Cronograma actividades Plan de Bienestar.

