

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E  
INCENTIVOS – 2025  
REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA**

Dispuesto para la ciudadanía y los interesados externos.

Sus comentarios serán recibidos en el buzón:  
[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## 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



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## 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 .....                                     | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 6.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES .. | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 6.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG .....                      | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 6.3 PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL .....  | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 6.3.1 MISIÓN .....   | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 6.3.2 VISIÓN .....   | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 6.3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....  | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 6.4 MAPA DE PROCESOS .....   | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES .....  | 7                                    |
| 7. DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS.....                                | 8                                    |
| 8.1. DIAGNÓSTICO.....  | 11                                   |
| 8.2. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES.....                                       | 20                                   |
| 8.3. DISEÑO Y FORMULACIÓN.....   | 21                                   |
| 8.4. ENTIDADES DE APOYO.....   | 25                                   |
| 8. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....  | 25                                   |
| 9. MAPA DE RUTA (ANUAL) .....  | 25                                   |
| 10. PRESUPUESTO.....   | 25                                   |
| 11. SEGUIMIENTO.....   | 26                                   |
| 12.1 INDICADORES .....   | 26                                   |



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 12. COMUNICACIÓN Y CONSULTA..... | 27 |
| 13. BIBLIOGRAFÍA .....           | 27 |
| 14. ANEXOS.....                  | 27 |



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde al Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2025 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 disposición de 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 2025, busca fortalecer la calidad de vida de las servidoras y servidores públicos de la Región Metropolitana, tomando como pilar principal continuar con el fortalecimiento de la cultura organizacional, al ser una entidad que inicia su segundo año de operación con la planta provista, este plan está encaminado 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 y los servidores públicos como procesos permanentes, para ello la Subdirección de Gestión Corporativa identificó las necesidades, expectativas e intereses de las y los servidores públicos mediante una encuesta de necesidades de bienestar, aplicada en **diciembre de 2024**, lo cual permitió tener información relevante para la toma de decisiones basada en intereses y expectativas del personal vinculado actualmente a la entidad.

## 2. OBJETIVO

Promover y desarrollar iniciativas de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un adecuado balance en la calidad de vida personal, laboral y familiar y a su vez, fomentar un ambiente laboral motivador que genere sentido de pertenencia e identidad con la entidad.



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar actividades en materia de Bienestar Social, 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 cultura organizacional basada en la cohesión grupal y el sentido de pertenencia de las servidoras y servidores públicos a la entidad.
- Promover prácticas que aporten a la salud física y mental de los servidores y las servidoras y sus familias, a través de acciones de promoción y prevención, apoyadas 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 NORMATIVO<sup>1</sup>

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 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. 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.

<sup>1</sup> Fuente: Plan de Bienestar en incentivos 2024, DAFP



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

- 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
- 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.
- Sentencia T-398 de 2019 de la Corte Constitucional.

## 5. 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



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

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).

## 6. DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, para la vigencia 2025, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Diagnóstico de necesidades de bienestar:** Durante esta etapa se realizó la identificación de intereses y expectativas en materia de bienestar, en el mes de diciembre de 2024, a través de un formulario Forms. De igual manera se llevó a cabo la aplicación de la encuesta de Clima Laboral que del 2 al 5 de diciembre de 2024, y se complementó el diagnóstico de necesidad con los resultados de dicha encuesta.



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687



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 2025.

Los lineamientos para la formulación de Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2025 de la RMBC, están enmarcados en los 5 ejes fundamentales del Programa Nacional de Bienestar propuesto por el DAFP, además de 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



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

| 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 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.        | Psicosociales<br><br>Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral<br><br>Calidad de vida laboral  |
| 2. Salud Mental           | 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. | Higiene mental o psicológica<br><br>Prevención de nuevos riesgos a la salud  |
| 3. Diversidad e Inclusión | 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.  | Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad<br><br>Prevención, atención y medidas de protección<br><br>Permiso de trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes |
| 4. Transformación Digital | 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   |  |



|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>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 los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.</p>  | <p>Creación de cultura digital para el bienestar</p> <p>Creación de ecosistemas digitales</p> |
| 5. Identidad y Vocación del Servicio Público | <p>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.</p> | <p>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público</p>               |

FUENTE: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 – DAFP.

### 7.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

El Diagnóstico para la construcción del Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2025, 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 de identificación del servidor, en la **segunda parte** se estableció una pregunta que permitió que el personal calificará las actividades realizadas en 2024 y en la **tercera parte** nos enfocamos en preguntar sobre los gustos, expectativas y necesidades para el bienestar de los servidores y sus familias.



**Correo institucional:**  
 contactenos@regionmetropolitana.gov.co  
 NIT: 901665578-7



**Dirección:**  
 Avenida Calle 26 #57-83,  
 Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**  
 +57 (601) 384 0687

**POBLACIÓN ENCUESTADA:** 33 servidores

**RESPUESTAS RECIBIDAS:** 24

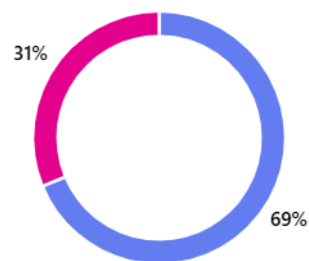
**% DE PARTICIPACIÓN:** 70%

- I. **CARACTERIZACION DE LA POBLACION:** Esta información la tomamos de la planta de empleos y de la información del aplicativo SIGEP II, así como de la encuesta inicial de caracterización que se envía a los servidores públicos vinculados a la entidad.

*Gráfico 1. Identidad de Género. Servidores de Planta Región Metropolitana. Diciembre 2024*

¿ Con cuál género se identifica?

|                       |    |
|-----------------------|----|
| ● Femenino            | 22 |
| ● Masculino           | 10 |
| ● Prefiero no decirlo | 0  |
| ● Otras               | 0  |

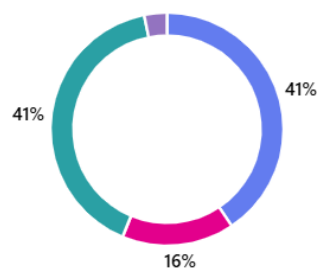


En relación con el género que lo identifica, el 69% de la población se identifica con el género femenino y el 31% con el masculino.

*Gráfico 2. Estado civil. Servidores de Planta Región Metropolitana. Diciembre 2024*

¿Cuál es su estado civil actual?

|                       |    |
|-----------------------|----|
| ● Casad@              | 13 |
| ● Unión Libre         | 5  |
| ● Solter@             | 13 |
| ● Separad@/Divorciad@ | 1  |
| ● Viud@               | 0  |



En relación con la pregunta ¿Cuál es su estado civil actual?, el 41% de la población cuenta con estado civil “casado”, otro 41 % con el estado civil “soltero”, el 16% se encuentra en “unión libre”,



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15

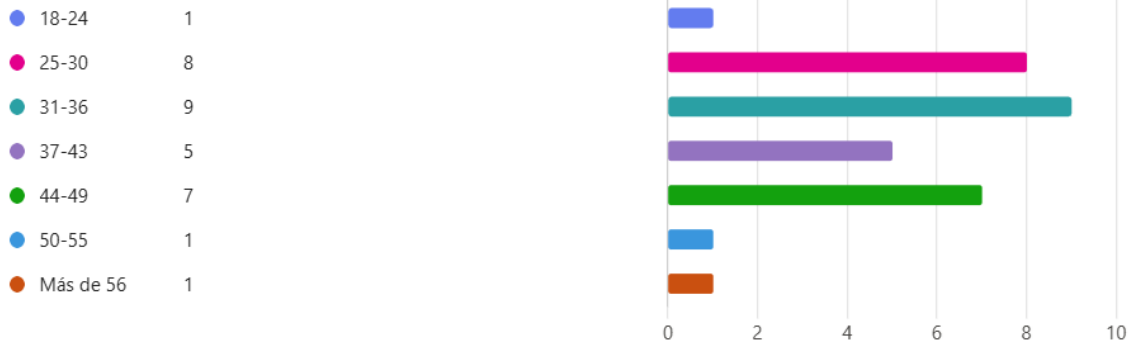


**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

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

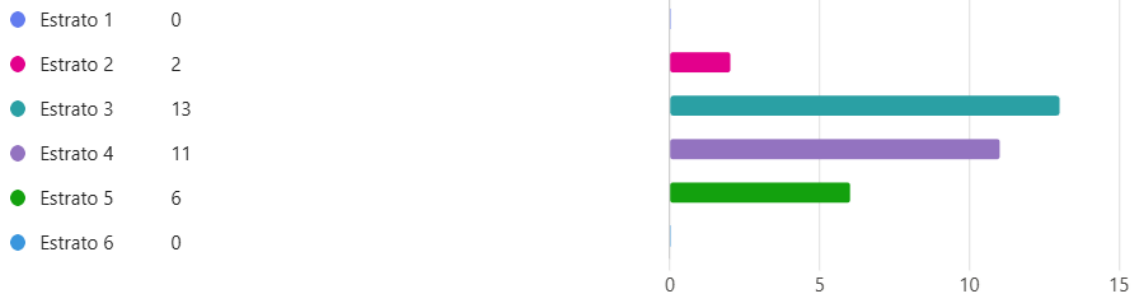
Seleccione rango de edad en el que se usted encuentra



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 años y 44 a 49 años, con lo cual se puede inferir que la mayor parte de la población de servidores públicos de la entidad está compuesta por adultos de mediana edad.

Gráfico 4. Estrato Socioeconómico. Región Metropolitana. Diciembre 2024

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

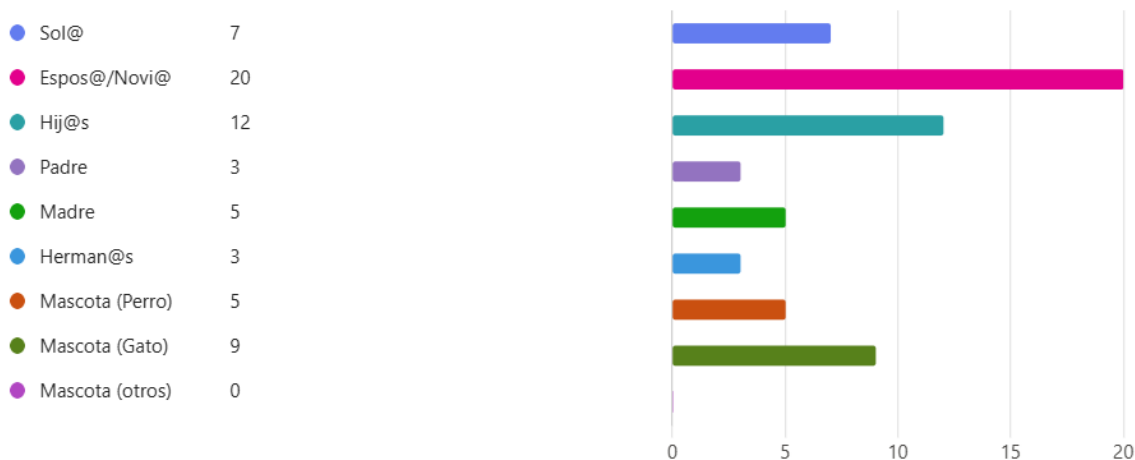


En relación con la pregunta ¿Cuál es el estrato socioeconómico en el que se encuentra su vivienda?, el 40% de los encuestados reside en estrato socioeconómico 3, seguido por el estrato 4.



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

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



En relación con la pregunta ¿Con quién vive?, mayoritariamente los encuestados residen con sus parejas. 12 servidores públicos tienen hijos, 14 viven con alguna mascota, 8 conviven con sus padres, y 7 viven solos.

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

¿Tiene vivienda propia?

|    |    |
|----|----|
| SI | 14 |
| NO | 18 |



El 44% de los encuestados cuenta con vivienda propia, y de ellos actualmente residen en ella.

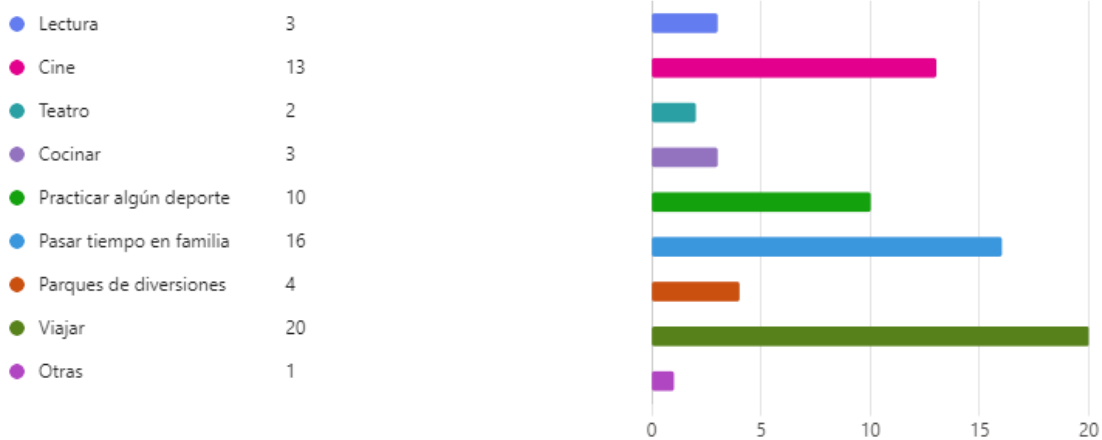


## II. PARTE DE LA ENCUESTA: INTERESES SOBRE EJES DEL PLAN

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 2025, participaron 24 servidores públicos que corresponde al 70% del personal activo.

Gráfico 7. Actividades que prefiere desarrollar en su tiempo libre Región Metropolitana. Diciembre 2024

5. De las siguientes actividades cuales son las que prefiere desarrollar en su tiempo libre:



Para la pregunta, que actividades prefiere realizar en su tiempo libre, la mayoría de las personas respondieron viajar, en segundo lugar, pasar tiempo en familia y tercero ir a cine.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15

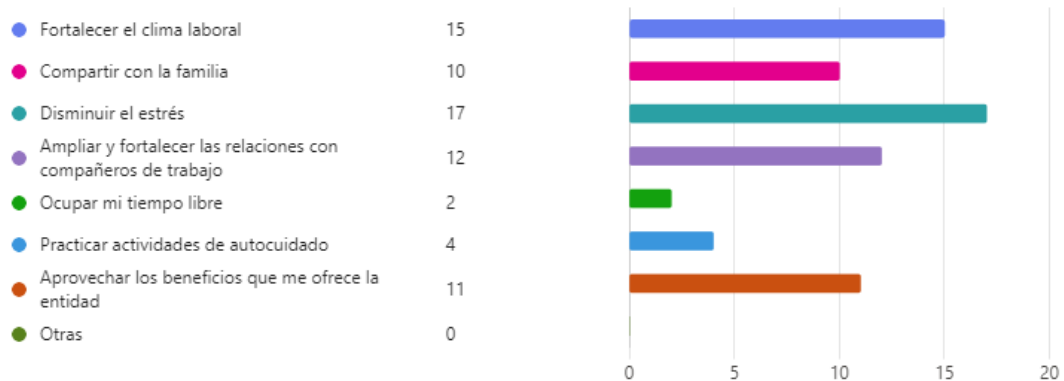


**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

Gráfico 8. Motivación para participar en las actividades de bienestar. Región Metropolitana. Diciembre 2024

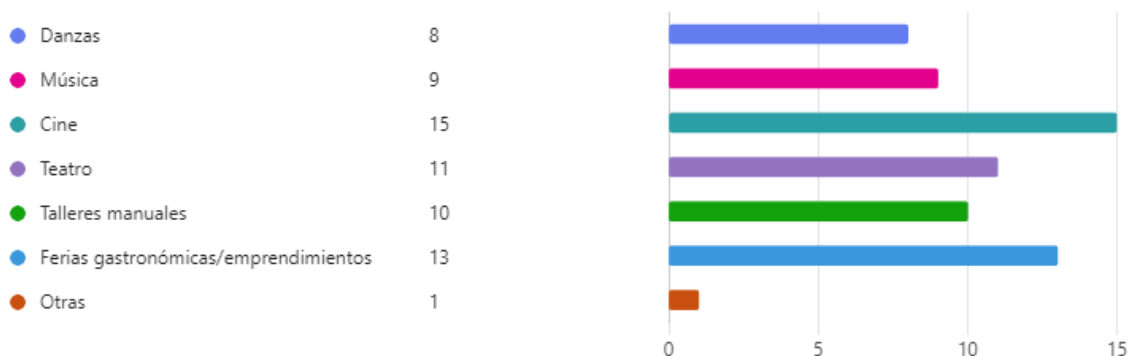
6. La mayor motivación para participar en las actividades de bienestar que desarrolla la entidad son:



Para la pregunta, sobre la motivación para participar en las actividades de bienestar social, encontramos lo siguiente, disminuir el estrés, fortalecer el clima laboral y ampliar y fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo.

Gráfico 90. Actividades culturales de interés. Región Metropolitana. Diciembre 2024.

7. Selecciona las actividades **culturales** que son de tu interés:



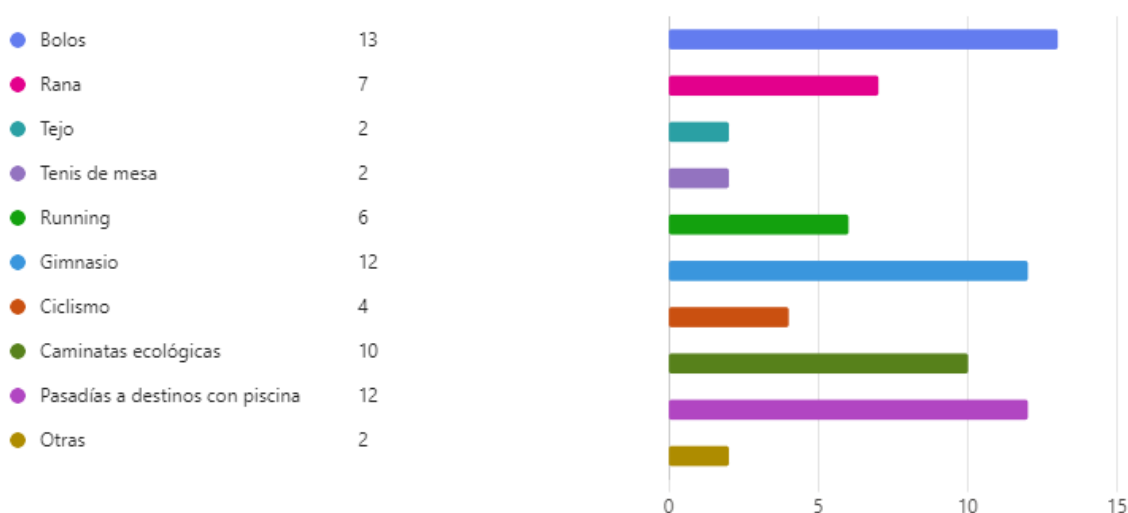
Para la pregunta, sobre el interés en las actividades culturales, encontramos mayor preferencia por el cine, seguida ferias gastronómicas y teatro, esto nos permite innovar en este tipo de propuestas en el plan de 2025.





Gráfico 101. Actividades recreo/deportivas de interés. Región Metropolitana. Diciembre 2024.

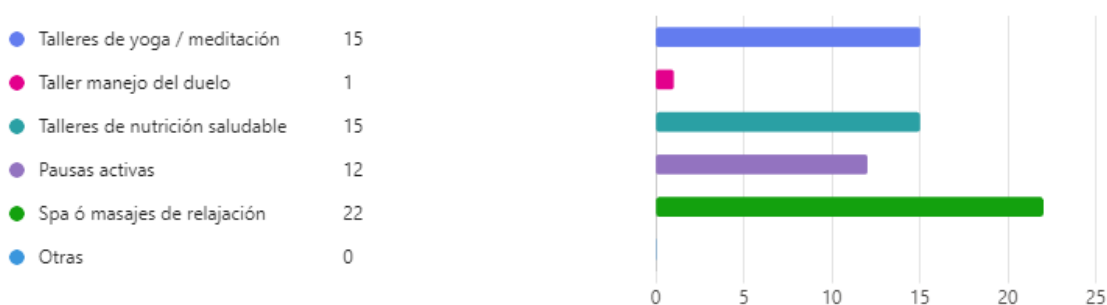
8. De las siguientes actividades **recreo/deportivas** seleccione las de su interés:



Para la pregunta, que hace referencia a las actividades recreo/deportivas encontramos mayor gusto por los deportes como son: Gimnasio, Bolos, pasadías en destinos con piscina.

Gráfico 12. Actividades en materia de salud. Región Metropolitana. Diciembre 2024

9. Selecciona como máximo 3 opciones de las siguientes actividades, **en materia de salud**, en las cuales estarías interesado en participar.



**Correo institucional:**  
contactenos@regionmetropolitana.gov.co  
NIT: 901665578-7



**Dirección:**  
Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**  
+57 (601) 384 0687

La pregunta anterior, la mayoría de los encuestados, prefieren las actividades en salud como son Spa o masajes, Yoga/ medicación y por último talleres de nutrición

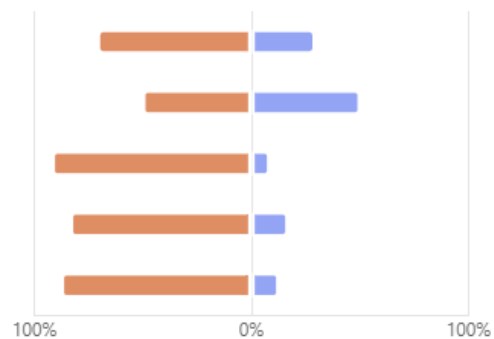
Gráfico 13. Actividades de promoción y prevención en salud. Región Metropolitana. Diciembre 2024

10. ¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de **Promoción y Prevención de la salud**?

[Más](#)

● SI ● NO

Jornadas de vacunación  
 Donación de sangre  
 Salud visual  
 Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias  
 Apoyo psicológico ocupacional enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad, manejo de estrés

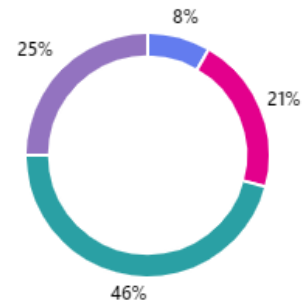


La pregunta anterior, la mayoría de los encuestados, les interesa participar en jornadas de promoción y prevención en salud enfocadas en salud visual, apoyo psicológico prevención de enfermedades cardiovasculares.

Gráfico 14. Actividades fortalecer la inclusión. Región Metropolitana. Diciembre 2024

11. Con el propósito de fortalecer la **inclusión**, en que actividades de las que relacionamos a continuación estarías interesado en participar: (selecciona una alternativa)

- Cursos en materia de diversidad, inclusión y equidad 2
- Actividades de conmemoración de Día Internacional de la Mujer 5
- Curso de Lenguaje Claro 11
- Habilidades comunicativas con enfoque de inclusión. 6

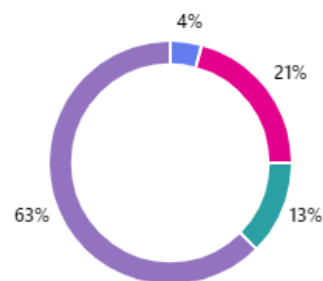


En relación con la pregunta sobre las actividades para fortalecer la inclusión, serían Curso en lenguaje claro, activades en conmemoración Día Internacional de la Mujer.

Gráfico 15. Fortalecer habilidades tecnológicas Región Metropolitana. Diciembre 2024

12. Con el propósito de fortalecer **habilidades tecnológicas**, en que actividades de las que relacionamos a continuación estarías interesado en participar: (selecciona una alternativa)

|  |    |
|--|----|
| ● Cursos de herramientas ofimáticas              | 1  |
| ● Curso de canva o aplicativos de presentaciones | 5  |
| ● Curso de presentaciones efectivas              | 3  |
| ● Curso sobre IA aplicada a las organizaciones   | 15 |

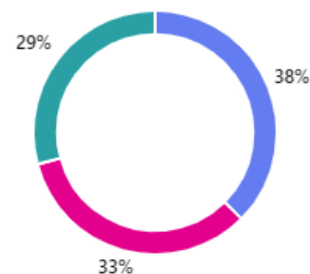


Frente a la pregunta sobre fortalecer las habilidades tecnológicas el 59% de las personas les gustaría recibir cursos sobre la IA aplicada a las organizaciones y el 23% curso en canva o aplicativos de presentaciones.

Gráfico 16. Fortalecer acciones de integridad pública Región Metropolitana. Diciembre 2024

13. Con el propósito de fortalecer las acciones de **integridad pública**, en que actividades de las que relacionamos a continuación estarías interesado en participar: (selecciona una alternativa)

|   |   |
|---|---|
| ● Charla en los valores de servicio público e integridad              | 9 |
| ● Actividades lúdicas de interiorización de los valores               | 8 |
| ● Concurso por dependencia sobre los valores del código de integridad | 7 |

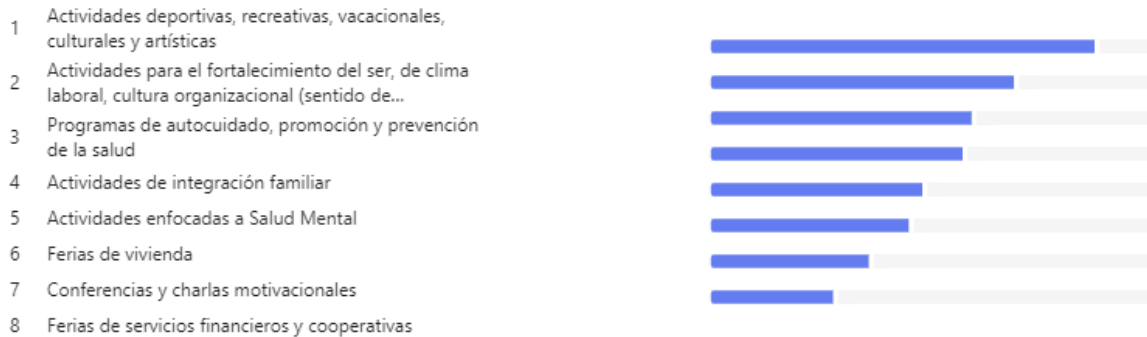


Frente a la pregunta sobre las acciones para fortalecer la integridad pública el 38% muestra interés en las charlas de valores, con respecto al desarrollo de actividades lúdicas para interiorizar los valores el 33% muestra interés y el 29% en realizar concurso por dependencias.



Gráfico 17. Actividades priorizar en el Plan de Bienestar Región Metropolitana. Diciembre 2024

15. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social de 2025? (Clasifique con las flechas abajo y arriba en orden de importancia de 1 a 8, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 8 la última).



Frente a la pregunta que debe tener prioridad en el programa de bienestar social para 2025 las tres con mayor puntuación son: Actividades deportivas recreativas y vacacionales, actividades para fortalecer el clima laboral y por último programas de promoción y prevención en salud.

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 realizaran 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 y para las cuales se efectúe inscripción previa para los servidores y las servidoras de la entidad en materia de Bienestar Social Estímulos e Incentivos o remitir justificación debidamente soportada de la inasistencia.
- Participar (con carácter obligatorio) en las capacitaciones en materia de salud mental.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,

Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

### 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, a saber:

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            | Torneos de bolos<br>Intervención Clima Laboral<br>Habilitación Trabajo en casa<br>Ferias de emprendimiento<br>Spa o masajes relajantes<br>Permiso remunerado por cumpleaños  |
| Equilibrio Entre la Vida Personal | Día de la familia<br>Boletas de Cine + combo crispetas<br>Souvenir para mascotas<br>Descanso compensado semana santa y fin de año.<br>Medio día de Permiso por cada 30 días de uso de bicicleta<br>Permiso remunerado por matrimonio*<br>Permiso por calamidad fuera de la ciudad* |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <p>La Calidad De Vida Laboral</p> | <p>Celebración trimestral cumpleaños<br/> Día de la madre<br/> Día del padre<br/> Día de amor y amistad<br/> Día de la secretaria<br/> Feria de servicios financieros - Convenios cooperativas de ahorro<br/> Bonos de Navidad<br/> Compartir semana navideña<br/> Ancheta navideña<br/> Reconocimiento de las profesiones<br/> Concurso Disfraces<br/> Teatro<br/> Curso manualidades<br/> Promoción Jornada adquisición de Vivienda y Turismo<br/> Taller finanzas personales</p> |
|-----------------------------------|---|

\*Permiso remunerado reglamentado en el Decreto 1083 de 2015, 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.



### Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



### Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



### Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

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<sup>2</sup>:

| COMPONENTES                             | ACTIVIDADES PROPUESTAS  |
|---|---|
| Higiene mental o psicológica            | Caminatas ecológicas a municipios de la región con actividades (experiencias gastronómicas, deportivas).<br>Orientación psicológica y manejo de estrés, ansiedad y la depresión   |
| Prevención de nuevos riesgos a la salud | Intervención de Clima Organizacional<br>Semana de la salud<br>Pausas activas físicas y mentales<br>Exámenes de ingreso, periódicos y egreso<br>Suscripciones a gimnasio<br>Charlas de nutrición saludable<br>Asesoría en programas de Plan Complementarios de Salud<br>Inscripción carrera 5 K o 10 K |

### 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 razón<sup>3</sup>.

| COMPONENTES   | ACTIVIDADES PROPUESTAS   |
|---|--|
| Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad | Conmemoración Día Internacional de la Mujer<br>Curso de Lengua de Señas para el servicio.<br>Permiso de trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes (de acuerdo con los |

<sup>2</sup> Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

<sup>3</sup> Ibidem.



|  |  |
|--|--|
|  | lineamientos que determine el DAFP y la RMBC). |
| 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.<sup>4</sup>

| COMPONENTES                                   | ACTIVIDADES PROPUESTAS                                |
|---|---|
| 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 e integridad<br>Aniversario Región Metropolitana 10 de febrero<br>Semana de la integridad<br>Día del Servidor Público Menciones de reconocimiento a los servidores de la entidad.<br>Divulgación y apropiación del Código de Ética y los valores del servicio público. |

<sup>4</sup> Programa Nacional de Bienestar 2023-2026





#### 7.4. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2025, para la vigencia 2025, 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.

### 7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2025 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 Entidad<sup>5</sup> y la estructura organizacional y funciones<sup>6</sup> 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 corresponden a la profesional especializada con funciones de talento humano y la Subdirectora de Gestión Corporativa de la RMBC.

### 8. MAPA DE RUTA (ANUAL)

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

### 9. PRESUPUESTO

Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos se financiará con el presupuesto de funcionamiento asignado para la vigencia 2025, en el Plan Anual de Adquisiciones de la RMBC, que corresponde a la suma de **CIENTO TREINTA Y SIETE MILLONES M/CTE (\$137.000.000)**.

---

<sup>5</sup> Acuerdo Regional No. 01 de 2022.

<sup>6</sup> Acuerdo Regional No. 05 de 2022.

## 10. 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 2025 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 2025 | 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 2025 /Presupuesto asignado en las actividades del Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2025 |

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 2025.



## 11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicará el Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2025 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.

## 12. 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](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31_Plan_bienestar_incentivos_v4.pdf/efee38f4-36b3-6eac-b74c-04b55aa79946?t=1714121315557)

## 13. ANEXOS

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



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co  
NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687