



EQUIPO DIRECTIVO

Dirección General

Luis Felipe Lota

Subdirección de Gestión Corporativa

Henry David Ortiz Saavedra

EQUIPO TÉCNICO

Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

Ana María Cortés Herrán

Luz Elena Guerrero Santamaría

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I. PLAN DE BIENESTAR.....	4
1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	5
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. ALCANCE.....	5
4. MARCO NORMATIVO	5
5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	6
6. DIRETRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS.....	7
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR	10
8. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES	17
9. DISEÑO Y FORMULACIÓN.....	17
CAPÍTULO II. PROGRAMA DE ESTÍMULOS.....	20
10. ENTIDADES DE APOYO.....	20
11. ROLES Y RESPONSABILIDADES	21
12. MAPA DE RUTA (ANUAL).....	21
13. PRESUPUESTO	21
14. SEGUIMIENTO	21
15. INDICADORES	22
16. COMUNICACIÓN Y CONSULTA	22
17. BIBLIOGRAFÍA	22
18. ANEXOS	23

CAPITULO I. PLAN DE BIENESTAR

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde al Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, el cual se formula en concordancia con la normatividad vigente aplicable al sector público y en armonía con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Este Plan se fundamenta en lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, y constituye una herramienta estratégica orientada a fortalecer la eficiencia, el desarrollo integral, la satisfacción y la motivación de las servidoras y los servidores públicos, reconociendo el talento humano como eje fundamental del cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026 tiene como propósito fortalecer la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos de la Región Metropolitana, a partir del mejoramiento continuo de las condiciones laborales, la promoción del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la consolidación de una cultura organizacional que fomente la salud mental, la motivación, la inclusión, el sentido de pertenencia y la identidad institucional.

En este contexto, el Plan incorpora en la presente vigencia factores estratégicos como la implementación del teletrabajo, como una modalidad que contribuye a la conciliación de la vida laboral y personal, optimiza el desempeño institucional y promueve entornos laborales más flexibles e inclusivos; así como el otorgamiento de auxilios educativos, como parte del programa de estímulos para fortalecer el desarrollo de competencias, la formación continua y el crecimiento personal y profesional del talento humano de la entidad.

La consolidación de una cultura organizacional en una entidad con planta provista implica retos asociados a la generación de sentido de pertenencia, motivación, innovación y compromiso, aspectos que requieren acciones permanentes y articuladas que propicien un ambiente laboral favorable para el desarrollo personal, laboral y familiar de las y los servidores públicos.

A través del Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026, se desarrollan diversas líneas de acción estructuradas en ejes estratégicos que se materializan mediante actividades dirigidas a las y los servidores públicos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca y, en algunos casos, a sus familias. Estos ejes se encuentran definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, y varios de ellos se articulan con los beneficios y servicios ofrecidos por las entidades del Sistema de Seguridad Social y las Cajas de Compensación Familiar.

De conformidad con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, en sus artículos 19 y 20, los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse como procesos permanentes, construidos a partir de las iniciativas de las y los servidores públicos. En este sentido, la Subdirección de Gestión Corporativa identificó las necesidades, expectativas e intereses del personal mediante una encuesta de bienestar aplicada en diciembre de 2025, cuyos resultados constituyen un insumo fundamental para la formulación del Plan 2026, permitiendo una toma de decisiones informada, alineada con los intereses y expectativas del talento humano vinculado a la entidad.

2. OBJETIVO

Fortalecer el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca para mejorar su calidad de vida, desempeño laboral y sentido de pertenencia, mediante la implementación de estrategias de bienestar y estímulos, alineadas con la normatividad vigente y los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar acciones integrales de bienestar social dirigidas a las servidoras y los servidores públicos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca para promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, atendiendo las necesidades institucionales, individuales y familiares.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en la cohesión grupal, la identidad institucional, la diversidad, la inclusión y la equidad para consolidar el sentido de pertenencia y el compromiso de las servidoras y los servidores públicos con la entidad.
- Promover prácticas orientadas al cuidado de la salud física y mental de las servidoras y los servidores públicos y sus familias para mejorar su bienestar integral, mediante acciones de promoción y prevención articuladas con la caja de compensación familiar y el Sistema de Seguridad Social
- Fomentar el sentido de identidad y vocación por el servicio público, reforzando valores institucionales que contribuyan al compromiso con la misión y los objetivos institucionales.

3. ALCANCE

El Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026, 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.

¹ Fuente: Plan de Bienestar en incentivos 2024, DAFF

- 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.
- 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.
- Directiva 001 de 2025, Por la cual se concede el trabajo virtual en casa para mujeres y personas menstruantes del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Circular Conjunta No. 100 - 004 – 2025 DE 2025, Lineamientos para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de integridad pública, en particular las relacionadas con la publicación y divulgación de la declaración de bienes y renta, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios, y la Declaración de Persona Expuesta Políticamente.

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 laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los Servidores Públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).

Clima laboral: Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de esta. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004)

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. DIRETRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, la formulación del Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026 para la vigencia 2026, se llevó a cabo en 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 2025, a través de una encuesta aplicada a través de un formulario (Forms).
- **Aplicación de batería de riesgo psicosocial:** De igual manera se llevó a cabo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en el mes de noviembre de 2025, a partir de los resultados, se definieron y priorizaron actividades en el presente plan, que buscan intervenir aquellos aspectos que tuvieron puntajes de riesgo alto y que guardan estrecha relación con los objetivos del presente plan.

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 y el presupuesto disponible para la vigencia 2026, se priorizaron y formularon las actividades para el plan a implementar en la vigencia 2026.

Los lineamientos para la formulación de Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026 de la RMBC, están enmarcados en los 5 ejes fundamentales del Programa Nacional de Bienestar propuesto por el DAFF, a saber:



FUENTE: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 – DAFF



Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Fomentando la resiliencia en un entorno laboral flexible.

Este eje impulsa nuevas formas de adaptación laboral para afrontar los cambios y las circunstancias que inciden en la estabilidad laboral y emocional. Es la base para un desempeño sostenible en el nuevo paradigma del trabajo.

Factores Psicosociales

Gestión proactiva de los riesgos y oportunidades que impactan el bienestar mental en el trabajo.

Equilibrio Vida-Trabajo

Herramientas y cultura para armonizar las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Calidad de Vida Laboral

Creación de un ambiente de trabajo positivo, seguro y que promueva el desarrollo integral.

FUENTE: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 – DAFF



Eje 2: Salud Mental

Cultivando el bienestar consciente y hábitos de vida saludables.

Promovemos un estado de bienestar donde cada persona es consciente de sus aptitudes, maneja el estrés de forma efectiva y mantiene su productividad. Integra la higiene mental con hábitos saludables para un bienestar completo.

Higiene Mental o Psicológica

Acciones para el autocuidado, la gestión emocional y el fortalecimiento de la salud mental.

Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud

Fomento de la actividad física, nutrición saludable y prevención de hábitos nocivos.

FUENTE: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 – DAFF



Eje 3: Diversidad e Inclusión

Construyendo espacios de trabajo equitativos, seguros y que celebran la diferencia.

Este eje implementa acciones concretas para garantizar la diversidad, la equidad y la inclusión, al tiempo que establece medidas de prevención y protección contra todas las formas de violencia y discriminación.

Fomento de la Inclusión, Diversidad y Equidad

Políticas activas para asegurar la representación y participación de todos los grupos.

Prevención, Atención y Protección

Protocolos claros contra la violencia de género y cualquier tipo de discriminación.

Permiso de Trabajo en Casa

Apoyo específico para mujeres y personas menstruantes, reconociendo sus necesidades.

FUENTE: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 – DAFF



Eje 4: Transformación Digital

Impulsando organizaciones inteligentes para el bienestar de las personas.

Aprovechamos la tecnología y la información para migrar hacia organizaciones más inteligentes. Las herramientas digitales se convierten en aliadas para obtener información, agilizar procesos y facilitar una comunicación que mejore el bienestar.

Creación de Cultura Digital para el Bienestar

Fomentar la mentalidad y las habilidades para usar la tecnología en favor del equilibrio y la eficiencia.

Creación de Ecosistemas Digitales

Desarrollar plataformas y herramientas integradas que simplifiquen la gestión del bienestar.

FUENTE: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 – DAFF



Eje 5: Identidad y Vocación del

Fortaleciendo el propósito, el orgullo y el sentido de pertenencia.

Este eje se enfoca en reconectar a las servidoras y servidores con su propósito. Promovemos el sentido de pertenencia y la vocación para interiorizar los valores del servicio público e incrementar la confianza ciudadana.

Fomento del Sentido de Pertenencia y la Vocación por el Servicio Público

Iniciativas para reforzar el significado y la trascendencia de su labor, cultivando una cultura organizacional de integridad y compromiso.

FUENTE: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 – DAPP

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

El Diagnóstico para la construcción del Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026-2026, 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 el 2 de diciembre de 2025, para la recolección de la información.

La encuesta fue estructurada con tres propósitos, el primero caracterizar a la población de servidores de la entidad de acuerdo a las variables a tener en cuenta para la planeación de las actividades de bienestar de la vigencia 2026, el segundo, efectuar la evaluación de el Plan de bienestar de la vigencia 2025 en términos de calidad y satisfacción, así como recoger comentarios o felicitaciones frente al mismo, el tercero, identificar los intereses y expectativas en materia de actividades de bienestar para la vigencia 2026.

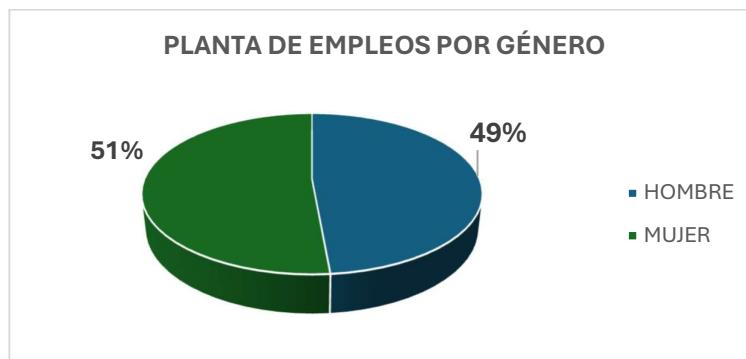
POBLACIÓN ENCUESTADA: 35 servidores

RESPUESTAS RECIBIDAS: 25

% DE PARTICIPACIÓN: 71%

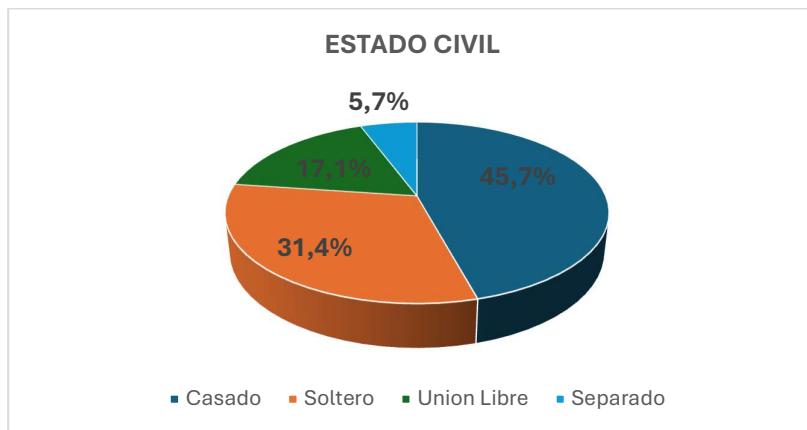
I. CARACTERIZACION DE LA POBLACIÓN: Esta información fue tomada de la planta de empleos y de la información del aplicativo SIGEP II, así como de la encuesta inicial de caracterización que se envía a los servidores públicos vinculados a la entidad.

Gráfico 1. Identidad de Género. Servidores de Planta Región Metropolitana. Diciembre 2025



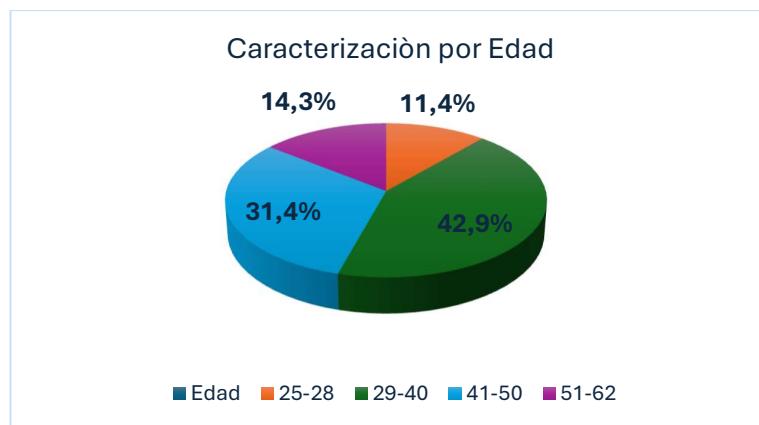
En relación con el género que lo identifica, el 51% de la población se identifica con el género femenino y el 49% con el masculino.

Gráfico 2. Estado civil. Servidores de Planta Región Metropolitana. Diciembre 2025



En relación con la pregunta ¿Cuál es su estado civil actual?, el 45.7% de la población cuenta con estado civil “casado”, el 31.4 % con el estado civil “soltero”, el 17.1% se encuentra en “unión libre”.

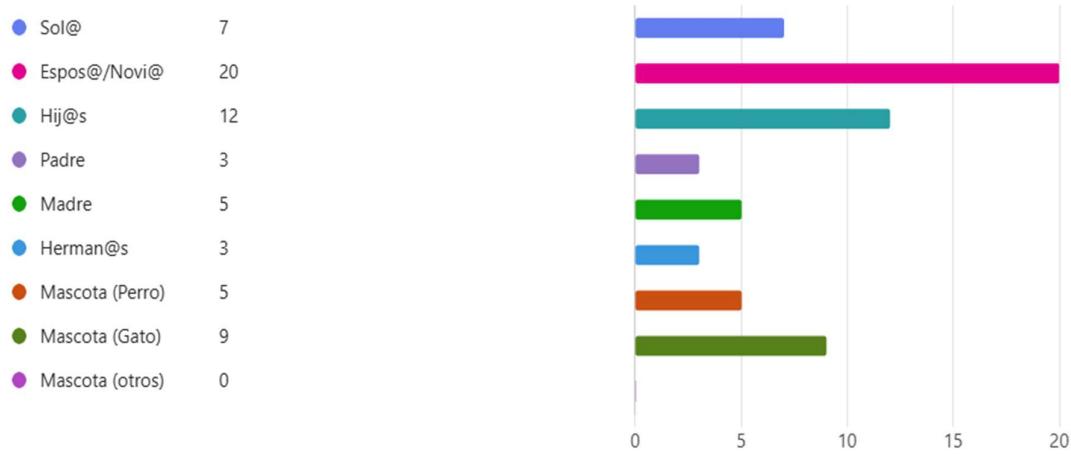
Gráfico 3. Rango edades. Servidores Públicos Región Metropolitana. Diciembre 2025



El rango en el que se encuentra la mayor cantidad de servidores de la RMBC oscila entre 29 a 40, seguido por 41 a 50, 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. ¿Con quién residen los servidores públicos de la Región Metropolitana? Diciembre 2025

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



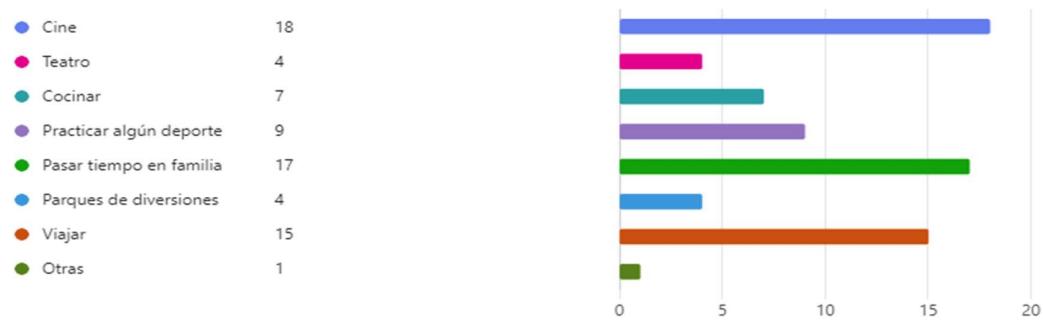
En relación con la pregunta ¿Con quién vive?, mayoritariamente los encuestados residen con sus parejas. 12 servidores públicos tienen hijos, 14 viven con alguna mascota, 8 conviven con sus padres, y 7 viven solos.

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 2026, participaron 25 servidores públicos que corresponde al 71% del personal activo.

Gráfico 5. Actividades que prefiere desarrollar en su tiempo libre Región Metropolitana. Diciembre 2025

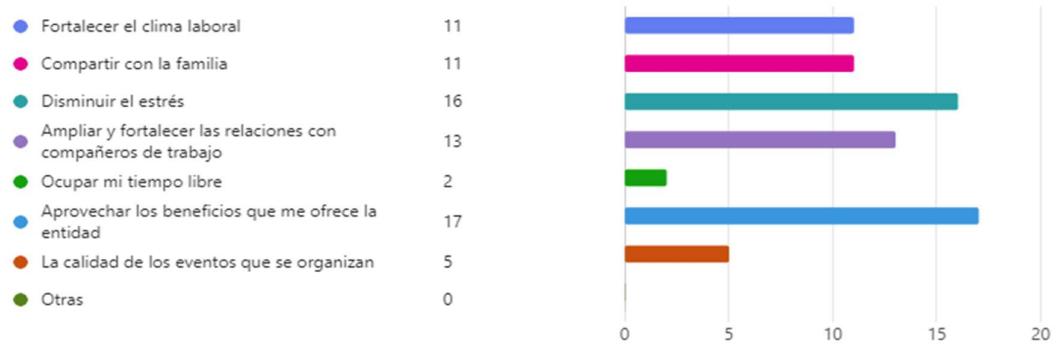
De las siguientes actividades cuáles son las que prefieres desarrollar en tu tiempo libre:



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

Gráfico 6. Motivación para participar en las actividades de bienestar. Región Metropolitana. Diciembre 2025

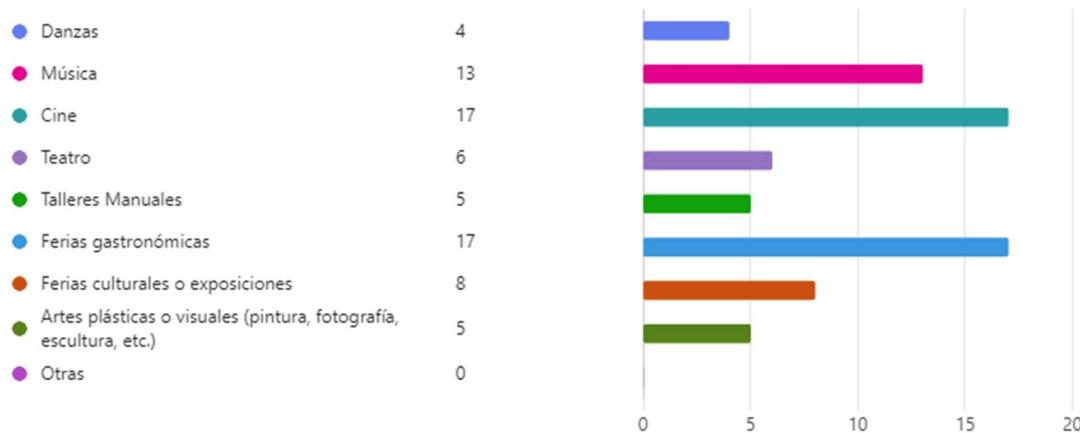
La mayor motivación para participar en las actividades de bienestar que desarrolla la entidad son:



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

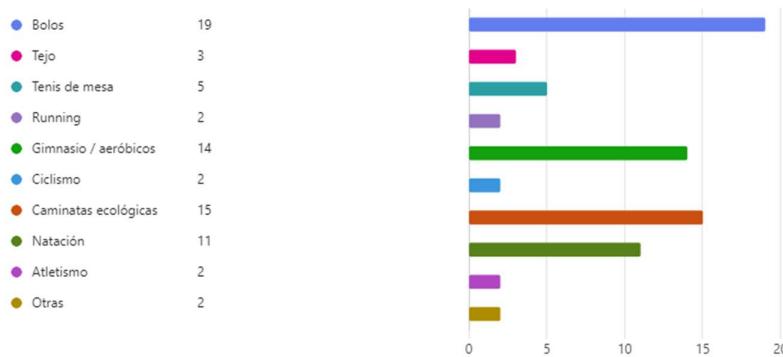
Gráfico 7. Actividades culturales de interés. Región Metropolitana. Diciembre 2025.

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 música, esto nos permite innovar en este tipo de propuestas en el plan de 2026.

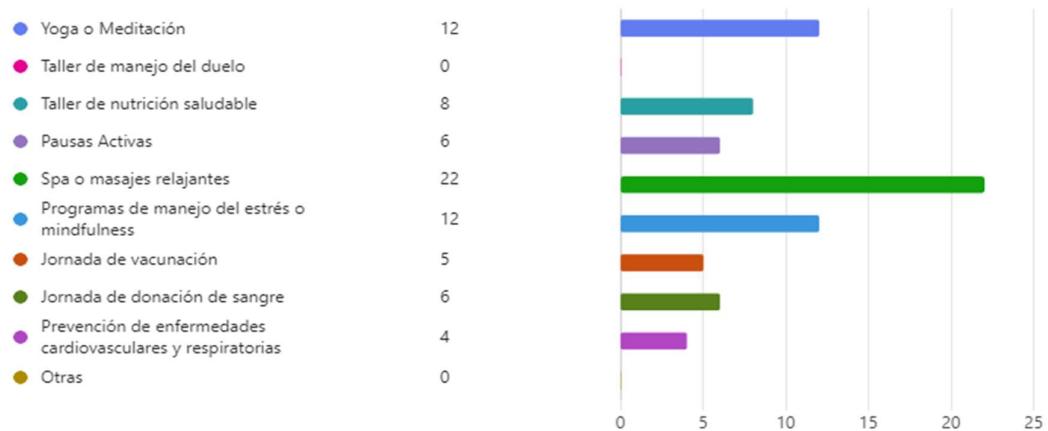
Gráfico 8. Actividades recreo/deportivas de interés. Región Metropolitana. Diciembre 2025.
De las siguientes actividades recreo/deportivas selecciona las de tu interés:



Para la pregunta, que hace referencia a las actividades recreo/deportivas encontramos mayor gusto por los deportes como son: Bolos, caminatas ecológicas, gimnasio/ aeróbicos.

Gráfico 9. Actividades en materia de salud. Región Metropolitana. Diciembre 2025

De las siguientes actividades, en materia de salud, en las cuáles estarías interesado en participar:

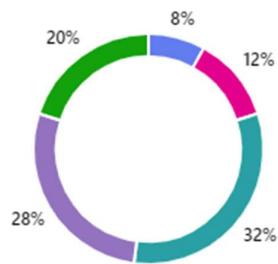


La pregunta anterior, la mayoría de los encuestados, prefieren las actividades en salud como son Spa o masajes, Yoga/ meditación y programas de manejo del estrés.

Gráfico 10. Actividades fortalecer la inclusión. Región Metropolitana. Diciembre 2025

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 | 3 |
| ● Curso de Lenguaje Claro | 8 |
| ● Habilidades comunicativas con enfoque de inclusión | 7 |
| ● Políticas de género, etnia, edad u otros grupos protegidos | 5 |

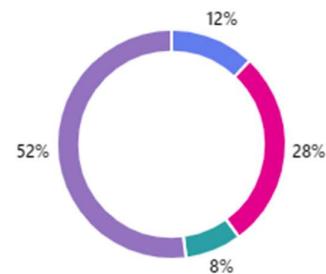


En relación con la pregunta sobre las actividades para fortalecer la inclusión, serían Curso en lenguaje claro, habilidades comunicativas con enfoque de inclusión.

Gráfico 11. Fortalecer habilidades tecnológicas Región Metropolitana. Diciembre 2025

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 | 3 |
| ● Curso de canva o aplicativos de presentaciones | 7 |
| ● Curso de presentaciones efectivas | 2 |
| ● Curso sobre IA aplicada a las organizaciones | 13 |

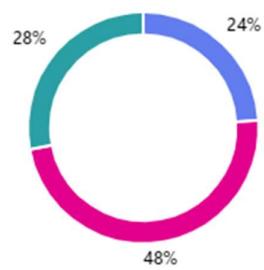


Frente a la pregunta sobre fortalecer las habilidades tecnológicas el 52% de las personas les gustaría recibir cursos sobre la IA aplicada a las organizaciones y el 28% curso en canva o aplicativos de presentaciones.

Gráfico 12. Fortalecer acciones de integridad pública Región Metropolitana. Diciembre 2025

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 | 6 |
| ● Actividades lúdicas de interiorización de los valores | 12 |
| ● Concurso por dependencia sobre los valores del código de integridad | 7 |



Frente a la pregunta sobre las acciones para fortalecer la integridad pública el 48% muestra interés en las actividades lúdicas para interiorizar los valores el 28% muestra interés por un concurso por dependencias sobre los valores de la entidad.

Gráfico 13. Iniciativas para fortalecer el sentido de pertenencia y motivación en el servicio público. Diciembre 2025

¿Qué tipo de iniciativas ayudarían a fortalecer tu sentido de pertenencia y motivación en el servicio público?

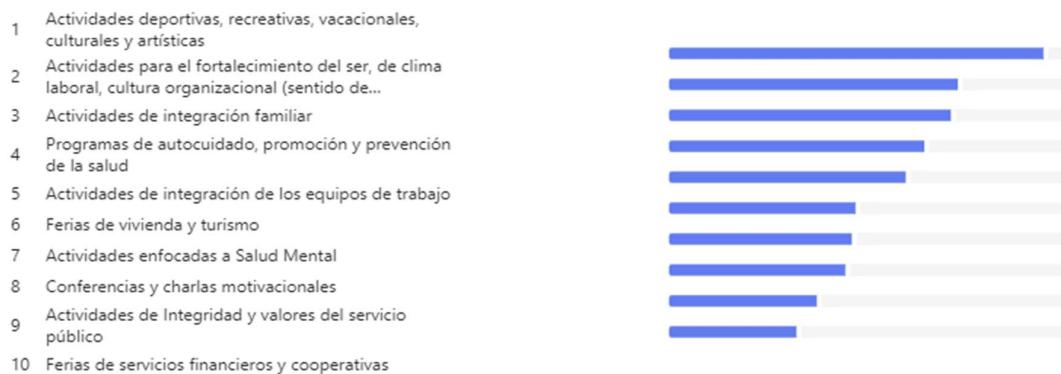
M



Frente a la pregunta sobre las iniciativas para fortalecer el sentido de pertenencia y motivación de los servidores públicos el 52% considera que el reconocimiento y estímulos al desempeño sería la mayor forma de generar sentido de pertenencia y motivación y el 36% manifiesta que las actividades de integración interdependencias y equipos de trabajo les genera sentido de pertenencia.

Gráfico 14. Actividades priorizar en el Plan de Bienestar Región Metropolitana. Diciembre 2025

¿Qué actividades consideras deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social de 2026? (Clasifícalas con las flechas abajo y arriba en orden de importancia de 1 a 10, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 10 la última)



Frente a la pregunta que debe tener prioridad en el programa de bienestar social para 2026 las tres con mayor puntuación son: Actividades deportivas recreativas y vacacionales, actividades para fortalecer el clima laboral y por último actividades de integración familiar.

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.

8. 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 y estímulos o remitir justificación debidamente soportada de la inasistencia.
- Participar (con carácter obligatorio) en las capacitaciones en materia de salud mental.

9. DISEÑO Y FORMULACIÓN

El Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026 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 Habilitación Trabajo en casa o teletrabajo Ferias de emprendimiento Spa o masajes relajantes Permiso remunerado por cumpleaños
Equilibrio Entre la Vida Personal	Día de la familia Boletas de Cine + combo crispetas Souvenir para mascotas Descanso compensado semana santa y fin de año. Medio día de Permiso por cada 30 días de uso de bicicleta Salas Amiga de la Familia Lactante Permiso remunerado por matrimonio* Permiso por calamidad fuera de la ciudad*

La Calidad De Vida Laboral	Celebración cumpleaños cada 4 meses Dia de la madre Día del padre Día de amor y amistad Día de la secretaria Feria de servicios financieros - Convenios cooperativas de ahorro Bonos de Navidad Compartir semana navideña Ancheta navideña Reconocimiento de las profesiones Concurso Disfraces Curso cocina Promoción Jornada adquisición de Vivienda y Turismo Taller finanzas personales Actividades desvinculación asistida y gestión del cambio (procesos emocionales asociados el retiro de empleo) Actividades prepensionados
----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*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.

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 aspectos²:

COMPONENTES	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Higiene mental o psicológica	Caminatas ecológicas a municipios de la región con actividades (experiencias gastronómicas, deportivas). Orientación psicológica y manejo de estrés, ansiedad y la depresión Actividades intervención Riesgo Psicosocial.
Prevención de nuevos riesgos a la salud	Semana de la salud

² Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

	Pausas activas físicas y mentales Exámenes de ingreso, periódicos y egreso Suscripciones a gimnasio Charlas de nutrición saludable Asesoría en programas de Plan complementario de Salud Inscripción carrera atléticas
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 razón³.

COMPONENTES	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Conmemoración Día Internacional de la Mujer Permiso de trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes (de acuerdo con los lineamientos que determine el DAEP y la RMBC). Día del Respeto por la Diversidad Cultural (12 de octubre)
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 servidores y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.⁴

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 Aniversario Región Metropolitana 10 de febrero Semana de la integridad Día del Servidor Público reconocimiento a los servidores de la entidad.

³ Ibidem.

⁴ Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

	Divulgación y apropiación del Código de Integridad y apropiación de los valores del servicio público. Medición de Clima y Cultura Organizacional
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CAPÍTULO II. PROGRAMA DE ESTÍMULOS

El presente capítulo del Plan de Bienestar de la entidad se formula en armonía con el marco normativo vigente que regula los programas de estímulos, bienestar social e incentivos para los empleados públicos, y teniendo en cuenta la situación administrativa actual de la entidad, en la cual no se cuenta con personal vinculado en carrera administrativa. En este contexto, y conforme a lo establecido en el Concepto 2455 de 2020 del Consejo de Estado, el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, así como los apoyos relacionados con la educación formal, debe ajustarse estrictamente a las disposiciones legales que regulan el sistema de estímulos, particularmente a lo previsto en el Decreto 1083 de 2015. En consecuencia, las acciones de bienestar contempladas en este capítulo se orientan al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos, respetando los límites normativos aplicables a los empleados provisionales, para quienes no es procedente el reconocimiento de incentivos propios del sistema de carrera administrativa, sin perjuicio de la implementación de programas de bienestar social, promoción, prevención y capacitación informal permitidos por la normativa vigente.

Teniendo en cuenta que son objeto de otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios los servidores de libre nombramiento y remoción y los de carrera administrativa, se enuncian a continuación las limitaciones sustanciales para la adopción de un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la presente vigencia:

- No existen servidores de carrera administrativa vinculados a la planta de la entidad.
- Tan sólo 12 de los 35 empleos de la planta de la entidad se encuentran provistos con servidores públicos de libre nombramiento y remoción.
- La entidad cuenta adoptó en la vigencia 2025 el modelo de gerencia pública y a través del mismo se lleva a cabo la evaluación de acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos.
- La entidad no ha diseñado ni adoptado un sistema de evaluación del desempeño para empleados de libre nombramiento y remoción (nivel asesor y profesional)
- A la fecha sólo 3 de los 6 gerentes públicos activos contarán con la evaluación del acuerdo de gestión de la vigencia 2025, dada la fecha de su vinculación y de estos 3, sólo 2 cuentan con más de un año continuo de servicios a la entidad con corte a diciembre de 2025.

En el marco de lo anterior, la entidad otorgará como estímulos, apoyos educativos para los servidores de libre nombramiento y remoción y provisionales teniendo en cuenta que para la vigencia 2026 fueron apropiados recursos que ascienden a la suma de **SETENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 70.000.000)**.

Al respecto, en el transcurso del primer trimestre se diseñará la estrategia y correspondiente acto administrativo para la asignación de los señalados apoyos educativos.

10. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026 para la vigencia 2026, 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, la ESAP, entre otras.

11. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026 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 Entidad⁵ y la estructura organizacional y funciones⁶ 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 y estímulos 2026 corresponden a la profesional especializada con funciones de talento humano y el Subdirector de Gestión Corporativa de la RMBC.

12. MAPA DE RUTA (ANUAL)

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

13. PRESUPUESTO

Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026 se financiará con el presupuesto de funcionamiento asignado para la vigencia 2026, en el Plan Anual de Adquisiciones de la RMBC, así:

- Plan de bienestar que corresponde a la suma de **CIENTO SETENTA Y SIETE MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$177.650.000)**.
- Estímulos (Apoyos educativos) que corresponde a la suma de **SETENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 70.000.000)**.

14. 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 y estímulos 2026.

Se realizará seguimiento semestral a las actividades propuestas en el Plan, con el propósito de generar las alertas necesarias en el cumplimiento de este.

El proceso de Gestión del Talento Humano llevará 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 servidoras 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.

⁵Acuerdo Regional No. 01 de 2022.

⁶Acuerdo Regional No. 05 de 2022.

15. INDICADORES

La evaluación del Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026 2026 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 y estímulos 2026 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 Plan de Bienestar	Eficiencia (recursos)	Presupuesto ejecutado del Plan Institucional de Bienestar Social 2026 /Presupuesto asignado en las actividades del Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026 2026
Ejecución de los recursos asignados Estímulos (Apoyo educativos)	Eficiencia (recursos)	Presupuesto ejecutado Estímulos 2026/Presupuesto asignado

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 2026.

16. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicará el Plan institucional de bienestar social y estímulos 2026 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.

17. 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-04b5aa79946?t=1714121315557

18. ANEXOS

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