

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS, INCENTIVOS Y
RECONOCIMIENTOS - 2026**

1. INTRODUCCION

El Plan se encuentra alineado con los lineamientos y el Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023–2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Decreto-Ley 1567 de 1998, los acuerdos sindicales vigentes, la matriz de autodiagnóstico y la metodología FURAG, y se fundamenta en los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar aplicada en enero de 2026. Estos insumos permitieron identificar las principales necesidades, intereses y expectativas de las personas servidoras de Metrolínea S.A., orientando la formulación de un Plan pertinente, sostenible y con enfoque diferencial.

De acuerdo a la construcción anual de las actividades que componen el Programa de Bienestar e Incentivos, se busca impulsar medidas y mecanismos destinados a favorecer e impactar la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de las servidoras y servidores públicos vinculados a la entidad de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, fortaleciendo una cultura organizacional, que propendan por el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Asimismo, el Plan reafirma la importancia de priorizar el cuidado del talento humano como un factor determinante para la productividad, la calidad del servicio, cumplimiento de los objetivos institucionales y la excelencia en la gestión pública.

Es importante resaltar que, Metrolínea cree firmemente que un equipo feliz y saludable no solo se desempeña mejor, sino que también contribuye significativamente a la cultura positiva y al crecimiento sostenible de la entidad.

El Programa de Bienestar e Incentivos se estructuró de acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, con cinco ejes estratégicos.

1. **Equilibrio Psicosocial:** Responde al equilibrio entre lo laboral, personal y familiar, como a su vez, a temas de calidad de vida.

2. **Salud Mental:** Busca la promoción y prevención de riesgos a la salud mental y en temas de constructo psicológico.

3. **Diversidad e Inclusión:** Resalta la importancia del fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad, como a su vez, la prevención, medidas y atención a la protección

120-20.01.1. F1

4. **Transformación Digital:** Favorece a la creación de cultura, analítica de datos y de ecosistemas digitales para el bienestar.

5. **Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Busca fomentar el sentido de pertenencia y vocación de los servidores por el servicio público.

2. OBJETIVOS**2.1 Objetivo General**

Mejorar la calidad de vida de los servidores de la entidad y sus familias; así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad, generando estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónica que influyan en el rendimiento laboral de Metrolínea S.A.

2.2 Objetivos específicos

- Generar condiciones de trabajo saludables tanto físicas como mentales que faciliten el desarrollo de la creatividad, participación de los servidores públicos de la entidad, así como la efectividad en su labor a través de estrategias virtuales o desde la presencialidad.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la entidad, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales que retribuya en la calidad de los servicios que presta Metrolínea S.A.
- Contribuir al mejoramiento con el equilibrio entre la vida laboral y su grupo familiar primario en las dimensiones: familiar, deportiva, cultural, educativa, artística y social, atendiendo sus necesidades y mejorando la calidad de vida de los funcionarios.
- Brindar espacios de reconocimiento a los funcionarios por su tiempo, contribución y desempeño sobresaliente en la entidad, así como a los equipos de trabajo.
- Facilitar al funcionario pre- pensionado el proceso de retiro del servicio

120-20.01.1. F1

- Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal que incidan directamente en la consecución de metas y objetivos organizacionales propuestos por Metrolínea S.A.
- Implementar actividades para incentivar la participación en las actividades de bienestar laboral, por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

3. BENEFICIARIOS

Todos los funcionarios de Metrolínea S.A. son objeto de la realización de las actividades del presente plan, sin embargo, cabe precisar que de acuerdo con la normatividad del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de libre nombramiento y remoción. El plan propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.

4. RESPONSABLES

La Secretaria General y el área de Talento Humano tiene la responsabilidad de preparar anualmente el Plan de Bienestar e incentivos, efectuar su seguimiento, control y coordinar con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el proceso de otorgamiento y reconocimiento de incentivos. Por su parte es deber de los Servidores Públicos y contratistas participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

5. OBLIGACIONES**5.1 Obligaciones de Metrolínea S.A.**

Metrolínea a través del área de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrán las siguientes obligaciones para el desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos:

- a. Identificar las necesidades de bienestar, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos de la Entidad, esto mediante la Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Bienestar, sus resultados y análisis, permitiendo así la construcción de un Programa de Bienestar.
- b. Programar y ejecutar las actividades de bienestar y facilitar a las servidoras y los servidores su asistencia a las mismas. En caso de ser necesario podrá contar con el apoyo de otras entidades, centros de capacitación, establecimientos públicos y

120-20.01.1. F1

privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad.

- c. Cumplir con el cronograma establecido en el Programa de Bienestar e Incentivos para el desarrollo de las actividades.
- d. Realizar la medición y evaluación de las actividades ejecutadas, a fin de garantizar el cumplimiento eficiente de las metas y objetivos establecidos dentro del Programa.

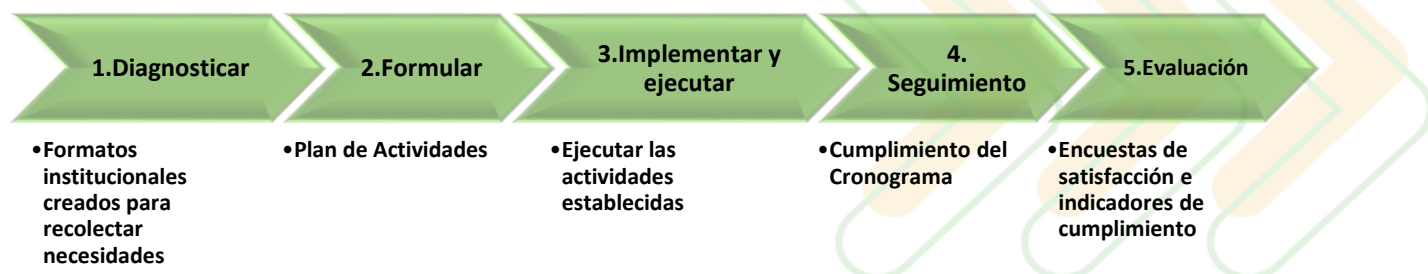
5.2 **Obligaciones de los Servidores y Servidoras Públicos**

Los funcionarios y/o funcionarias de Metrolinea, están obligados a:

- a. Realizar dentro de los tiempos establecidos la inscripción a las actividades en las que desea participar, o en las que se señale por parte del área de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo como necesarias.
- b. Participar en las actividades de bienestar a las cuales se haya inscrito o sean de carácter institucional.
- c. Participar activa y respetuosamente, en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista, permitiendo así la mejora continua dentro de la Entidad.
- d. Mantener actualizada la información registrada en el sistema de actualización de datos del área de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo asegurando que los cambios pertinentes permitan la participación de los familiares en las actividades programadas. Para este fin, debe notificarse cualquier cambio de datos por medio de correo electrónico.

6. **FASES**

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos tiene la siguiente metodología:



7. DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

En coherencia con la Constitución Política de Colombia, la Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que regulan el Sistema de Estímulos para los Servidores Públicos, se formula el Programa de Bienestar social, estímulos e incentivos, atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y las propuestas de las servidoras y los servidores públicos.

Las acciones definidas se construyeron a partir de la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social, aplicada entre el martes 27 y jueves 29 de enero de 2026. Participaron en su respuesta, un total de 21 de un total de 28 servidores públicos de la planta de personal vigente.

7.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Con la encuesta, fue posible caracterizar o identificar las características sociodemográficas de la población encuestada, lo que permite comprender con mayor claridad sus intereses y necesidades. Así las cosas, a continuación, se presentan la caracterización de la población que participó en esta parte del diagnóstico.



De los servidores y servidoras, se observa que más del 67% son hombres

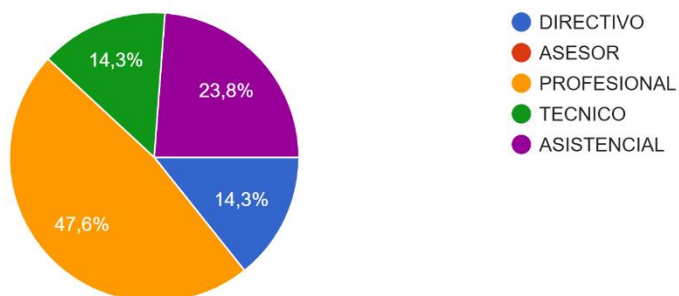
120-20.01.1. F1



En cuanto a los rangos etarios de los servidores y servidoras de Metrolínea S.A., se tiene un 90 % en edades entre 40 y 52 años (12 personas), y una minoría de 20% entre 64-76 (2 personas).

NIVEL DEL CARGO

21 respuestas



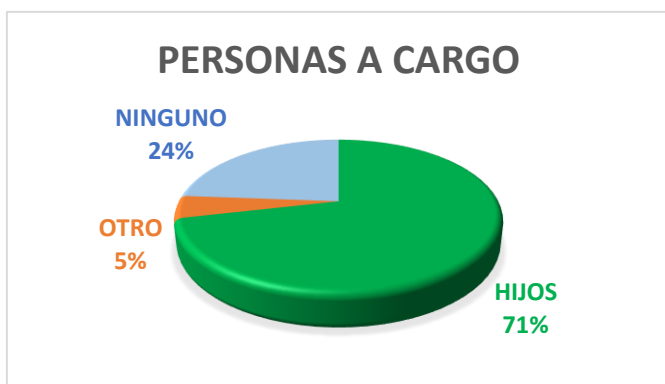
Con relación a los datos suministrados, se puede decir que el 47% de los participantes pertenecen al grado profesional, seguidos por un 23% en grado asistencial, y con un 14,3% el grado de Directivo y Técnico, del total de la planta de Metrolínea.

Los resultados evidencian que un 38% (8 personas) de las personas encuestadas se encuentra casadas. En segundo lugar, se ubican quienes reportan estar solteros, con el 33% (7 personas), seguidos por las personas en unión libre, que corresponden al 24% (5 personas). En menor proporción se identifican las personas separadas (5%).



Los resultados de la encuesta indican que el 71% de las personas encuestadas (15 personas) manifiesta ser cabeza de familia o tener personas a cargo, mientras que el 24% (5 personas) señala no encontrarse en esta condición.

Al analizar el número de personas a cargo entre quienes reportaron esta situación (14 personas), se observa que la mayoría tiene una (45%) o dos personas a cargo (25%), lo que representa el 70% del total. En menor proporción, el 10% reporta tener tres personas a cargo. En conjunto, estos resultados evidencian que, aunque predominan núcleos de cuidado pequeños y medianos, una parte del talento humano asume responsabilidades familiares significativas.



Número de personas a cargo	Respuestas
1	10
2	5
3	2
4	0
5	0

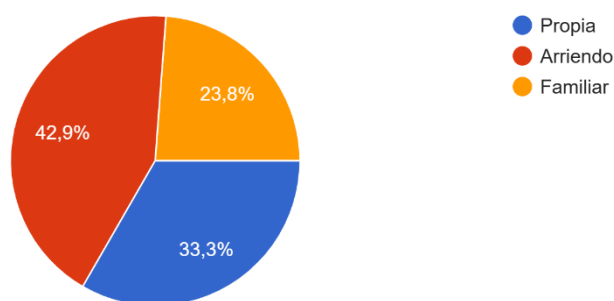
120-20.01.1. F1

En cuanto a vivienda se evidencia que el 42.9% viven en arriendo y un 33.3% viven en vivienda propia, observando un porcentaje del 23.8% que viven en vivienda familiar, resultados que permite estructurar y enfatizar en actividades para promover la adquisición de vivienda propia y mejorar la calidad de vida de los funcionarios.

Esta información permite identificar realidades socioeconómicas diversas y constituye un insumo para orientar acciones de bienestar que promuevan la estabilidad, orientación financiera y el acceso a información sobre beneficios y alternativas de acceso a vivienda, contribuyendo a la calidad de vida de las y los servidores

Tipo de vivienda en la que vive. (Si tiene crédito entiéndase como propia). *Finalidad realizar ferias de vivienda con el Fondo Nacional del Ahorro u otras entidades.

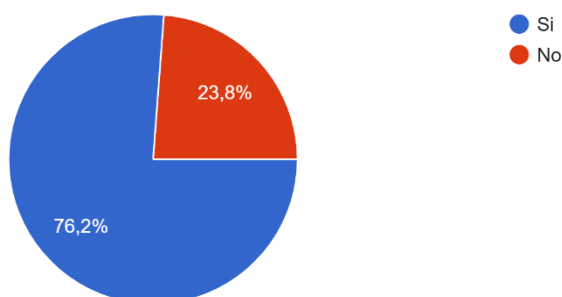
21 respuestas



De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta se observa que un total de 16 personas (76.2%) tienen mascotas del total de 21 encuestas realizadas, y de estos 15 tienen perros.

Tiene Mascotas

21 respuestas

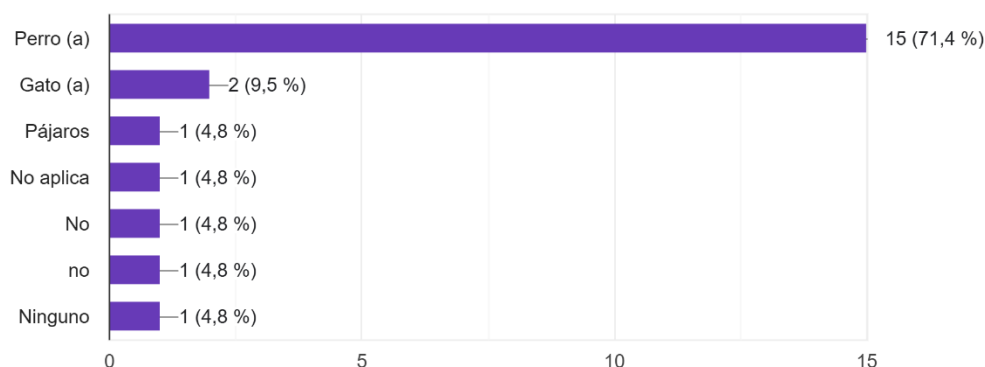


120-20.01.1. F1

Este resultado constituye un insumo para la formulación de acciones de bienestar y abre la oportunidad de promover espacios de encuentro, intercambio de experiencias y actividades simbólicas que fortalezcan este vínculo afectivo.

Si la anterior pregunta fue positiva señale que mascota tiene

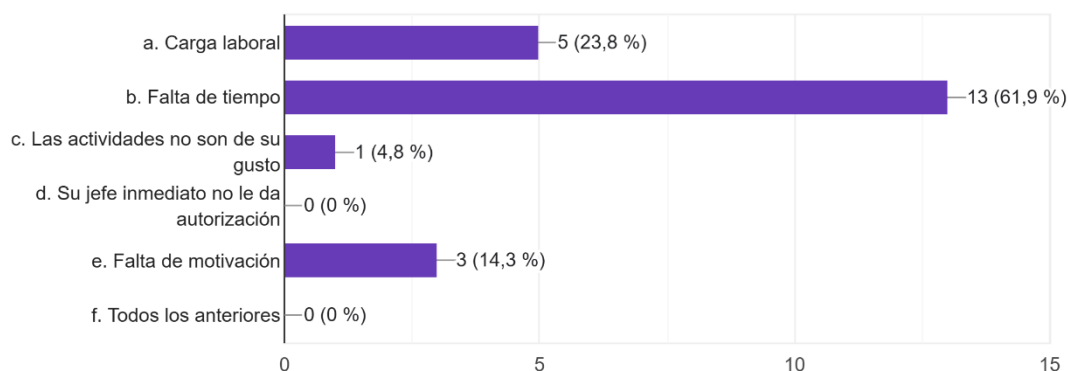
21 respuestas



Las principales razones señaladas por quienes no participaron se relacionan, principalmente, con la falta de tiempo asociada a la alta carga laboral. Adicionalmente, se identificaron situaciones relacionadas con condiciones de salud y con la falta de motivación.

Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social

21 respuestas



120-20.01.1. F1

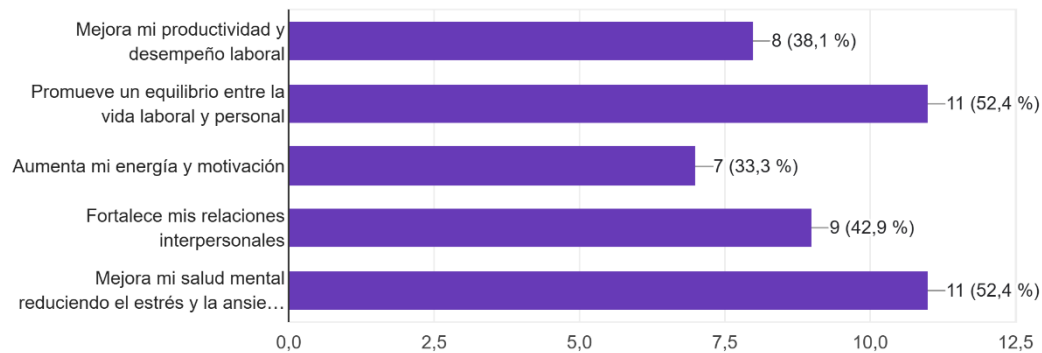
En relación con las razones por las cuales las y los servidores consideran importante participar en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, los resultados evidencian que la principal motivación se asocia con la promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal (52.4%), seguida de la mejora de la salud mental, mediante la reducción del estrés y la ansiedad (52.4%).

Asimismo, se reconoce que la participación en estas actividades contribuye a mejorar la productividad y el desempeño laboral (38.1%), aumentar la energía y motivación (33.3%) y fortalecer las relaciones interpersonales (42.9%).

Estos resultados reafirman la relevancia del Plan de Bienestar Social e Incentivos como una estrategia integral que impacta positivamente tanto en el bienestar personal y familiar de las y los servidores como en su desempeño laboral y en la calidad del servicio público.

Razones por las cuales considera importante participar en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos

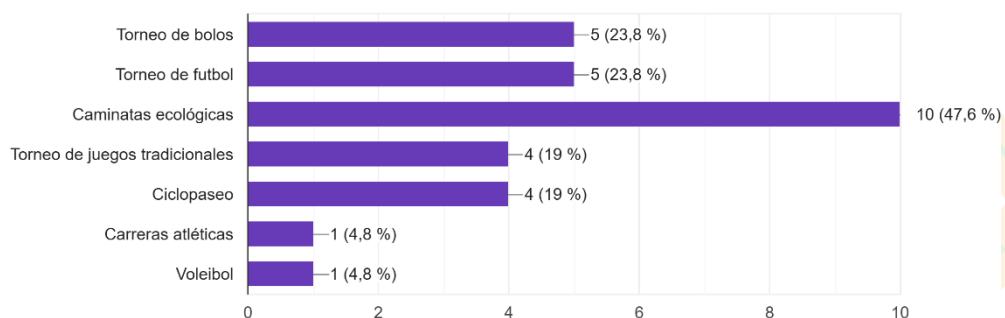
21 respuestas



Resultados Eje Equilibrio psicosocial

Actividades deportivas que prefieren desarrollar

21 respuestas



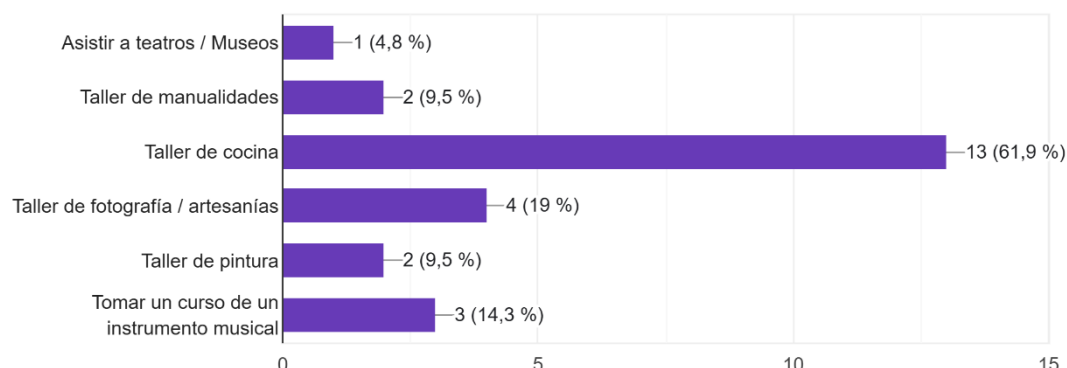
120-20.01.1. F1

En el ámbito deportivo, se indagó a las y los servidores sobre las actividades deportivas que prefieren desarrollar como parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Los resultados evidencian mayor interés en las caminatas ecológicas (47.6%), seguidas por el torneo de juegos tradicionales (19%) y el ciclopaseo (19%). Asimismo, se identificó preferencia por el torneo de bolos (23.8%), el torneo de fútbol (23.8%).

Estos resultados permiten orientar la programación de actividades deportivas y recreativas que promuevan el bienestar físico, emocional y social y contribuyan al equilibrio entre la vida laboral y personal de las y los servidores.

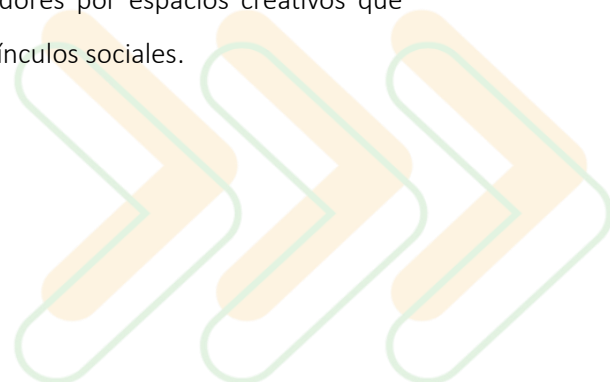
Actividades de recreación y ocio que prefieren desarrollar

21 respuestas



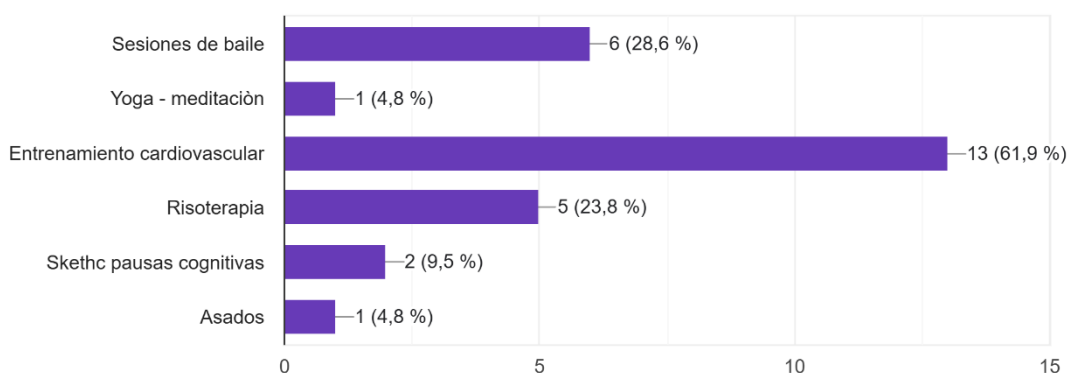
En el ámbito recreativo y cultural, se consultó a las y los servidores sobre las actividades de ocio que prefieren desarrollar. Los resultados muestran una mayor inclinación por asistir a talleres de cocina (61.9%), seguida de talleres de fotografía y artesanías (19%), tomar un curso de un instrumento musical (14.3) y talleres de manualidades y de pintura (9.5%). Asimismo, se identificó interés en asistir a teatros / museos un 4.8%.

Estos resultados evidencian el interés de las y los servidores por espacios creativos que favorezcan la expresión, el esparcimiento y el fortalecimiento de vínculos sociales.



Actividades de autocuidado que prefieren desarrollar

21 respuestas



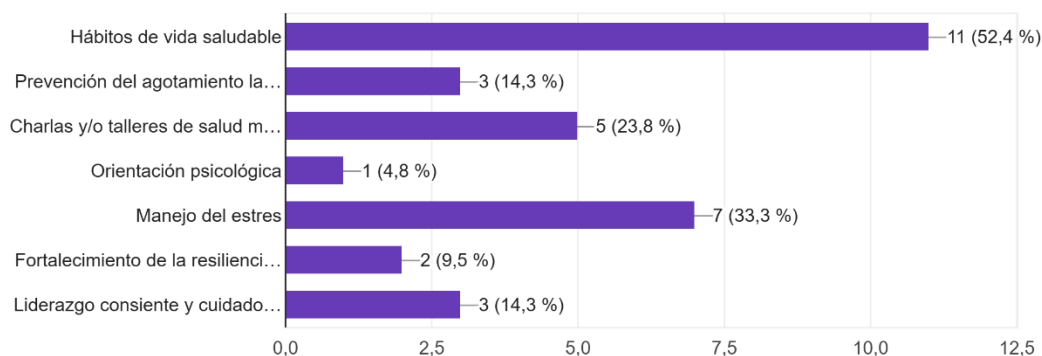
En el 3mbito de autocuidado, las y los servidores manifestaron mayor preferencia por entrenamiento cardiovascular (61.9%), seguidas de sesiones de baile (28.6%) y risoterapia (23.8%), lo que evidencia un inter3s significativo por actividades que integran movimiento, bienestar f3sico y manejo del estr3s. Asimismo, se identific3 inter3s en yoga-meditaci3n (4.8%), pausas cognitivas (9.5%) y asados (4.8%).

Estos resultados permiten orientar la oferta de actividades de autocuidado hacia acciones que promuevan la salud f3sica, emocional y mental, contribuyendo a la prevenci3n del estr3s laboral y al fortalecimiento del equilibrio psicosocial de las y los servidores.

Resultados Eje Salud Mental

Talleres y jornadas de prevenci3n y promoci3n en salud mental de mayor inter3s

21 respuestas



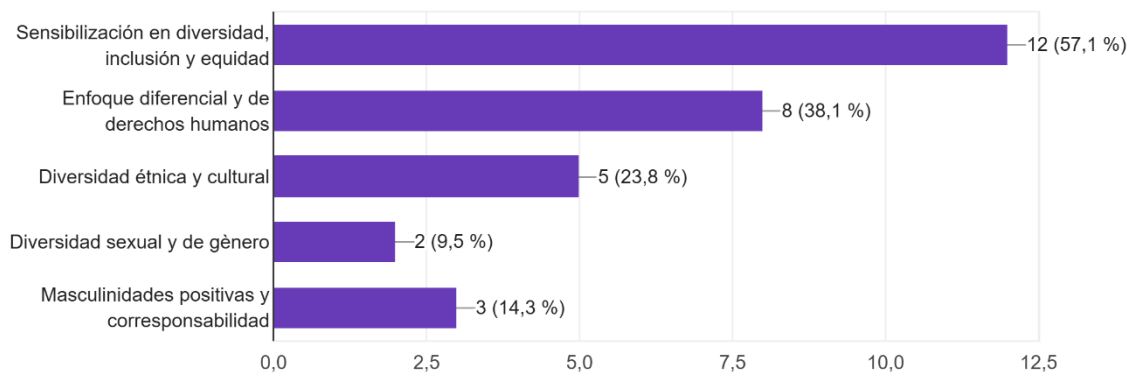
En este eje, se consultó a las y los servidores sobre los talleres y jornadas de prevención y promoción en salud mental de mayor interés. Los resultados evidencian una mayor preferencia por hábitos de vida saludable (52.4%), seguida de manejo del estrés (33.3%) y de charlas y talleres en salud mental (23.8%).

Estos resultados orientan la priorización de acciones en salud mental enfocadas en la prevención, el autocuidado, el fortalecimiento de habilidades emocionales y la construcción de entornos laborales saludables y sostenibles.

Resultados Eje Diversidad e inclusión

Talleres en pro de la diversidad e inclusión de mayor interés

21 respuestas



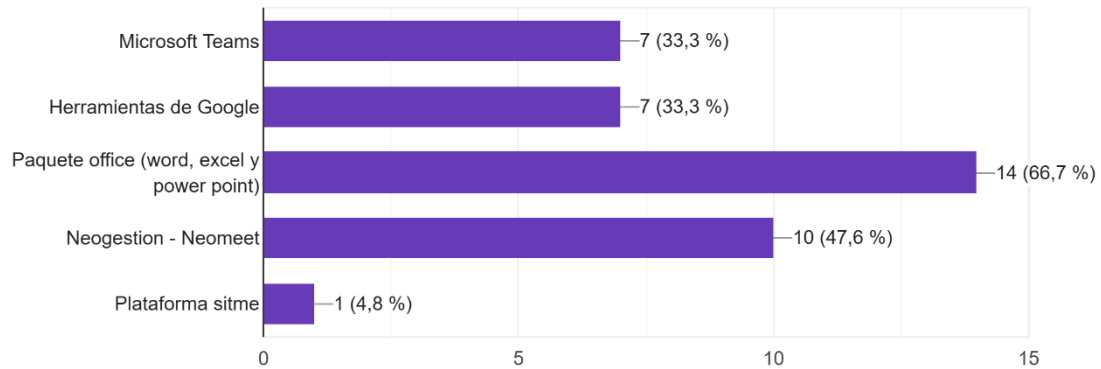
En este marco, se consultó a las y los servidores sobre los talleres de mayor interés en materia de diversidad e inclusión. Los resultados evidencian una mayor preferencia por sensibilización en diversidad, inclusión y equidad (57.17%), enfoque diferencial y de derechos humanos (38.1%) y diversidad étnica y cultural (23.8%). Asimismo, se identificó interés en masculinidades positivas (14.3%) y diversidad sexual y de género (9.5%).

Estos resultados constituyen un insumo clave para orientar acciones formativas y de sensibilización que fortalezcan una cultura organizacional incluyente, respetuosa y libre de violencias, en coherencia con la misionalidad del Ministerio de Igualdad y Equidad.

Resultados Eje Transformación Digital

Herramientas colaborativas más utilizadas por las y los servidores

21 respuestas

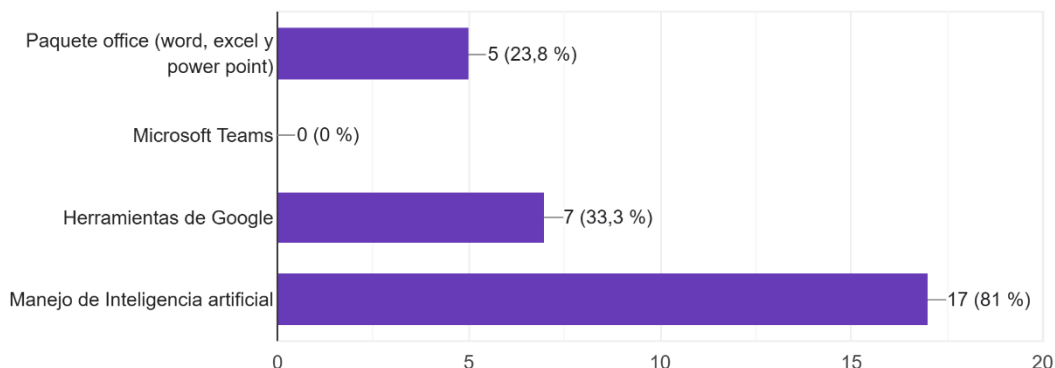


En este contexto, se consultó a las y los servidores sobre las herramientas colaborativas que utilizan con mayor frecuencia en el cumplimiento de sus funciones. Los resultados muestran un mayor uso de paquete Office —Word, Excel y PowerPoint— (66.7%), seguido de Neogestión – Neomeet (47.6%), en un porcentaje del (33.3%) Microsoft Teams y Herramientas de Google.

Estos resultados permiten identificar las herramientas con mayor nivel de apropiación por parte de las y los servidores y constituyen un insumo para orientar acciones de fortalecimiento de competencias digitales, estandarización de usos y promoción de buenas prácticas que contribuyan a la transformación digital.

Herramientas colaborativas que más les gustaría aprender

21 respuestas



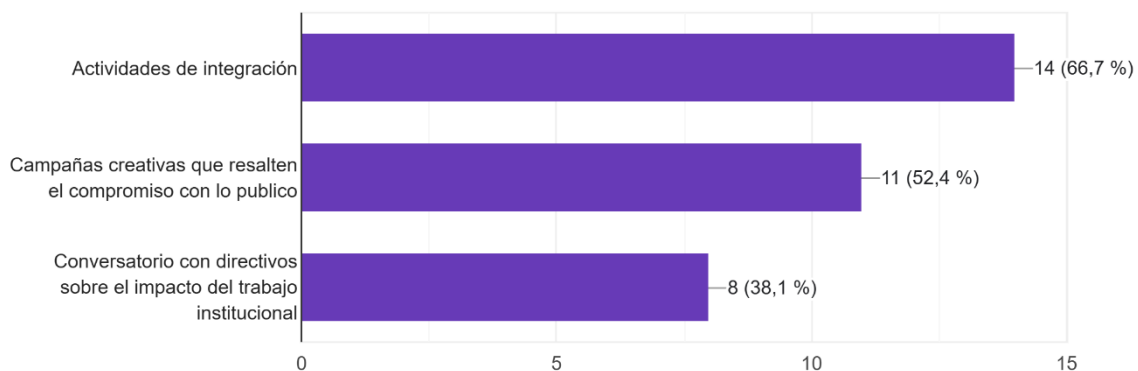
120-20.01.1. F1

En el marco del mismo eje, también se indagó sobre las herramientas digitales que las y los servidores manifestaron interés en aprender o fortalecer. Los resultados evidencian mayor interés en manejo de inteligencia artificial (81%), herramientas de Google con un (33.3%) y por último paquete de office (Word, Excel, power point)

Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer competencias digitales asociadas a la planeación, organización del trabajo, gestión colaborativa y análisis de información.

Resultados Eje Identidad y vocación por el servicio público

Acciones para fortalecer la identidad institucional y la vocación por el servicio público en la entidad
21 respuestas



En este marco, se consultó a las y los servidores sobre las acciones que consideran prioritarias para fortalecer la identidad institucional y la vocación por el servicio público en la entidad. Los resultados evidencian una mayor preferencia por actividades de integración (66.7%), seguidas de campañas creativas que resalten la vocación y el compromiso con lo público, como entrevistas informales (52.4%), y conversatorios con directivos sobre el impacto del trabajo institucional, (38.1%).

Estos resultados orientan la formulación de acciones que promuevan espacios de encuentro, diálogo y reconocimiento del quehacer institucional, fortaleciendo la identidad organizacional, la apropiación del Código de Integridad y el compromiso de las y los servidores con el servicio público.

8. Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

Las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se desarrollarán con base en los 5 ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:

- Eje Equilibrio psicosocial
- Eje Salud mental

- Eje Diversidad e inclusión
- Eje Transformación digital
- Eje Identidad y vocación por el servicio público

A su vez, es de precisar que el cronograma planteado puede tener modificaciones, por factores externos, y está sujeto a la oferta de los aliados estratégicos como la Caja de Compensación Familiar y otras entidades públicas como la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, entre otras.

8.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extra laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

a. Factores psicosociales

Este componente relaciona las actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad, el sentido de pertenencia y conexión con la entidad.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- Deportivas y Recreativas
- Artísticas y culturales
- Capacitación en artes y/o artesanías u otras modalidades
- Flexibilidad laboral
- Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”
- Bienestar Espiritual

b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

En este componente integra todas las acciones orientadas a proteger la dimensión familiar contribuyendo a un equilibrio laboral entre la vida laboral y familiar generando bienestar a los servidores públicos.

120-20.01.1. F1

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- Horarios flexibles.
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
- Acompañamiento fallecimiento familiares y/o compañeros
- Día de la Mujer
- Día del Hombre
- Día de la familia
- Día de la Niñez y la Recreación
- Reconocimiento y felicitación por matrimonio
- Hora de lactancia materna
- Jornada de integración por Halloween
- Manejo del tiempo libre equilibrio y equilibrio de tiempos laborales
- Jornada de mascotas

c. Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la entidad.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)
- Reconocimiento a servidores públicos según su profesión
- Preparación frente al cambio pre pensionados y de desvinculación laboral asistida
- Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño)
- Celebración por cumpleaños
- Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia
- Lectura y cultura en familia
- Salario emocional
- Cambio organizacional y adaptación laboral



8.2 SALUD MENTAL

Nuestro cuerpo es un sistema integral que refleja nuestro estado mental y las decisiones que tomamos día a día para tener un equilibrio. Por esta razón, en este programa abordamos los puntos importantes que nos llevan a tener una salud física y mental óptima mediante la prevención y mantenimiento, para lo cual a través del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) se estará alineado con el desarrollo de estas actividades.

a. Higiene Mental

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- Estrategias de trabajo bajo presión

b. Prevención de Nuevos Riesgos a la salud y efectos postpandemia

- Prevención del sedentarismo
- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento

8.3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. También se busca afianzar la convivencia institucional fortaleciendo valores y reevaluando creencias, es necesario tener presente que las normas de convivencia contribuyen al mejoramiento de clima laboral, facilitan la integración, la participación y las relaciones interpersonales en los diferentes ambientes laborales.

a. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

- Campañas de inclusión laboral, diversidad y cultura
- Cultura inclusiva

b. Prevención, Atención y Medidas de Protección

- Realizar campaña de fortalecimiento en normas de convivencia, empatía laboral
- Actividades de prevención Comité de convivencia laboral.

8.4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje reconoce la profunda redefinición del sector público impulsada por la Cuarta Revolución Industrial, la acelerada evolución tecnológica y la creciente incorporación de soluciones digitales que transforman la forma en que las entidades operan, se comunican y prestan sus servicios. La transición hacia modelos de gestión más inteligentes no responde únicamente a los cambios derivados de la pandemia de COVID-19; obedece, sobre todo, a un dinamismo global que demanda instituciones más conectadas, eficientes y orientadas al uso estratégico de la información.

a. Creación de cultura digital para el bienestar

- Actividades para la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales
- Promover el uso de aplicaciones gratuitas enfocadas al autocuidado.

8.5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende iniciativas orientadas a fomentar entre 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, así como los principios de la función pública mencionados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004. Además, cómo entender el significado y la importancia de su labor, contribuyendo a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado, esto implica incentivar una cultura organizacional en este sentido.

a. Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público

- Promover acciones a reconocer y premiar por los logros y el cumplimiento de objetivos- incentivo reconocimiento a la labor prestada- permiso por antigüedad.
- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia y promover el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad
- Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación con el propósito de fomentar el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser

120-20.01.1. F1

servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el alcance del Plan de Bienestar Social e Incentivos se estableció un indicador que contribuya a fortalecer la participación de los servidores en las actividades a ejecutar:

Con la medición de los indicadores se obtienen datos reales con los cuales se podrá conocer el impacto de las actividades de bienestar, se podrá ajustar las metas acordes a los objetivos planteados.

Los indicadores establecidos para el Plan de bienestar son:

- **Indicador de Cumplimiento**

Garantizar que el plan cumpla con la normatividad vigente en lo relacionado con la ejecución presupuestal y planeación de las actividades en materia de bienestar social e incentivos.

Fórmula:

(# de actividades realizadas en el periodo) _____

(# de actividades de bienestar programadas en el periodo) * 100

- **Indicador de impacto**

Medir los resultados finales en la entidad obtenidos como consecuencia de la asistencia de los servidores en los temas planeados y actividades de bienestar.

Fórmula:

N° total participantes única vez en el año

Total de planta esperada en el año *100

10. Financiación del Plan

Para la ejecución del PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE METROLÍNEA S.A., la entidad dispone dentro del Presupuesto 2026 las partidas asignadas a los Planes Institucionales de Bienestar, igualmente la entidad gestionará con la Caja de Compensación, La Administradora de Riesgos Labores y otras entidades públicas, la realización de actividades compartidas que permitan la optimización de recursos.

11. CRONOGRAMA

Desde el área de Talento Humano y teniendo en cuenta las solicitudes, observaciones en temas de bienestar se generará un cronograma para el 2026 con ejecución a partir de febrero y hasta noviembre de 2026, el cual estará sujeto a cambios de fechas considerando la disponibilidad de recursos y de las entidades que apoyan la ejecución del mismo.

Hace parte integral del presente Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos el cronograma para ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del 2026.



EMIRO J. CASTRO MEZA
Gerente.
Metrolínea S.A.

Elaboró: Luz Marina Peña Quitian / PUI Talento Humano 