


Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos



Enero, 2026
Bogotá D.C



Directora General (e)

Susana Morales Pinilla

Oficina asesora o dependencia encargada

Nombre Asesor o Director de la dependencia

EQUIPO TÉCNICO

Redacción:

José Guillermo Del Rio Bahena – Profesional en Finanzas y Comercio Exterior

Diana Marcela Albarracín Núñez – Abogada - Psicóloga

Andrés Felipe Ayala Castañeda – Administrador Público

Corrección de estilo:

Johana Patricia Giraldo Ayala – Administradora de Empresas

Javier Benavides – Diseñador Gráfico

© Agencia Regional de Movilidad - 2026

Bogotá D.C., Colombia.

TABLA DE CONTENIDO

Presentación	4
Metodología	5
Marco Normativo	6
Objetivos.....	6
Caracterización del Talento Humano	7
Diagnóstico inicial de bienestar	21
Actividades propuestas de Bienestar e Incentivos	24

Gráficos

Gráfico 1 Género.....	9
Gráfico 2 Edad	10
Gráfico 3 Formación Académica	12
Gráfico 4 Antigüedad Laboral	13
Gráfico 5 Medio De Transporte	14
Gráfico 6 Orientación Sexual	15
Gráfico 7 Dependientes.....	16
Gráfico 8 Cantidad De Hijos	17
Gráfico 9 Mascotas	19
Gráfico 10 Alergias	20

Tablas

Tabla 1 Actividades de bienestar e incentivos	25
---	----

Presentación

La Agencia Regional de Movilidad – ARM, como entidad adscrita a la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca, tiene la responsabilidad de liderar, coordinar y cofinanciar acciones orientadas a la movilidad regional sostenible, segura e integrada. Su talento humano es el eje fundamental para garantizar el cumplimiento de su misión institucional, especialmente en una fase de consolidación que requiere bienestar, motivación, sentido de pertenencia y desarrollo personal y profesional.

En este marco, el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 se constituye en el instrumento que orienta las acciones dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el fortalecimiento del clima organizacional, la promoción de prácticas saludables, la prevención del riesgo psicosocial y la consolidación de una cultura institucional basada en la ética, la integridad, el respeto y la excelencia en el servicio público.

El presente plan se estructuró con base en la información obtenida a partir de la encuesta de caracterización sociodemográfica y de identificación de necesidades de capacitación y bienestar aplicada a los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad durante el mes de diciembre de 2025. La formulación del plan tuvo en cuenta los ejes misionales de la Agencia, en articulación con los lineamientos y ejes estratégicos definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.

Metodología

La formulación del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Agencia Regional de Movilidad se desarrolló a partir de una metodología estructurada y sistemática, orientada a garantizar su pertinencia técnica, coherencia normativa y alineación estratégica con la gestión del talento humano. Dicha metodología se fundamentó en los lineamientos definidos por el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y se articuló con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2023).

En una primera fase, se realizó la recolección de información, mediante el uso de fuentes primarias y secundarias. Como fuente primaria, se aplicó una encuesta institucional de caracterización sociodemográfica y de identificación de necesidades de capacitación, bienestar e incentivos a los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad, durante el mes de diciembre de 2025. De manera complementaria, se efectuó una revisión normativa y documental de los principales referentes legales y técnicos en materia de bienestar laboral, estímulos e incentivos en el sector público, entre ellos la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

Posteriormente, en la fase de análisis y elaboración del diagnóstico, se consolidó y examinó la información recolectada, con el propósito de identificar tendencias, necesidades prioritarias y oportunidades de mejora asociadas al bienestar integral de los servidores públicos. Este análisis permitió reconocer aspectos relacionados con el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, la salud mental, la motivación, el reconocimiento institucional, la diversidad e inclusión, y la adaptación a entornos laborales mediados por la transformación digital, en concordancia con los resultados y enfoques planteados a nivel nacional por Función Pública (DAFP, 2023).

Finalmente, en la fase de diseño y formulación del plan, se definieron las líneas de acción, programas y actividades de bienestar, estímulos e incentivos, organizadas conforme a los ejes estratégicos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026. Este ejercicio permitió asegurar que el plan responda tanto a las necesidades específicas de los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad como a los objetivos institucionales y misionales de la entidad, promoviendo la generación de valor público,

el fortalecimiento del clima organizacional y el mejoramiento continuo del desempeño individual y colectivo.

Marco Normativo.

Este Plan se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 909 de 2004 – Empleo público y modernización del Estado.
- Decreto Ley 1567 de 1998 – Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Ley 2199 de 2022 – Régimen especial de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca.
- Acuerdo Regional 01 de 2022 – Estatutos de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Lineamientos del DAFP sobre Bienestar Social Laboral y Estímulos.
- Directrices de entidades públicas referentes (Región Metropolitana, IDU, DNP, Min Transporte, SDM).

Objetivos.

a. Objetivo General

Promover el bienestar integral, la calidad de vida laboral, la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad – ARM, mediante acciones articuladas que fortalezcan la salud, el clima organizacional, la cultura ética y el reconocimiento institucional.

b. Objetivos Específicos.

- Fomentar el bienestar físico, mental y emocional de los servidores.
- Fortalecer la integración institucional y el clima laboral.
- Desarrollar acciones de reconocimiento y estímulos para incentivar el desempeño.
- Promover hábitos de vida saludable y movilidad segura.
- Impulsar la cultura del servicio público, ética, integridad y transparencia.

c. Criterios para el diagnóstico

Dado el carácter reciente de la ARM y su proceso de consolidación institucional, el diagnóstico se basa en:

1. Revisión de necesidades preliminares manifestadas por los todos servidores públicos de las diferentes dependencias.
2. Observaciones del proceso de alistamiento institucional 2024–2025.
3. Características organizacionales típicas de entidades nuevas del sector movilidad y planeación.
4. Factores propios del trabajo técnico en movilidad regional (desplazamientos, alta demanda analítica, interoperabilidad interinstitucional).
5. Condiciones psicosociales comunes en entidades recientes (carga de adaptación, incertidumbre inicial, configuración de roles).

Caracterización del Talento Humano.

Una vez aplicada la encuesta de caracterización sociodemográfica y detección de necesidades de bienestar y capacitación a la población encuestada, se obtuvieron los siguientes resultados:

La encuesta sociodemográfica fue diligenciada por 4 personas, quienes autorizaron en su totalidad el tratamiento de sus datos personales para fines exclusivamente institucionales, estadísticos y de planeación. El análisis se realizó sobre resultados consolidados, sin uso de nombres, documentos de identidad, direcciones ni ningún dato que permita la identificación individual, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

Desde el punto de vista territorial, el 100 % de las personas encuestadas residen en el municipio de Bogotá D. C., lo que permite focalizar las estrategias de bienestar, movilidad y conciliación vida-trabajo en un contexto urbano homogéneo, sin requerir diferenciaciones por dispersión geográfica o ruralidad.

En relación con el enfoque de género, el 100 % de las personas se identifican como mujeres, y el 100 % se identifican como heterosexuales, sin reportes de identidades de género diversas u orientaciones sexuales distintas. Si bien este resultado no permite inferencias generales por el tamaño de la muestra, sí sugiere la pertinencia de incorporar acciones de bienestar con enfoque de género, particularmente en temas de conciliación laboral, autocuidado, salud mental y prevención del estrés.

Respecto a condiciones de discapacidad, el 0 % reportó presentar alguna discapacidad permanente, lo cual no excluye la necesidad de mantener un enfoque preventivo y de accesibilidad universal, pero indica que, para esta población específica, las acciones de bienestar pueden priorizar factores psicosociales y organizacionales más que adecuaciones físicas o tecnológicas especializadas.

En cuanto a la composición del hogar y responsabilidades familiares, el 75 % de las personas reportó tener personas dependientes a cargo, y el 100 % manifestó tener dos hijos. Este dato es altamente relevante para la gestión del bienestar, pues evidencia una población con altas cargas familiares, lo que refuerza la necesidad de promover medidas como flexibilidad horaria, teletrabajo, estrategias de equilibrio vida laboral-familiar y acompañamiento psicosocial.

Adicionalmente, el 50 % de las personas indicó tener mascotas, principalmente perros, lo cual puede ser considerado en actividades de bienestar relacionadas con estilos de vida saludable, pausas activas, jornadas recreativas o campañas de autocuidado emocional, dado el impacto positivo que la convivencia con mascotas tiene en la reducción del estrés laboral, según literatura especializada.

En materia de movilidad cotidiana, el 75 % utiliza transporte público como principal medio de desplazamiento al trabajo, mientras que el 25 % utiliza vehículo particular. Este resultado sugiere una mayor exposición a tiempos de desplazamiento prolongados y factores de estrés asociados a la movilidad urbana, lo que refuerza la pertinencia de estrategias de bienestar como horarios flexibles, modalidades de trabajo remoto o escalonado y programas de gestión del estrés.

Para ahondar en los detalles por cada una de las temáticas evaluadas por la encuesta para la población objeto del Plan de Bienestar e Incentivos, se realiza una descripción de los resultados, así:

- Distribución por Género Biológico.

La distribución de los servidores públicos participantes en la encuesta de caracterización sociodemográfica de la Agencia Regional de Movilidad según género biológico. La información fue recolectada de manera voluntaria y anónima, con fines exclusivamente estadísticos y de planeación institucional, garantizando la confidencialidad y el adecuado tratamiento de los datos personales.

La a continuación presenta de manera grafica los resultados que evidencian una conformación del 100 % de la población objeto son mujeres, sin participación de hombres en el grupo de servidores públicos encuestados. Esta composición refleja una estructura de personal predominantemente femenina en el periodo analizado, lo cual constituye un elemento relevante para la comprensión de las dinámicas organizacionales y la adopción de un enfoque de género en la formulación de políticas y programas institucionales.

GRÁFICO 1 Género

Distribución por género



La encuesta está compuesta exclusivamente por mujeres.

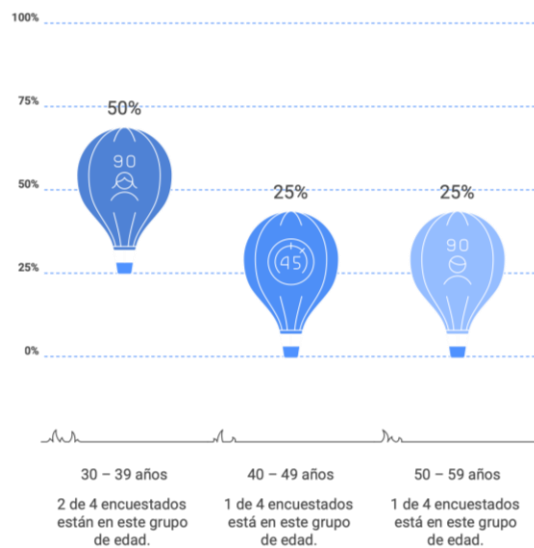
Fuente: Elaboración propia, Encuesta Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar - Agencia Regional de Movilidad, diciembre, 2025.

En cuanto a la interpretación de la anterior imagen, la información representada se constituye en un insumo fundamental para el diseño de acciones de bienestar, estímulos e incentivos con enfoque diferencial y de género, orientadas a atender necesidades específicas asociadas a la salud, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el desarrollo profesional y la prevención de riesgos psicosociales. Asimismo, permite fortalecer la incorporación de medidas orientadas a la equidad, la inclusión y la promoción de entornos laborales seguros y libres de discriminación, en concordancia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 y la normativa vigente en materia de igualdad de género.

- Distribución por rangos de edad.

La siguiente imagen presenta la distribución de los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad por rangos de edad, con base en la información recolectada mediante la encuesta de caracterización sociodemográfica aplicada a la planta de personal. Los datos fueron suministrados de manera voluntaria y anónima, con fines exclusivamente estadísticos y de planeación institucional, garantizando la confidencialidad y el adecuado tratamiento de la información personal.

GRÁFICO 2 Edad



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar - Agencia Regional de Movilidad, diciembre, 2025.

De la anterior imagen y sus resultados evidencian que el grupo etario predominante corresponde al rango de 30 a 39 años, el cual representa el 50 % de los encuestados. Adicionalmente, los rangos de edad de 40 a 49 años y de 50 a 59 años concentran cada uno el 25 % de la población participante. Esta distribución refleja una estructura etaria mayoritariamente adulta, con presencia equilibrada de servidores en distintas etapas del ciclo de vida laboral.

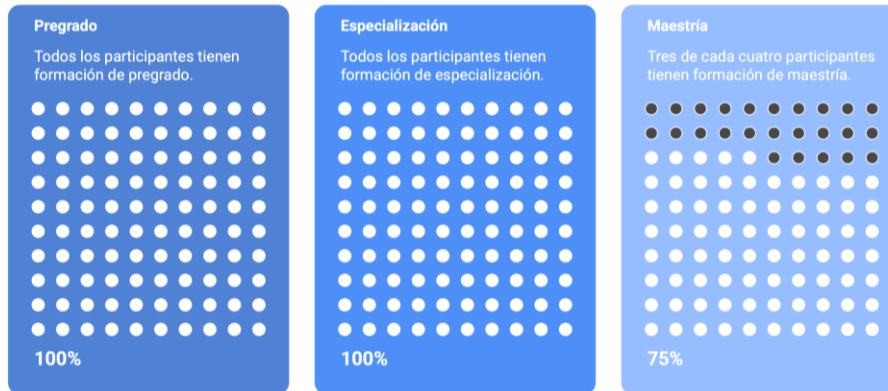
En este sentido, la información representada en la imagen constituye un insumo relevante para la formulación de acciones de bienestar e incentivos con enfoque diferencial, orientadas a responder a las necesidades particulares de cada grupo etario. Asimismo, permite fortalecer la planeación de estrategias relacionadas con salud y bienestar, desarrollo profesional, conciliación de la vida personal y laboral, y gestión del relevo generacional, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional, la sostenibilidad del talento humano y el desempeño institucional de la Agencia Regional de Movilidad.

- **Formación académica**

En la siguiente imagen se presenta una sección de la caracterización del nivel de formación académica de los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad, con base en la información recolectada a través de la encuesta de caracterización sociodemográfica aplicada a la planta de personal. Los datos fueron suministrados de manera voluntaria y anónima, con fines exclusivamente estadísticos y de planeación institucional, garantizando la confidencialidad y el adecuado tratamiento de la información personal.

GRÁFICO 3 Formación Académica

Formación Académica ARM



La formación académica de los participantes de ARM es alta, con un enfoque en pregrado y especialización.

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar - Agencia Regional de Movilidad, diciembre, 2025.

Los resultados evidencian que la totalidad de los participantes cuenta con formación de pregrado y de especialización (100 %), mientras que un porcentaje significativo, equivalente al 75 %, ha alcanzado el nivel de formación de maestría. Este perfil académico refleja un alto nivel de cualificación del talento humano de la Agencia, coherente con la complejidad técnica, estratégica y misional de sus funciones.

En este sentido, la información representada en la imagen constituye un insumo relevante para la formulación de acciones de bienestar, estímulos e incentivos orientadas al desarrollo profesional, la gestión del conocimiento y la motivación del talento humano. Asimismo, permite fortalecer la planeación de estrategias de capacitación avanzada, reconocimiento al mérito académico y promoción de trayectorias de desarrollo profesional, en articulación con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional y la generación de valor público.

- Antigüedad laboral

La siguiente imagen presenta la distribución del medio principal de transporte utilizado por los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad para su desplazamiento diario al lugar de trabajo, con base en la información recolectada a través de la encuesta de caracterización sociodemográfica. Los datos fueron suministrados de manera voluntaria y anónima, con fines exclusivamente estadísticos y de apoyo a la planeación institucional.

GRÁFICO 4 Antigüedad Laboral

Antigüedad laboral en ARM



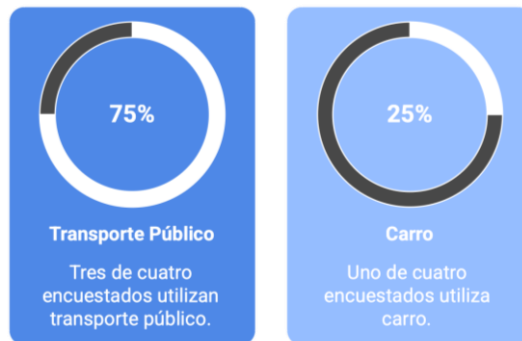
Todos los encuestados tienen menos de 1 año de antigüedad laboral.

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar - Agencia Regional de Movilidad, diciembre, 2025.

Los resultados expuestos en la anterior imagen evidencian que el transporte público constituye el medio de desplazamiento más utilizado, siendo empleado por aproximadamente el 75 % de los encuestados, mientras que el 25 % manifiesta utilizar el carro particular. Esta distribución refleja patrones de movilidad acordes con el contexto urbano y metropolitano en el que opera la entidad, así como una alta dependencia de los sistemas de transporte público para el acceso al trabajo.

GRÁFICO 5 Medio De Transporte

Medio principal de transporte hacia el trabajo



El transporte público es el medio de transporte más común.

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar - Agencia Regional de Movilidad, diciembre, 2025.

En este sentido, la información representada en la imagen se constituye en un insumo relevante para la formulación de acciones de bienestar orientadas a la movilidad sostenible, el equilibrio entre la vida personal y laboral y la prevención de riesgos asociados a los desplazamientos diarios. Asimismo, permite orientar iniciativas relacionadas con horarios flexibles, teletrabajo, promoción del uso de medios alternativos de transporte y articulación con programas institucionales de salud y bienestar, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida laboral y al fortalecimiento del compromiso institucional con la sostenibilidad y el bienestar integral del talento humano.

GRÁFICO 6 Orientación Sexual



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar - Agencia Regional de Movilidad, diciembre, 2025.

La imagen anterior presenta la distribución de la orientación sexual reportada por los servidores públicos participantes en la encuesta de caracterización sociodemográfica aplicada por la Agencia Regional de Movilidad. Esta información fue recolectada de manera voluntaria, anónima y confidencial, en estricto cumplimiento de los principios de protección de datos personales y respeto por la intimidad, y tiene como finalidad exclusiva apoyar el diseño de acciones institucionales orientadas a la promoción de la diversidad, la inclusión y el bienestar integral.

Debido al número limitado de la muestra los resultados evidencian la existencia de una única orientación sexual, sin embargo, después del mes de se busca la coexistencia de distintas orientaciones sexuales dentro de la entidad, incluyendo identidades heterosexuales, homosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales y queer, lo cual refleja la pluralidad de experiencias e identidades presentes en el talento humano de la Agencia. Este reconocimiento constituye un insumo relevante para el fortalecimiento de un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de

discriminación, en concordancia con los principios de igualdad, dignidad humana y enfoque diferencial que orientan la gestión pública.

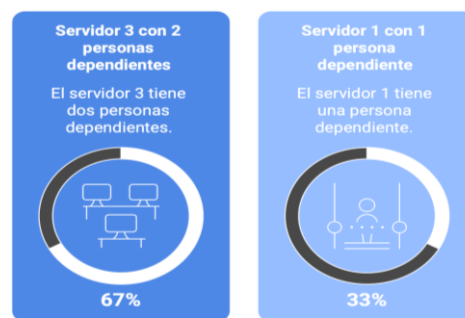
En este sentido, la información representada en la gráfica permite orientar la formulación y priorización de acciones de bienestar e incentivos enfocadas en la diversidad e inclusión, así como en la prevención de cualquier forma de estigmatización, acoso o trato desigual. De esta manera, el Plan de Bienestar de la Agencia Regional de Movilidad incorpora un enfoque inclusivo que reconoce y valora la diversidad sexual como un elemento fundamental para la consolidación de un clima organizacional positivo, el fortalecimiento del sentido de pertenencia y la generación de valor público.

- Personas dependientes por servidor

La imagen siguiente representa la distribución de personas dependientes a cargo de los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad, con base en la información recolectada mediante la encuesta de caracterización sociodemográfica aplicada a la planta de personal. Los datos fueron suministrados de manera voluntaria y anónima, con fines exclusivamente estadísticos y de apoyo a la planeación institucional, garantizando la confidencialidad y el adecuado tratamiento de la información personal.

GRÁFICO 7 Dependientes

Personas dependientes por servidor



La mayoría de los servidores tienen dos personas dependientes a cargo.

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar - Agencia Regional de Movilidad, diciembre, 2025.

Los resultados evidencian que la mayoría de los servidores públicos participantes reporta tener dos personas dependientes a su cargo, lo que corresponde al 67 % de la muestra, mientras que el 33 % manifiesta tener una persona dependiente. Esta información permite identificar la existencia de responsabilidades familiares y de cuidado significativas dentro del talento humano de la entidad.

En este sentido, la información representada en la imagen constituye un insumo relevante para la formulación de acciones de bienestar e incentivos orientadas al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, tales como medidas de flexibilización de la jornada, promoción del teletrabajo, fortalecimiento de programas de apoyo familiar y desarrollo de estrategias diferenciales que reconozcan las cargas de cuidado. De esta manera, el Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Regional de Movilidad fortalece su enfoque humano y diferencial, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional, la satisfacción laboral y la sostenibilidad del desempeño institucional.

- Cantidad de hijos

La imagen siguiente ilustra la información recolectada en la encuesta de caracterización sociodemográfica relacionada con la tenencia y número de hijos de los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad. Estos datos fueron suministrados de manera voluntaria y anónima, y su tratamiento se realiza exclusivamente con fines estadísticos y de planeación institucional, en observancia de la normativa vigente sobre protección de datos personales.

GRÁFICO 8 Cantidad De Hijos



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar
- Agencia Regional de Movilidad, diciembre, 2025.

La identificación de servidores públicos con responsabilidades parentales constituye un insumo relevante para la formulación de acciones de bienestar orientadas al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. En particular, esta información permite reconocer la diversidad de situaciones familiares presentes en la entidad y facilita la definición de iniciativas diferenciadas que respondan a las necesidades asociadas al cuidado, la crianza y el acompañamiento familiar.

En este sentido, los resultados derivados de esta caracterización respaldan la inclusión de actividades y medidas de bienestar tales como jornadas de integración familiar, flexibilización de horarios, promoción del teletrabajo, estrategias de desconexión laboral y acciones conmemorativas orientadas a la familia, en concordancia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026. De esta manera, el Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Regional de Movilidad fortalece su enfoque humano y diferencial, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional, la satisfacción laboral y la productividad institucional.

La siguiente imagen sintetiza la información obtenida en la encuesta de caracterización sociodemográfica relacionada con la tenencia y preferencias de mascotas entre los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad. Los datos fueron recolectados de manera voluntaria y anónima, con fines exclusivamente estadísticos y de planeación institucional, garantizando en todo momento la confidencialidad y el adecuado tratamiento de la información personal.



- Mascotas

GRÁFICO 9 Mascotas

Preferencias de Mascotas



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar - Agencia Regional de Movilidad, diciembre, 2025.

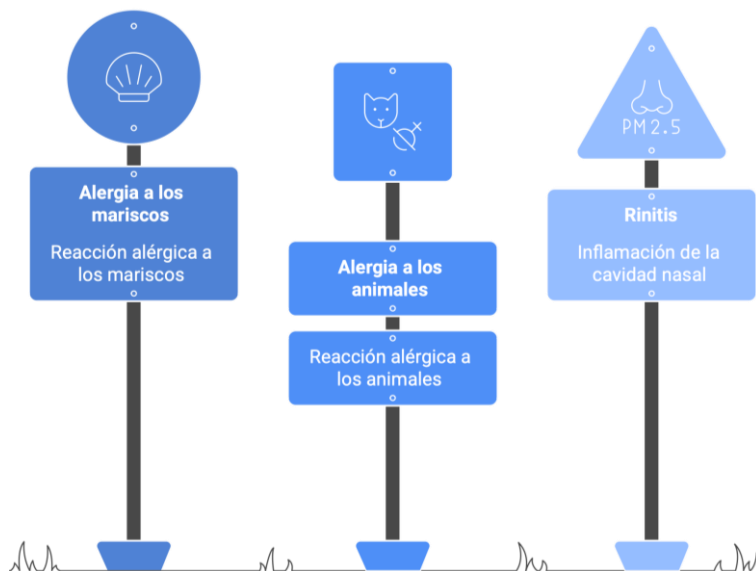
Los resultados de la anterior imagen muestran que los perros constituyen la mascota más común entre quienes reportan tener animales de compañía; no obstante, también se identifica un grupo de servidores públicos que manifiesta no contar con mascotas. Esta caracterización refleja la diversidad de estilos de vida y contextos personales presentes en la entidad, los cuales inciden en las dinámicas de bienestar emocional y en la forma como los servidores equilibran su vida personal y laboral.

En este sentido, la información representada en la imagen sirve como insumo complementario para el diseño de acciones de bienestar orientadas al equilibrio psicosocial, tales como actividades recreativas, jornadas de sensibilización sobre bienestar animal, iniciativas de integración y campañas de promoción de la salud mental. De esta manera, el Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Regional de Movilidad incorpora una visión integral del bienestar, reconociendo factores personales que contribuyen al fortalecimiento del clima organizacional y la calidad de vida laboral.

- Alergias

La siguiente imagen sintetiza la información recolectada en la encuesta de caracterización sociodemográfica relacionada con la presencia de condiciones de salud asociadas a alergias y rinitis entre los servidores públicos de la Agencia Regional de Movilidad. Los datos fueron suministrados de manera voluntaria y anónima, con fines exclusivamente estadísticos y de apoyo a la planeación de acciones institucionales de bienestar, garantizando la confidencialidad y el adecuado tratamiento de la información sensible en materia de salud.

GRÁFICO 10 Alergias



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Sociodemográfica, Capacitación y Bienestar - Agencia Regional de Movilidad, diciembre, 2025.

La anterior imagen permite identificar la existencia de alergias específicas, tales como reacciones alérgicas a los mariscos y a los animales, así como la presencia de rinitis, entendida como la inflamación de la cavidad nasal, la cual puede estar asociada a factores ambientales como la exposición a material particulado (PM2.5), cambios climáticos o alérgenos presentes en el entorno laboral y personal. Estas condiciones pueden incidir en el bienestar físico, la concentración y el desempeño laboral de los servidores públicos.

En este contexto, la información representada en la imagen constituye un insumo relevante para la formulación de acciones de bienestar orientadas a la promoción de la salud y la prevención de riesgos, tales como jornadas de educación en salud, campañas de autocuidado, adecuaciones razonables en el entorno laboral, articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y actividades de sensibilización sobre factores ambientales y hábitos saludables. De esta manera, el Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia Regional de Movilidad fortalece su enfoque integral, promoviendo condiciones laborales que favorezcan la salud, la calidad de vida y el desempeño sostenible del talento humano.

Diagnóstico inicial de bienestar.

a. Hallazgos principales.

- Necesidad de fortalecer el sentido de pertenencia, identidad institucional y cohesión de equipos.
- Requerimiento de acciones de bienestar emocional, manejo del estrés y equilibrio laboral.
- Necesidad de actividades que promuevan hábitos saludables, pausas activas y movilidad segura.
- Requerimientos de integración entre equipos técnicos, administrativos y directivos.
- Expectativa de contar con programas de reconocimiento que motiven el desempeño.
- Necesidad de acompañamiento psicosocial preventivo.
- Requerimiento de acciones que fortalezcan la cultura ética y el servicio al ciudadano.

2. Ejes Estratégicos de Bienestar e Incentivos.

- Eje 1. Desarrollo Humano Integral

Busca fortalecer habilidades personales, emocionales y relacionales que contribuyan al bienestar laboral.

Líneas de acción:

- Manejo del estrés y salud emocional.
- Desarrollo de habilidades blandas.
- Talleres de autocuidado.
- Inclusión, diversidad y no discriminación.

- Eje 2. Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)

Articulado al SG-SST, promueve la prevención de riesgos físicos, psicosociales y ergonómicos.

Líneas de acción:

- Pausas activas y ergonomía.
- Programas de prevención de riesgos.
- Actividades de movilidad segura.
- Jornadas de salud integral.

- Eje 3. Integración, Cultura Organizacional y Clima Laboral

Fortalece el sentido de pertenencia y la cohesión institucional.

Líneas de acción:

- Actividades de bienvenida y reinducción.
- Integración institucional.
- Conmemoraciones y fechas especiales.
- Actividades deportivas y recreativas.

- Eje 4. Reconocimiento y Estímulos Institucionales

Basado en Decreto 1567 de 1998.

Líneas de acción:

- Reconocimiento a equipos y servidores destacados.
- Incentivos no pecuniarios.

- Condecoraciones, menciones y distinciones.
- Reconocimiento a buenas prácticas en movilidad, innovación y servicio.

- Eje 5. Cultura Ética, Servicio Público e Integridad

Promueve los valores del Estado y el Código de Integridad.

Líneas de acción:

- Ética pública.
- Prevención de corrupción.
- Cultura del servicio al ciudadano.
- Buenas prácticas institucionales.

- Eje 6. Hábitos Saludables y Movilidad Segura.

Diseñado específicamente para la naturaleza sectorial de la ARM.

Líneas de acción:

- Campañas de movilidad segura: peatón, ciclista y vehículo.
- Incentivo a la actividad física (rutas activas, caminatas, ciclismo).
- Prevención de la fatiga laboral.
- Promoción de transporte sostenible para asistir al trabajo.

3. Estímulos Institucionales

Conforme al Decreto 1567 y prácticas del sector:

- Reconocimiento al mérito individual.
- Premiación por innovación en movilidad regional.
- Reconocimiento por buenas prácticas interinstitucionales.
- Valoración de equipos de proyectos estratégicos.
- Menciones de honor y certificados de logro.

4. Seguimiento y Evaluación.

El seguimiento se realiza mediante:

- Informes trimestrales de ejecución.
- Encuestas de percepción de bienestar.
- Evaluación del impacto en clima laboral.
- Indicadores básicos: participación, cobertura, satisfacción, reducción de riesgos psicosociales.

5. Responsables.

Derivado de la revisión normativa estructural, las dependencias responsables de la ejecución, seguimiento y evaluación del presente plan se relacionan a continuación:

- **Subdirección de Talento Humano ARM:** Ejecución, coordinación y monitoreo general del plan.
- **Dirección Corporativa:** Aprobación, seguimiento y evaluación técnica.
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Validación.
- **Comité SG-SST y COPASST:** Acciones de seguridad y salud.
- **Oficina Asesora de Planeación:** Consolidación de cifras.

Actividades propuestas de Bienestar e Incentivos

Las actividades propuestas priorizan, en el primer semestre, acciones de bajo costo, alto impacto emocional y carácter formativo, acordes con una planta reducida y con las restricciones de la Ley de Garantías. Posteriormente, una vez finalizada la restricción, se plantea una ampliación progresiva y escalonada del portafolio de bienestar, alineada con el crecimiento de la planta y con los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, fortaleciendo el clima organizacional, la salud integral, la integración institucional y el reconocimiento al mérito, en coherencia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el MIPG.

TABLA 1 Actividades de Bienestar e Incentivos

Fase	Eje estratégico	Actividad propuesta	Descripción puntual	Población objetivo	Aliado / soporte	Periodo de ejecución
Fase I (Ley de Garantías)	Desarrollo humano integral	Jornadas de bienestar emocional y manejo del estrés	Sesiones grupales cortas orientadas a autocuidado, manejo del estrés y adaptación institucional, considerando alta carga familiar y desplazamientos urbanos.	4 servidores públicos	Compensar – Salud mental	Febrero – mayo 2026
Salud y SST	Pausas activas dirigidas	Implementación de pausas activas presenciales o virtuales, con énfasis en ergonomía y prevención de fatiga laboral.	4 servidores públicos	Compensar – Dimensión física	Febrero – junio 2026	
Integración y cultura organizacional	Jornada de identidad institucional	Actividad de fortalecimiento del sentido de pertenencia, misión ARM y valores del servicio público.	4 servidores públicos	Talento Humano ARM	Marzo 2026	
Cultura ética e integridad	Taller de ética pública y servicio al ciudadano	Sensibilización sobre Código de Integridad, cultura del	4 servidores públicos	Talento Humano / Planeación	Abril 2026	

Fase	Eje estratégico	Actividad propuesta	Descripción puntual	Población objetivo	Aliado / soporte	Periodo de ejecución
		servicio y responsabilidad pública.				
Reconocimiento	Reconocimiento simbólico al compromiso institucional	Entrega de menciones simbólicas por aportes al proceso de alistamiento institucional.	4 servidores públicos	Dirección ARM	Junio 2026	
Fase II (Post Ley de Garantías)	Desarrollo humano integral	Programa de acompañamiento psicosocial	Acompañamiento preventivo en salud mental, equilibrio vida laboral-familiar y adaptación al cambio por crecimiento de planta.	117 servidores públicos	Compensar – Salud mental	Julio – diciembre 2026
Salud y SST	Jornadas de salud integral	Jornadas de promoción de la salud, autocuidado, prevención de alergias, rinitis y riesgos psicosociales	Planta total	Compensar – Salud	Segundo semestre	
Hábitos saludables y movilidad segura	Campañas de movilidad segura y transporte sostenible	Actividades pedagógicas sobre movilidad segura, caminatas institucionales y promoción de transporte	Planta total	Compensar / ARM	Agosto – noviembre 2026	

Fase	Eje estratégico	Actividad propuesta	Descripción puntual	Población objetivo	Aliado / soporte	Periodo de ejecución
		sostenible, alineadas con la misionalidad ARM.				
Integración y clima laboral	Jornadas de integración institucional	Actividades recreativas y deportivas para integración de equipos nuevos y antiguos.	Planta total	Compensar – Recreación	Segundo semestre	
Diversidad e inclusión	Taller de diversidad, enfoque de género e inclusión	Sensibilización en enfoque de género, diversidad y prevención de violencias y discriminación.	Planta total	Compensar – Foro/Taller	Septiembre 2026	
Reconocimiento e incentivos	Reconocimiento al mérito y buenas prácticas	Reconocimiento no pecuniario a equipos o servidores destacados por innovación, servicio y buenas prácticas en movilidad.	Planta total	Dirección ARM	Noviembre 2026	
Cultura ética y vocación pública	Voluntariado institucional	Participación en actividades de responsabilidad social y	Planta total	Compensar – RSE	Segundo semestre	

Fase	Eje estratégico	Actividad propuesta	Descripción puntual	Población objetivo	Aliado / soporte	Periodo de ejecución
		voluntariado, fortaleciendo identidad y vocación por el servicio público.				

Presupuesto.

Para la ejecución de las actividades bienestar y capacitación se tendrá asignado un presupuesto total de **TRESCIENTOS VEINTISÉIS MILLONES DE PESOS** (\$326.000.000).

También se contarán con apoyos de la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR, dentro del plan de actividades en el marco de sus alcances y competencias.