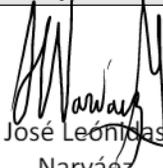


	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción del cambio
26/08/2019	01	Creación del documento.
12/03/2020	02	Nuevo plan y cronograma del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2020
29/01/2021	03	Diagnóstico y cronograma del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021
Ver firma digital de aprobación del documento	04	Diagnóstico y cronograma del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022

Elaboró	Revisó	Aprobó	Aprobó SIG
 Gloria Patricia Castaño E. Profesional Gerencia Administrativa y de Abastecimiento	 Firmado digitalmente por NULBIS ESTELA CAMARGO CURIEL Nulbis Estela Camargo Curiel Gerente Administrativa y de Abastecimiento	 José Leónidas Narváez Gerente General	Claudia Marcela Galvis Russi Representante de Alta Dirección-SIG

DR Daniela Rozo Rodríguez – Oficina Asesora de Planeación

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN	3
3. INDICADORES DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR DE LA VIGENCIA 2021.....	6
4. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2022	7
5. PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2022	9
6. PRESUPUESTO.....	11
7. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	11
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	11
9. INDICADORES.....	12
10. ANEXOS.....	12
Anexo 1. Cronograma Actividades de Bienestar	13
Anexo 2. Programa de Incentivos “Metro Puntos”	14

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

1. INTRODUCCIÓN:

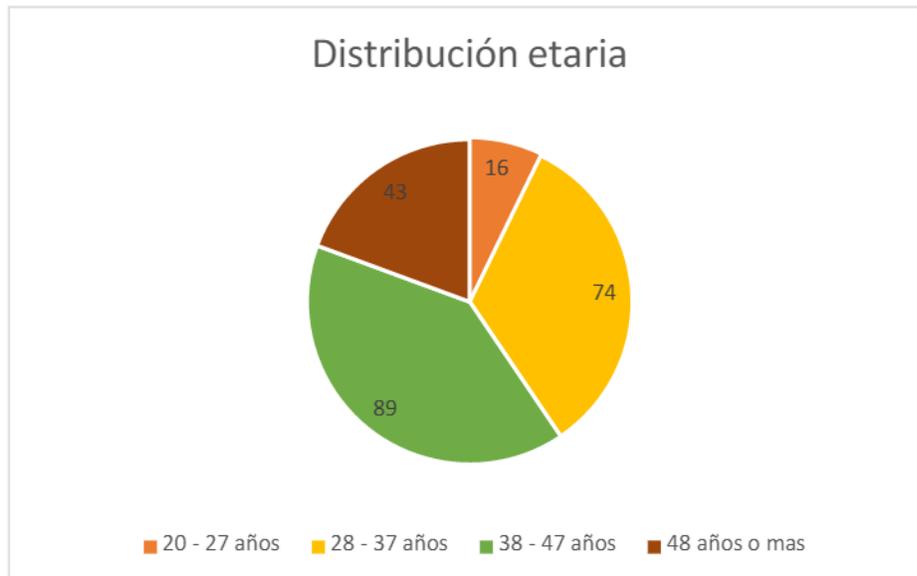
El presente documento da cuenta de las características principales de las servidoras y servidores públicos que hacen parte de la Empresa Metro de Bogotá, que constituyen la población objetivo del Plan de Bienestar e Incentivos, así como de los diferentes aspectos que determinan el tipo de necesidades en materia de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta la reciente implementación de un nuevo rediseño organizacional de la Empresa.

2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:

La siguiente es la información de las y los servidores públicos vinculados a la Empresa Metro de Bogotá con corte a 31 de diciembre de 2021, en su gran mayoría, producto de la implementación del Rediseño Organizacional aprobado para la Empresa en el 4° trimestre del año, en el que la planta de personal pasó de tener 93 empleos a 233 y de tener un total de 17 dependencias en su estructura organizacional, a tener 22; lo que significó no solo el ingreso de nuevo personal del nivel profesional y asistencial, sino también del nivel directivo.

En todo caso, es importante mencionar que de los 140 nuevos empleos fueron provistos 130, quedando 10 empleos sin proveer, todos del nivel profesional, a corte 31 de diciembre de 2021.

La distribución por edades de las personas vinculadas es la siguiente:



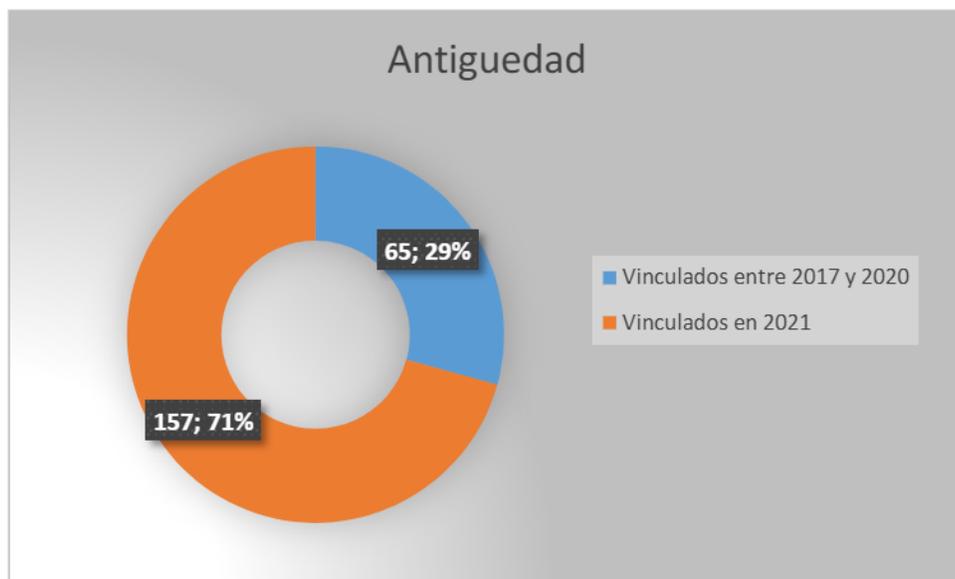
Grafica 1. Distribución etaria

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

De la gráfica podemos concluir que el 59% de los servidores de la Empresa son mayores de 38 años, aportando experiencia y madurez al cumplimiento de los objetivos. Por otra parte, el 7% de los servidores vinculados está en edades entre los 20 y 27 años, aportando juventud y nuevas ideas al proyecto.

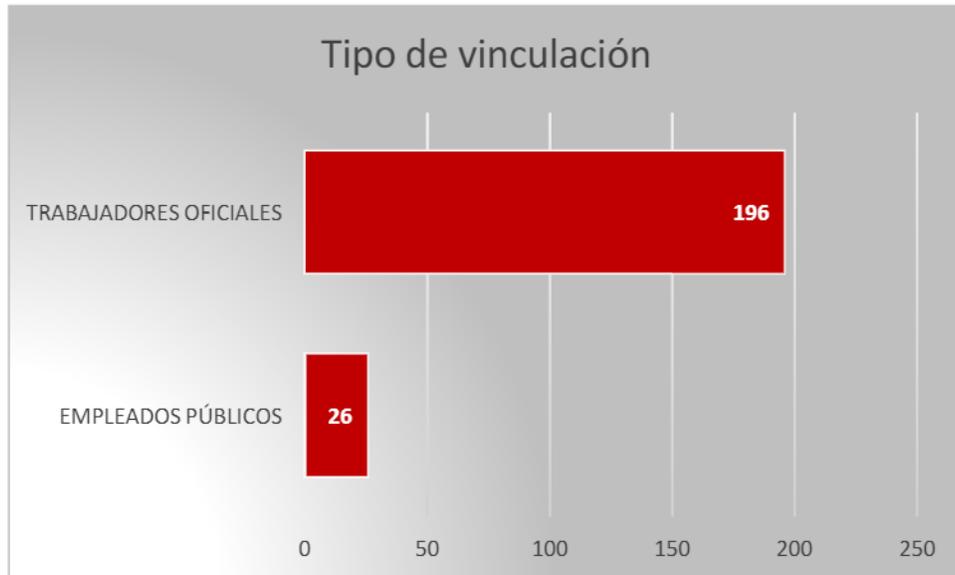
Por otra parte y como producto de la llegada de un nuevo Gerente General al inicio del año y del cambio de parte de su equipo directivo, además de la implementación del rediseño organizacional en el último trimestre de la vigencia 2021, la siguiente grafica evidencia que el 71% de la planta de personal fue vinculada en el 2021, lo que indica que 157 servidores ingresaron al empleo que ocupan hace menos de un año.



Grafica 2. Antigüedad

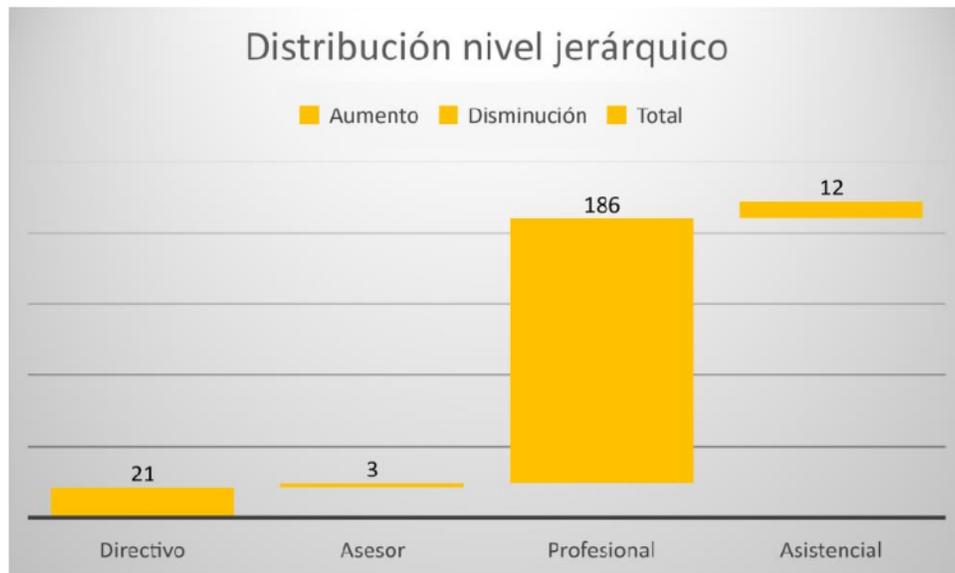
Lo anterior lleva a concluir la importancia de reforzar los programas de inducción, reintegración, bienestar y capacitación, que permitan el conocimiento de los nuevos servidores de sus funciones, actividades, responsabilidades, derechos, deberes, de los aspectos propios del funcionamiento de la Empresa, su adaptación a la cultura organizacional y despertar el sentido de pertenencia al proyecto y a la Empresa misma.

Otro aspecto importante a tener en cuenta en la composición de la planta de personal es el tipo de vinculación de los 222 servidores vinculados con corte a 31 de diciembre de 2021, que evidencia que el 88% de ellos son trabajadores oficiales, según se evidencia en el siguiente gráfico:



Grafica 3. Tipo de vinculación

Además del tipo de vinculación, es importante evidenciar la distribución por niveles jerárquicos de la composición de la planta de personal, que denota que un 83,78% de los servidores son del nivel profesional, 5,40% del nivel asistencial, 1,35% del nivel asesor y 9,4% del nivel directivo.

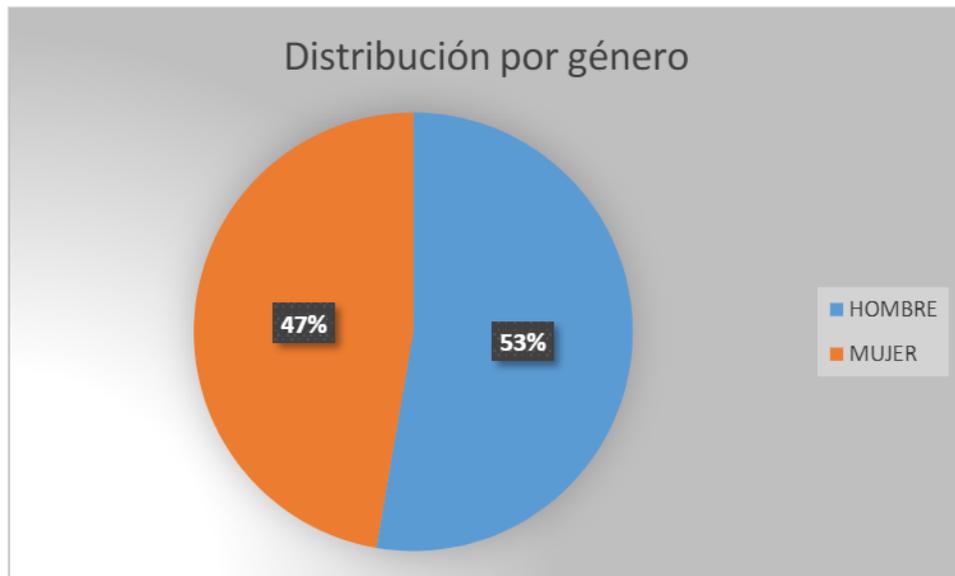


Grafica 4. Distribución nivel jerárquico

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

La distribución de género muestra que un 53% de los servidores son hombres y un 47% mujeres, lo que no es una diferencia considerable a favor de los hombres. En todo caso es importante trabajar en políticas de equidad de género, programas dirigidos especialmente a las mujeres cabezas de hogar, sensibilización en temas que conduzcan a evitar la violencia originada en el género.



Grafica 5. Distribución por género.

3. INDICADORES DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR DE LA VIGENCIA 2021

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Efectividad.	Ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Realizar el 100% de las actividades de bienestar programadas	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas } 10}{\text{N}^\circ \text{ de actividades planeadas } 12} * 100$ 83%
Calidad	Evaluación de las actividades del Plan de bienestar e Incentivos	El promedio de las calificaciones obtenidas en las actividades del Plan debe ser igual o superior a 4.0	$\frac{\text{Suma de las calificaciones obtenidas en las actividades de bienestar } 8}{\text{No. de actividades evaluadas } 2}$ 4,0

El objetivo del indicador de efectividad no se alcanzó, en razón a las restricciones impuestas para prevenir el contagio por Covid 19, que solo se flexibilizaron en la segunda mitad del año, cuando el plan de vacunación logró un avance importante y se fijaron aforos diferenciados para la realización de eventos públicos.

Otro aspecto importante por señalar es que los nuevos servidores vinculados al final de la vigencia solo participaron de una de las actividades del Plan de Bienestar en 2021, por lo que el objetivo principal *La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.*

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

del Plan 2022 es centrarse en tener una buena cobertura, que incluya principalmente a los servidores recién ingresados, a fin de facilitar su proceso de adaptación y propiciar el sentido de pertenencia a la Empresa.

Por otra parte, en la vigencia 2021 no hubo medición del clima laboral ni de riesgo psicosocial y no es posible partir de la medición realizada en 2020 por los cambios efectuados en la estructura, el ingreso de nuevo personal y el relevo de algunos directivos; lo que desdibuja la medición realizada y los resultados de los que se partieron para su intervención o tratamiento. No obstante, es necesario trabajar en las habilidades blandas que le den a directivos y servidores en general la competencia suficiente para asumir el cambio sufrido, los nuevos retos y facilite la adaptación.

4. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2022

Grupo 1 – Actividades del área de Protección y Servicios Sociales

Las actividades de Protección y Servicios Sociales que promueve y apoya la EMB en el marco del Plan Institucional de Bienestar, atienden las políticas adoptadas y tiene como objetivo reconocer las necesidades del trabajador en sus ámbitos laboral y personal, entenderlo como individuo que cumple diferentes roles y que debe ser visto de manera amplia en su dimensión del ser y del saber.

Las actividades que se incluirán este año son las siguientes:

- ✓ **Vacaciones recreativas:** En la semana de receso escolar del segundo semestre del año, actividades dirigidas a los hijos de servidores con edades entre los 5 y los 12 años de edad.
- ✓ **Torneos deportivos:** La EMB se adhiere a la propuesta dada por el DASCD para la realización de los VIII juegos Deportivos Distritales y promoverá un torneo interno de juegos colectivos.
- ✓ **Día de la familia Metro:** Busca no solo cumplir con una disposición legal, sino también crear un espacio de verdadero compartir en familia, que permita a la Empresa reconocer y agradecer a las familias por la entrega del servidor al logro de las metas institucionales y a las familias conocer los compañeros de trabajo con que el servidor miembro de esa familia comparte a diario y se relaciona constantemente. En consecuencia, en el primer semestre el día de la familia se celebrará el 13 de abril, día hábil previo al inicio de la Semana Santa, fecha en la cual las familias se aprestan a reunirse en torno a la celebración religiosa tradicional o buscan una forma de descanso o recreación en familia. Para el segundo semestre se programará una actividad que permita esta celebración, no obstante para la conmemoración del día internacional de las familias el sábado 15 de mayo se realizará la exaltación o reconocimiento a todas las familias de la EMB.
- ✓ **Conmemoración días especiales:** Es la búsqueda de un espacio para compartir y homenajear a las personas que cumplen años, a las secretarías, los conductores, hombres y mujeres que hacen parte de la Empresa. El día de la secretaria, el día del conductor y el día Internacional de la Mujer se conmemorarán con la Oferta del DASCD.

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

También se realizará una actividad para conmemorar el Día Nacional del Servidor Público, de forma que se recuerden y apropien los valores institucionales, fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público.

- ✓ **Caminatas ecológicas o recorridos virtuales:** Estas caminatas tienen como propósito no solo el sano esparcimiento del servidor y su familia, sino también profundizar en el conocimiento de espacios naturales y la promoción de una conciencia ambiental.
- ✓ **Jornada de reinducción e integración:** Que busca no solo enterar a los(as) servidores(as), de la Empresa sobre el estado del proyecto, sino también aprovechar la jornada para actividades que permitan la apropiación y afianzamiento de los valores institucionales.
- ✓ **Promoción de programas de vivienda:** invitando a varias entidades financieras o Fondos de Pensiones y Cesantías para que presenten a los (as) servidores(as), los mecanismos existentes para la compra de vivienda y los proyectos que podrían ser de interés.
- ✓ **Programa artístico:** fomentará el aprendizaje de las habilidades artísticas, atendiendo las sugerencias de los servidores(as) con previa inscripción.
- ✓ **Metro Tiene Talento:** Actividad que busca la integración de los servidores y servidoras de la EMB a su vez que se establecen lazos de amistad y trabajo en equipo y sus familias, así mismo se divulgará la oferta de la Escuela de Talentos del DASCD, para que la gente lo conozca y participen de aquellos de su interés.
- ✓ Dentro de las actividades de Protección y Servicios Sociales también se encuentra la capacitación que promueve y apoya la EMB en el marco del Plan Institucional de Incentivos; estas capacitaciones deben ser solicitadas por los servidores(as), justificadas en un beneficio mutuo para la persona y la Empresa; pueden ser de tipo formal, No formal y comisiones de estudios.

Para acceder a estos beneficios de capacitación, los (as) servidores(as) públicos deben contar con los requisitos mínimos definidos en el documento de Plan Institucional y Política de Bienestar e Incentivos adoptado en 2018, o documento que la modifique o reglamente, que establezca las condiciones, derechos y obligaciones para cada una de las modalidades.

Aparte de estos incentivos para educación promovidos internamente, los empleados públicos de la Empresa podrán participar de los planes distritales diseñados para dar capacitación educativa a través de FRADEC, ICETEX y otras entidades, cuyo objetivo es otorgar créditos educativos condonables para capacitación formal, en condiciones especiales por tratarse de los(as) servidores(as) públicos.

También se promocionará la participación en el programa "Servimos", iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los(as) servidores(as) públicos, sin importar su tipo de vinculación. En este programa también se encuentran alianzas que facilitarían al servidor continuar con su formación o capacitación en temas de su interés.

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

Grupo 2 – Actividades del área de Calidad de Vida laboral

Estas actividades tienen como finalidad propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, que permitan mejorar el ambiente de trabajo y la seguridad laboral de los(as) servidores(as) de la EMB.

- ✓ **Medición del Clima o Ambiente Laboral:** Para la presente vigencia se realizará la segunda medición de clima laboral/ambiente organizacional entre marzo y noviembre de 2022, con la metodología e instrumento definidos por el DASCD.
- ✓ **Identificación de la cultura Organizacional:** Se realizará la prueba del instrumento distrital creado por el DASCD para identificar la cultura organizacional existente, actividad programada entre marzo y noviembre de 2022.
- ✓ **Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros,** se dará impulso a este programa diseñado por el DASCD para mejorar las relaciones interpersonales, se participará de las jornadas de sensibilización en temas de cultura del cuidado, derechos humanos, enfoques de género, inclusión y diversidad y nuevas masculinidades.
- ✓ **Medición de riesgo psicosocial:** Como quiera que más del 70% del personal vinculado es nuevo, se hace necesario medir de nuevo el riesgo psicosocial. No obstante, se realizarán talleres, con temáticas como:
 - Inteligencia Emocional
 - Solución de conflictos
- ✓ **Jornada de salud** en busca de entornos saludables, se realizará una jornada en el año con el fin de entregar a los(as) servidores(as), claves para el autocuidado, la prevención de enfermedades y la promoción de hábitos de vida saludable.
- ✓ **Chequeos ejecutivos para directivos,** en busca del bienestar integral de los directivos, se les ofrecerá la posibilidad de realizar un chequeo general de salud con el fin de verificar tempranamente su condición de salud y tomar las medidas correctivas para prevenir que el estrés y la alta carga laboral afecte su condición de vida. Los reportes serán de exclusivo conocimiento del gerente.
- ✓ **Cierre de gestión:** en la que se busca realizar un balance del proyecto Primera Línea del Metro de Bogotá, una rendición de cuentas interna de la Administración y hacer entrega de los incentivos y reconocimientos definidos en el Plan de Incentivos; también habrá espacio para la integración y una actividad cultural.

5. PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2022

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

El Plan Institucional de Incentivos está orientado a reconocer y motivar el buen desempeño, con el fin de consolidar un equipo de trabajo que acopie la formación y experiencia necesaria para adelantar las actividades requeridas para la puesta en marcha de la Primera Línea del Metro de la ciudad, la estructuración de una segunda línea y el fortalecimiento de la Empresa Metro de Bogotá en todos sus ámbitos.

En la vigencia 2022 se reconocerá a los(as) servidores(as) con evaluaciones de rendimiento calificadas como sobresalientes, con el fin de motivar el buen desempeño, la permanencia en el servicio y promover la calidad de vida laboral.

Los Incentivos pecuniarios y no pecuniarios que promueva la Empresa se circunscribirán al reconocimiento por el buen rendimiento de los(as) servidores(as), por lo tanto, no tendrán por objeto modificar el régimen salarial y prestacional de los trabajadores. El acceso a los incentivos se rige por los requisitos establecidos en la Política de Bienestar e Incentivos y los recursos presupuestales asignados. En el tercer trimestre del año se presentaría al Comité de Gerencia los resultados de la evaluación del rendimiento de la vigencia 2021 realizada a los trabajadores oficiales y así mismo, el consolidado de la evaluación de los Acuerdos de gestión de la vigencia 2021, con el fin de determinar la forma como se entregarían los estímulos a los servidores que obtuvieron los mejores resultados.

Otros incentivos son los siguientes:

Orden	Actividad	Objetivo
1	Acompañamiento para Retiro por Pensión-Jubilación	Programa dirigido a los servidores y servidoras, que tengan un mínimo de 3 años de proximidad a la pensión o jubilación, con el propósito de acompañarlos en el establecimiento de un plan de vida después del retiro, se continuará con la extensión de la invitación a los servidores(as) del programa Diseño de Vida, realizado por el DASCD.
2	Entrega de bonos navideños a hijos(as) de los(as) servidores(as).	En cumplimiento de las disposiciones contenidas en las Circulares 12 de 2011 y 2 de 2014 en diciembre se hará entrega de bonos navideños a los hijos de los(as) servidores(as), menores de 13 años
3	Uso de la bicicleta o de otros medios alternativos como medio de transporte para asistir al trabajo.	Estimular el uso de la bicicleta, patineta o de cualquier otro medio alternativo como medio de transporte, en cumplimiento de la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016. Los(as) servidores(as) públicos recibirán como incentivo medio día laboral libre remunerado, por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar a la sede de la Empresa Metro de Bogotá S.A., en el medio alternativo que hayan escogido.
4	(*) Plan Integral de Movilidad sostenible	Fomentar diferentes alternativas de movilidad en Bogotá que impacten positivamente la calidad de vida de las personas en armonía con el planeta Tierra.

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

Orden	Actividad	Objetivo
5	Teletrabajo y Horarios Flexibles	se realizará la convocatoria formal y los estudios para la autorización de los servidores al Programa de Teletrabajo. Analizar y aprobar las alternativas de horario flexible propuestas, con el propósito de contribuir a la calidad de vida laboral.
6	Programa Especial "Metro Puntos"	Continuar con el programa de Metro Puntos, el cual permite un equilibrio entre la vida personal, familiar y el trabajo. Evaluar nuevas alternativas de Metro puntos, que permita ampliar el margen de uso.

(*) Para promover el Plan Integral de Movilidad Sostenible (PIMS), se otorgará un incentivo de bonos culturales para los los(as) servidores(as) públicos que cumplan los siguientes requisitos:

- Para el Servidor que comparta su vehículo para el transporte de los(as) servidores(as) de la EMB durante 30 veces, continuos o discontinuos, se otorgarán dos (2) bonos culturales (para el servidor y un acompañante).
- Para el servidor que haga uso de un carro compartido durante 60 veces, continuos o discontinuos, se entregarán dos (2) bonos culturales (para el servidor o la servidora y un acompañante).

6. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para el Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2022 es de CUATROCIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$400.000.000).

7. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos será socializado en el Comité de Gerencia, a su vez publicado mediante AZ digital y divulgado a través de los canales de comunicación autorizados por la EMB como "SOMOS METRO".

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- a) Las actividades que se realicen en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos serán objeto de seguimiento frente a su organización, ejecución y cumplimiento, por parte de los participantes. Para el efecto, se les enviará una encuesta vía web, con el fin de conocer su percepción del evento realizado y sus sugerencias para otras actividades.
- b) Todos los(as) servidores(as), de la Empresa que participen de programas de capacitación, en los cuales la Empresa otorgue estímulos monetarios o de otra índole, deberán presentar la respectiva certificación que acredite su participación y aprobación satisfactoria, así como cumplir los compromisos asumidos en reciprocidad con la Empresa.
- c) La Empresa se acoge a la metodología para la evaluación del impacto de las acciones de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo diseñada por el DASCD que iniciará aplicación en

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

2022. La metodología consta de dos fases, la primera corresponde a la medición del desempeño de la entidad en tres componentes: 1) bienestar laboral, 2) desempeño de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, 3) resultados de formación. La segunda fase, se refiere a la determinación del aporte del desempeño de la entidad frente a 4 indicadores de la Política Pública Distrital de la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030. La aplicación se realizará por sectores y previamente el DASCD dará a conocer los lineamientos para su realización y el cronograma.

9. INDICADORES

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Efectividad.	Ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Realizar el 100% de las actividades de bienestar programadas	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades planeadas}} * 100$
Calidad	Evaluación de las actividades del Plan de bienestar e Incentivos	El promedio de las calificaciones obtenidas en las actividades del Plan debe ser igual o superior a 4.0	$\frac{\text{Suma de las calificaciones obtenidas en las actividades de bienestar}}{\text{No. de actividades evaluadas}}$

- Frecuencia de medición del indicador: Anual

10. ANEXOS

1. Cronograma Actividades de Bienestar
2. Programa de “Metro Puntos”

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

Anexo 2. Programa de Incentivos “Metro Puntos”

Alternativas	Descripciones	Puntos Equivalentes
Alternativa 1. “Aniversario”	Medio día para celebrar el aniversario de bodas o de estar en unión con la pareja permanente.	200 puntos
Alternativa 2: "Cumpleaños Feliz- A"	Medio día libre de cumpleaños del servidor	200 puntos
Alternativa 3: "Cumpleaños Feliz- B"	Un (1) día libre de cumpleaños del servidor	400 puntos
Alternativa 4: "Celebración Cumpleaños Especial"	Disfrutar la mañana o la tarde del cumpleaños de la persona que más amas, puede ser de uno de los padres, del hijo (a), esposa, hermano, sobrino, abuelo (a) o ahijado.	200 puntos
Alternativa 5: "Me Caso"	3 días de permiso remunerado para atender detalles de la boda, o renovación de votos.	800 puntos
Alternativa 6: "Medio día Libre"	Medio día Libre (mañana o tarde) para diligencias personales	200 puntos
Alternativa 7: "Medio día Libre"	Medio día Libre (mañana o tarde) para diligencias personales	200 puntos
Alternativa 8: "Medio día Libre "	Medio día Libre (mañana o tarde) para diligencias personales	200 puntos
Alternativa 9: "Dia de Grado"	1 día de permiso remunerado para disfrutar el día de grado del servidor, padre o madre, esposo o hijos.	400 puntos
Alternativa especial: “Actividad especial de integración de equipo”	Medio día para compartir con los compañeros el área un tiempo de integración, realizando una actividad fuera de las instalaciones de la Empresa.	200 puntos
Definición	<p>Los Metro Puntos, como programa de Incentivos que apunta a la calidad de vida laboral está dirigido a todos los servidores de la EMB, sin importar su cargo o antigüedad, serán beneficiarios anualmente de 1.200 puntos (no acumulables) que podrán ser canjeados según su necesidad, hasta agotarlos.</p> <p><u>Alcance:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Si el servidor ingresa en el primer semestre del año (Enero-Junio) se le asignarán 1.200 puntos. * Si el servidor ingresa en el segundo semestre (Julio- Diciembre), se le asignarán 600 puntos. * El servidor tendrá hasta máximo cuatro oportunidades en el año para disfrutar los puntos asignados, con límite de disfrute de 1.000 puntos. * La posibilidad especial, para utilizar los 200 puntos restantes solo aplica, por solicitud del jefe de la respectiva Gerencia, Oficina o Subgerencia, que preferiblemente será para la actividad grupal. * Es importante que antes de salir al disfrute de los Metro Puntos el servidor se cerciore de que la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento tenga registrado el beneficio. 	

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 04	

	<p>* Este programa seguirá operando los primeros meses de la vigencia siguiente, hasta que se apruebe un nuevo Plan de Bienestar e Incentivos, que introducirá los cambios que se consideren necesarios.</p>
Condiciones Generales	<p>* La Gerencia, Oficina o Subgerencia, no recibirá reemplazo por ausencia del servidor que disfrutará de sus "metro puntos". Se debe garantizar un backup para las actividades de la dependencia, de forma que no se vean afectadas por la ausencia del servidor.</p> <p>* El disfrute de estos incentivos debe ser acordado y contar con visto bueno del jefe de la respectiva dependencia.</p> <p>* Una vez aprobado el uso del beneficio o alternativa escogida por el servidor, el jefe de la dependencia enviará al correo del (la) Gerente Administrativa y de Abastecimiento, con copia a recursoshumanos@metrodebogota.gov.co la aprobación, con la claridad de hora y fecha del disfrute de los Metro Puntos.</p> <p>* El servidor recibirá respuesta desde del área de gestión del talento humano con la refrendación correspondiente, según las cuentas que se llevan del uso de los puntos.</p> <p>* Se recomienda que los servidores se cercioren que al área de talento humano llegue la autorización, a fin de que su ausencia se encuentre debidamente registrada y justificada.</p> <p>* El beneficio NO es canjeable por remuneración.</p> <p>* Este beneficio aplica para empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa Metro de Bogotá.</p> <p>* Estas alternativas NO son acumulables entre ellas, ni con alguna otra situación administrativa como vacaciones, permisos, licencias, comisiones, entre otras.</p> <p>* No se emplearán para alargar los puentes festivos o los turnos de compensación que decida la Empresa.</p> <p>* Los Metro Puntos por cumpleaños deben ser canjeados a más tardar dentro del mes siguiente de la fecha del cumpleaños.</p> <p>* Las alternativas que el servidor elija solo pueden ser usadas en días diferentes y NO consecutivos exceptuando los Metro puntos por matrimonio que comprende tres días consecutivos.</p> <p>* El servidor que consuma en su totalidad los puntos, no podrá acceder a más alternativas, hasta que inicie el nuevo año, cuando se reasignará un nuevo paquete de 1.200 puntos.</p>

La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.