

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

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
28/02/2022	04	Diagnóstico y cronograma del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022
Ver firma digital de aprobación del documento	05	Elaboración, diagnóstico y cronograma del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023

Elaboró	Revisó	Aprobó	Aprobó SIG
 Gloria Patricia Castaño Echeverry Profesional GAA  Piedad Pardo Rodriguez Profesional GAA  María Camila Bautista Salazar Profesional GAA	Nulbis Estela Camargo Curiel Gerente Administrativa y de Abastecimiento	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Nota 1	Claudia Marcela Galvis Russi Representante de Alta Dirección-SIG

DR Daniela Rozo Rodríguez - Oficina Asesora de Planeación

Nota 1: La aprobación del documento se da mediante sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Acta No. 002 de 27 de enero de 2023

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN:.....	3
2.	OBJETIVOS	3
2.1	OBJETIVOS GENERALES:	3
2.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	3
3.	MARCO NORMATIVO:	4
4.	ALCANCE:.....	6
5.	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:	6
6.	ANÁLISIS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR DE LA VIGENCIA 2022	11
7.	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2023	11
7.1	EJE 1 – ACTIVIDADES DEL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	12
7.2	EJE 2 – ACTIVIDADES DEL ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	13
7.3	EJE 3 – PROGRAMA DE INCENTIVOS	15
8.	PRESUPUESTO	18
9.	MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	18
10.	EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN:.....	18
11.	OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS:.....	18
12.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	19
13.	INDICADORES	19
14.	ANEXOS	19
	ANEXO 1. CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE BIENESTAR	20
	ANEXO 2. PROGRAMA DE INCENTIVOS “METRO PUNTOS”	22

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

1. INTRODUCCIÓN:

El Plan de Bienestar de la Empresa Metro de Bogotá S.A. busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores (as) y familias, considerando que el talento humano es un componente fundamental en la consecución de la misión de la empresa y sus objetivos.

Por esta razón, el Plan de Bienestar e Incentivos 2023 busca fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la planta de personal, tomando como pilar estructural una cultura institucional que promueva el sentido de pertenencia, motivación y productividad de los servidores, impactando favorablemente el ambiente laboral.

El Decreto Ley 1567 de 1998 “*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”, en los artículos 13, 19, 20 y 34, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Bienestar e incentivos se formula desde una perspectiva integral, atendiendo las directrices del Departamento Administrativo del Servicio Civil, que en el marco de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019- 2030, aprobada mediante el Documento CONPES Distrital 07 de 2019, encaminadas a gestionar el potencial del talento humano vinculado con la administración pública distrital y guían el accionar de las unidades de talento humano y de las organizaciones distritales en cuanto al fortalecimiento de las competencias, el mejoramiento de la calidad de vida y la generación de condiciones de trabajo digno y decente de los y las servidoras y los y las colaboradoras distritales, en procura de ofrecer mejores servicios a la ciudadanía. Todo lo anterior en procura de consolidar un Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral liderado por el DASCD.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Definir estrategias que contribuyan a generar espacios de conocimiento, bienestar, motivación, desarrollo, salud física y mental, así como el compromiso de las servidoras y servidores públicos de la Empresa Metro de Bogotá S.A., fomentando una mejora del clima organizacional, el fortalecimiento de la cultura institucional, e integración de la vida familiar y laboral, al tiempo que se reafirma el sentido de pertenencia hacia la Entidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Ofrecer programas y actividades que fomenten el bienestar y la motivación de los colaboradores como el teletrabajo y la flexibilidad laboral.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

- Consolidar espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente.
- Promover la participación en actividades que contribuyan a mejorar la salud tanto física como mental de los servidores, así como el desarrollo integral de los mismos.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.
- Brindar espacios de reconocimiento a los servidores públicos por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los trabajadores y de los grupos de trabajo de la Empresa.

3. MARCO NORMATIVO:

- **Ley 1567 de 1998** (artículos 13 al 38): crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- **Ley 909 de 2004**, Parágrafo del artículo 36. *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.*
- **Ley 1221 del 2008** *“ Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.*
- **Ley 1361 de 2009** *“Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia”.*
- **Ley 1811 de 2016:** *“Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”* artículo 5 *“Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”.*
- **Ley 1823 de 2017** *“Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.*
- **Ley 2088 de 2021,** *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*
- **Decreto 1083 de 2015,** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.* Título 10:
“(…) **ARTÍCULO 2.2.10.1** *Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

(...)

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
- 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 5. Fortalecer el trabajo en equipo.*
- 6. Adelantar programas de incentivos.*

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

- **Decreto 648 de 2017.** *Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus los(as) servidores(as), (as).*

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

- **Decreto 492 de 2019** “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones” en sus artículos, así:

“Artículo 6. Bono navideño. Los bonos navideños que, en ejercicio de la autonomía administrativa y presupuestal de las entidades y organismos distritales, se pretenda entregar a los hijos de los empleados públicos, que a 31 de diciembre del año en curso sean menores de 13 años, no podrán superar el valor de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes.

Artículo 8. Bienestar. Para la realización de las actividades de bienestar en las entidades y organismos distritales deberá considerarse la oferta realizada por el DASCD, para promover la participación de los los(as) servidores(as) públicos en estos espacios.

Igualmente, en lo posible, para la realización de eventos de bienestar de las entidades y organismos distritales, la misma podrá coordinarse de manera conjunta con otros entes públicos del orden distrital que tengan necesidades análogas o similares, esto con el objetivo de lograr economías de escala y disminuir costos.

En todo caso, las entidades y organismos distritales no podrán destinar recursos para la conmemoración del día de los secretarios y conductores como quiera que estas actividades se encuentran coordinadas por el DASCD y, por consiguiente, debe evitarse la duplicidad de recursos orientados a cubrir idénticas necesidades”.

- **Decreto 592 de 2022**, Por medio del cual se establecen lineamientos para la implementación de horarios laborales escalonados en las entidades y organismos del nivel central del Distrito Capital.

4. ALCANCE:

Las actividades establecidas dentro del Plan Institucional de Bienestar están dirigidas a los servidores públicos de la Empresa Metro de Bogotá S.A., y sus familias.

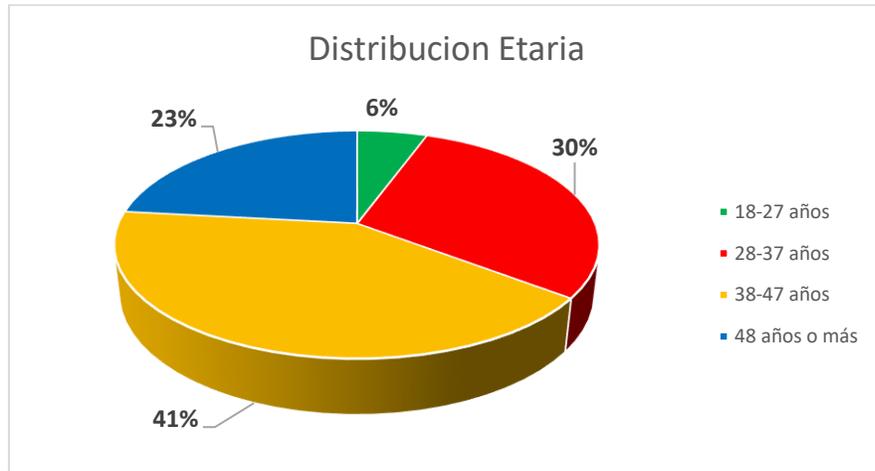
Las actividades relacionadas con Incentivos están dirigidas a los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de la EMB.

5. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:

La siguiente es la información de las y los servidores públicos vinculados a la Empresa Metro de Bogotá S.A. con corte a 31 de diciembre de 2022.

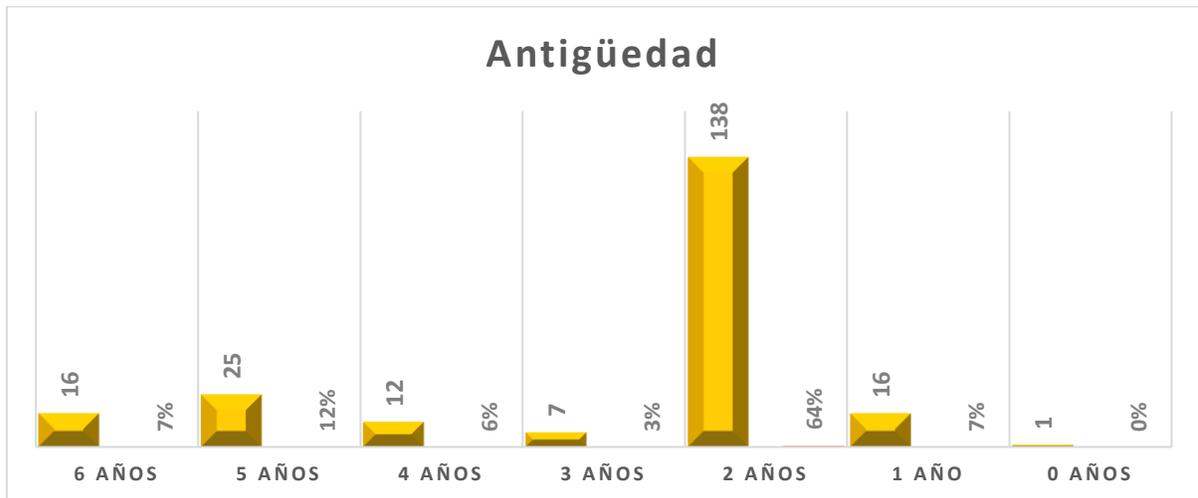
La distribución por edades de las personas vinculadas es la siguiente:

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.



Grafica 1. Distribución etaria

De la gráfica podemos concluir que el 64% de los servidores de la Empresa son mayores de 38 años, aportando experiencia y madurez al cumplimiento de los objetivos. Por otra parte, el 6% de los servidores vinculados está en edades entre los 18 y 27 años, aportando juventud y nuevas ideas al proyecto.

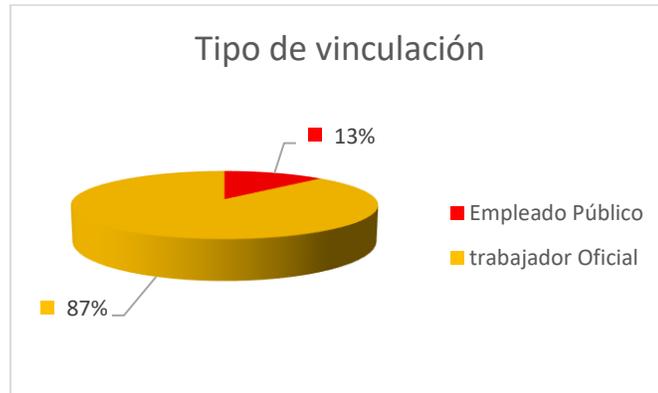


Grafica 2. Antigüedad

Con la gráfica de antigüedad, proyectada a corte de 31 de diciembre de 2022, se puede evidenciar que el 25 % de los servidores públicos al cierre de esta vigencia llevarían 5 años de servicio, seguido del 64% de servidores con 2 años de servicio; dicho esto se puede concluir la importancia de reforzar los programas de inducción, reinducción, bienestar y capacitación, que permitan el conocimiento de los 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.

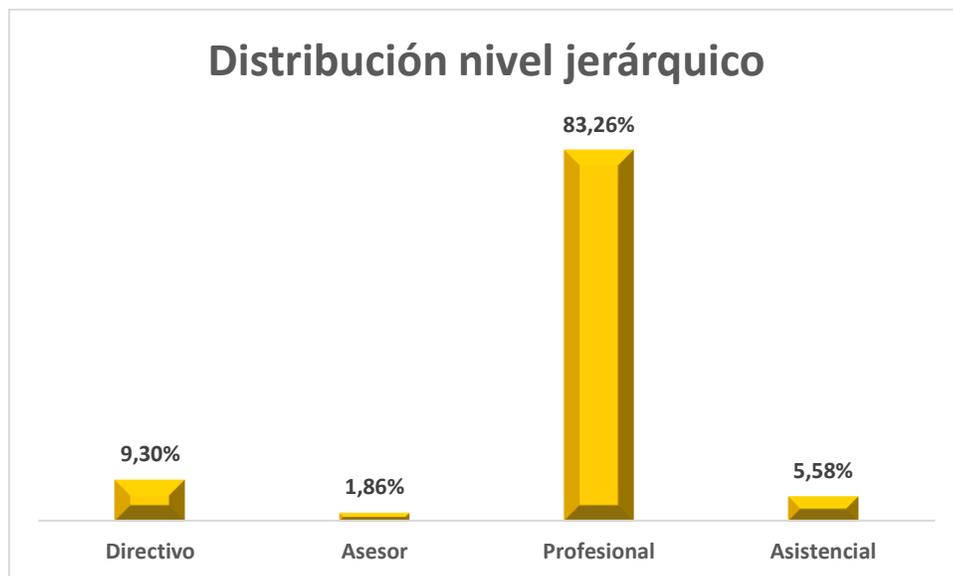
La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	



Grafica 3. Tipo de vinculación

En relación con el tipo de vinculación de los 215 servidores activos con corte a 31 de diciembre de 2022, se evidencia que el 87% de ellos son trabajadores oficiales y el 13% son Empleados Públicos, según se evidencia en el gráfico anterior.

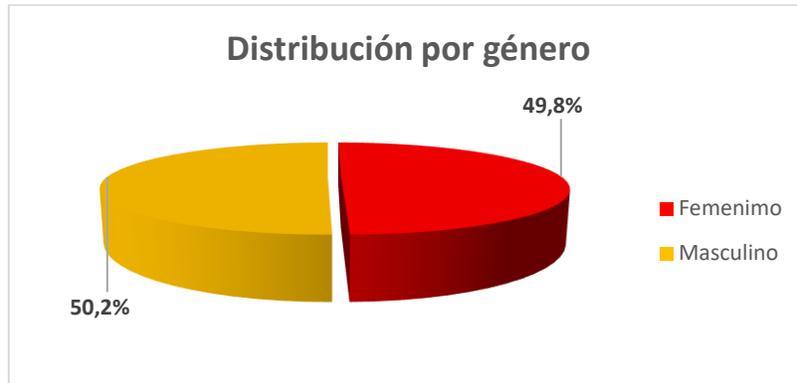


Grafica 4. Distribución nivel jerárquico

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 83,26% de los servidores son del nivel profesional, 9.30% del nivel directivo, 5,58% del nivel asistencial, y el 1,86% del nivel asesor.

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.

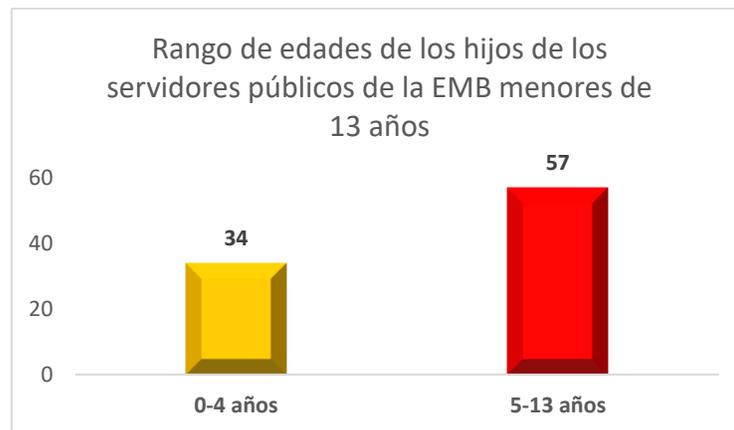
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	



Gráfica 5. Distribución por género.

La distribución de género muestra que un 50,2% son hombres y el 49,8% de los servidores son 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, asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

Por otra parte, de los 215 servidores vinculados a corte 31 de diciembre de 2022, el 49% tiene hijos, menores de 13 años, de los cuales 35,2% tiene un hijo y el 13,8% tiene dos hijos. Del total de 91 niños menores de 13 años, 34 están en el rango de 0-4 años y 57 en el rango de 5- 13 años.

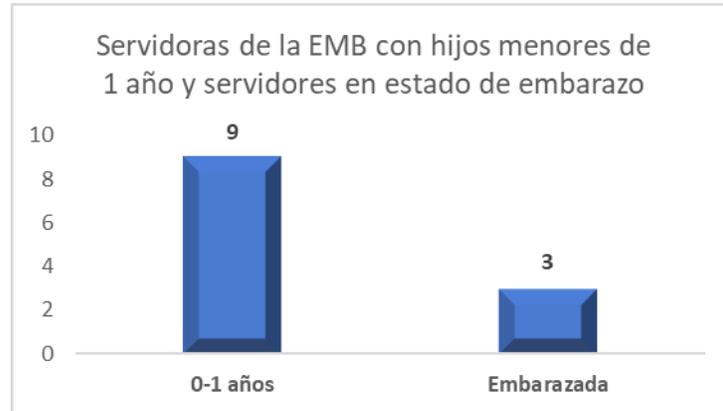


Gráfica 6. Cantidad de hijos por servidor de la EMB

Del mismo modo, es importante para la formulación del Plan de Bienestar conocer el número de servidoras que se encuentran embarazadas y los hijos que se encuentran en edad de recibir lactancia materna, a fin de fortalecer las acciones en dicho sentido.

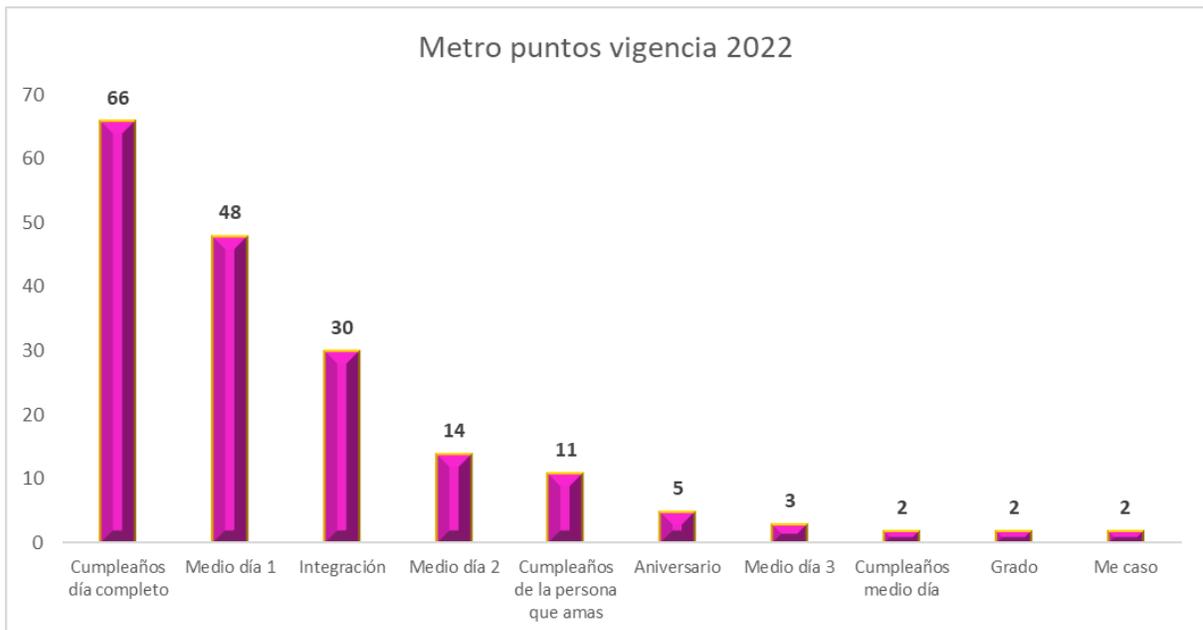
La EMB está comprometida con el medio ambiente; no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	



Grafica 7. Cantidad de personas con hijos menores de 1 año y en estado de embarazo

Por último, es de resaltar que el Programa Metro Puntos, diseñado y adoptado para contribuir al equilibrio entre la vida laboral y personal, fue utilizado por el 49,3% de los servidores vinculados a la planta durante la vigencia 2022, representando en la siguiente gráfica las alternativas más empleadas:



Grafica 8. Metro puntos vigencia 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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

6. ANALISIS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR DE LA VIGENCIA 2022

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Efectividad.	Ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Realizar el 100% de las actividades de bienestar programadas	N° de actividades ejecutadas 13 /N° de actividades planeadas 15 * 100 87%
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	Suma de las calificaciones obtenidas en las actividades de bienestar 13 / No. de actividades evaluadas 11 4,3

El objetivo del indicador de efectividad en la vigencia 2022 no se alcanzó, en razón a que no se realizaron dos actividades programadas inicialmente, explicadas así:

- ✓ Identificación de la cultura organizacional: para realizar esta medición se debe utilizar un instrumento suministrado por el Departamento Administrativo del Servicio civil Distrital, el cual en la vigencia 2022 aun se encuentra en prueba con 12 entidades del distrito.
- ✓ Actividades de apoyo al plan de vida para el retiro: Para la vigencia 2022 no se programó esta actividad, teniendo en cuenta que la mayor parte de la población de pre pensionados corresponde al grupo Directivo y por su carga laboral se dificultaba acoplar un programa completo que requiere dedicación de tiempo para su desarrollo.

Por otra parte, como punto de partida para analizar las actividades de mayor impacto dentro del Plan de Bienestar que pueden ser incluidas en el Plan 2023, se practicó una encuesta, la cual arrojó una calificación promedio de 4,3/5, siendo la actividad mejor calificada las vacaciones recreativas organizadas en el mes de octubre durante la semana de receso escolar. También estuvieron bien calificadas las charlas de seguridad vial, de higiene del sueño y un trato por el buen trato, que buscaron la mejora en las relaciones laborales e intervenir en el clima laboral, así como la semana de la salud que obtuvo un buen impacto entre los servidores. Las actividades que obtuvieron menor calificación fueron el Cierre de Gestión y la actividad de Reinducción, por lo que será necesario replantear su alcance para la vigencia 2023, ya que no son actividades posibles de eliminar del plan.

También es importante tener en cuenta para el Plan de Bienestar 2023 las recomendaciones formuladas como resultado de la medición de clima laboral realizado por el DASCD y que fueron entregadas a finales de diciembre del 2022.

7. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2023

El Plan de Bienestar se encuentra conceptualizado en el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) “*Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el*

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.

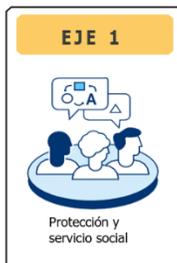
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

servicio de la entidad en la cual labora”, concepto que ha venido siendo desarrollado logrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG, que determina que los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

Por tal motivo la Empresa Metro de Bogotá S.A., alinea este plan a los tres grandes ejes que se encuentran en la Política de Bienestar e Incentivos código TH-DR-018:



7.1 EJE 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 servidor 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:** con el fin de brindar bienestar y tranquilidad a los padres de familia durante la semana de receso estudiantil y de fomentar la integración entre los hijos de los servidores y los servidores mismos, contribuyendo a la construcción de cultura de familia Metro. La actividad se planea llevar a cabo en la segunda semana de octubre de 2023, con actividades enfocadas a niños y niñas con edades de 5 a 12 años.
- ✓ **Torneos deportivos:** La EMB se adhiere a la propuesta que organice el DASC para la realización de los juegos Deportivos Distritales y promoverá la participación de los servidores públicos en dichos juegos, los cuales pretenden fortalecer las relaciones interpersonales entre las y los participantes, a partir de la programación de actividades de recreación y deporte, que contribuyen al mejoramiento del estado físico, mental, emocional, social y promueven la consolidación de entornos laborales saludables.

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

- ✓ **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. Para los dos semestres del año se programarán unas actividades que permitan esta celebración, en función del tiempo y recursos disponibles.
- ✓ **Conmemoración días especiales:** En la búsqueda de un espacio para compartir y homenajear a las personas que cumplen años, a las secretarias, los conductores, hombres y mujeres que hacen parte de la Empresa, se conmemorarán con la oferta del DASCD. De parte de la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento se le enviará una tarjeta virtual a los servidores el día de su cumpleaños.
- ✓ **Promoción de programas de vivienda:** El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda que ofrece el mercado a todos los servidores de la EMB, con el ánimo de apoyar el proceso de compra de vivienda propia, invitando a varias entidades para que brinden información acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio a través de alianzas con el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.
- ✓ **Programa artístico, Metro Tiene Talento:** Actividad que busca reconocer habilidades diferentes a las laborales en los servidores de la Empresa, así como la integración de los servidores y servidoras de la EMB a su vez que se establecen lazos de amistad y trabajo en equipo. Así mismo, se divulgará la oferta de la Escuela de Talentos del DASCD, para que la gente lo conozca y participen de aquellas actividades de su interés.
- ✓ **Día del Servidor Público Distrital:** 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. En el Distrito este día se conmemora el 1º de octubre.
- ✓ **Adaptación de la sala amiga de la familia lactante** a las directrices distritales y jornadas de capacitación y sensibilización dirigida a los beneficiarios de la sala de lactancia.

7.2 EJE 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.

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

- ✓ **Intervención del clima laboral, producto de la Medición del Clima o Ambiente Laboral realizada en el 2022 por el DASCD:** Para la presente vigencia se tomarán los insumos resultado de la medición de clima laboral/ambiente organizacional, el cual fue realizado con la metodología e instrumentos definidos por el DASCD y cuyas recomendaciones serán tenidas en cuenta para proyectar al menos dos (2) actividades que permitan la mejora de ciertos aspectos medidos.
 - ✓ **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, diversidad y nuevas masculinidades.
 - ✓ **Medición de riesgo psicosocial:** Se aplicará la encuesta llamada batería de riesgo psicosocial, con el propósito de identificar factores intra-extra laboral y evaluación del estrés a los servidores públicos de la EMB. No obstante, se realizarán talleres, con temáticas como:
 - Inteligencia Emocional
 - Solución de conflictos
 - Trabajo en equipo
 - Valores corporativos, entre otras.
 - ✓ **Identificación de la Cultura Organizacional:** Se realizará la aplicación del instrumento distrital creado por el DASCD para identificar la cultura organizacional existente en la entidad, entre febrero y septiembre de 2023, según lo informado por el DASCD. Esta actividad estaba pendiente del Plan 2022, toda vez que el instrumento estuvo en prueba en otras entidades y no se aplicó a todas.
 - ✓ **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.
 - ✓ **Acompañamiento para retiro por Pensión-Jubilación:** El objetivo principal del programa es preparar a los servidores que tengan un mínimo de 3 años de proximidad a obtener la pensión o jubilación, para el cambio de estilo de vida en su etapa de jubilación y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.
- Se continuará con la extensión de la invitación a los servidores(as) del programa Diseño de Vida, realizado por el DASCD.
- ✓ **Jornada de integración por Halloween:** Se realizará una actividad de integración entre las áreas con una temática elegida por cada una de ellas.

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

- ✓ **Alianzas interinstitucionales:** La EMB se adhiere a la propuesta dada por el DASC en los relacionado con las alianzas que se encuentra publicadas en la pagina del <https://serviciocivil.gov.co/content/beneficiosparatodos> y durante la vigencia serán socializadas al interior de la EMB por los canales autorizados para tal fin.
- ✓ **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; también habrá espacio para la integración y una actividad cultural.

7.3 EJE 3 – PROGRAMA DE INCENTIVOS



El Plan 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 y adjudicación de una segunda línea y el fortalecimiento de la Empresa Metro de Bogotá en todos sus ámbitos.

En la vigencia 2023 se reconocerá a los(as) servidores(as) con evaluaciones de rendimiento calificadas como sobresalientes, con el fin de exaltar el buen desempeño, la permanencia en el servicio y promover la calidad de vida laboral.

Dentro de este Plan está contemplada la financiación de educación formal 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 los beneficios de capacitación formal los (as) servidores(as) públicos deben contar con los requisitos mínimos definidos en el documento de TH-DR-031 Reglamento Interno para acceder a la capacitación formal, o documento que lo modifique o reglamente. Para apoyar esta labor de financiación de educación formal a través de créditos condonables por tiempo de servicio, la Empresa Metro de Bogotá cuenta con el convenio interadministrativo celebrado con el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior, ICETEX; con el objeto de constituir un Fondo en Administración con el fin de administrar los recursos proporcionados por la Empresa Metro de Bogotá S.A. dirigidos a la financiación de créditos para educación formal destinados a los servidores públicos de la Empresa, dentro del programa de incentivos.

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

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

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.

Del mismo modo, en el 2023 se ejecutará el programa de capacitación dirigido a profundizar en temas ferroviarios, capacitación que estará abierta a la participación de entre 25 y 30 servidores de la Empresa.

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 2022 realizada a los trabajadores oficiales y así mismo, el consolidado de la evaluación de los Acuerdos de gestión de la vigencia 2022, 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	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
2	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. Al final del año serán reconocidos públicamente y se les otorgará un bono a los tres (3) servidores (as) que más viajes completen en el año.
3	Teletrabajo y Horarios Flexibles o escalonados y Trabajo en casa	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. Así mismo, las autorizaciones extraordinarias de trabajo en casa y de horarios escalonados.

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

4	Programa Especial “Metro Puntos”	Continuar con el programa de Metro Puntos, el cual permite un equilibrio entre la vida personal, familiar y el trabajo.
---	----------------------------------	---

Cuponera Metro Puntos



Es importante concluir que las actividades descritas, incluidas en este Plan de Bienestar, reconocen y responden también al Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral, liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, que se centra en el ser humano y su desarrollo integral, en los siguientes 4 ejes de trabajo:

- Conocimiento de las fortalezas propias: Actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento en la felicidad en el trabajo.
- Estados mentales positivos: Actividades que contribuyan a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomenten la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos.

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

- Propósito de Vida: Actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y su familia, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y mas feliz.
- Relaciones Interpersonales: Promueve actividades que fomenten interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que permitan el crecimiento personal, profesional y social.

8. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para la ejecución del Plan de Bienestar de la vigencia 2023 es de DOSCIENTOS VEINTIÚN MILLONES OCHOCIENTOS OCHO MIL SETECIENTOS SESENTA PESOS M/CTE (\$221.808.760), disponibles en el contrato 121 de 2022 suscrito con la Caja de Compensación Familiar Compensar, con el objeto de “Prestar los servicios de apoyo logístico para la ejecución de actividades previstas en el Plan de Bienestar e Incentivos y de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Metro de Bogotá”.

Por otra parte, en el Fondo en Administración EMB constituido a finales de la vigencia pasada, hay recursos por MIL MILLONES DE PESOS (\$1.000.000.000), para la financiación de la educación formal en que estén interesados los servidores de la Empresa, a manera de Incentivos.

9. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos será presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para su aprobación y posteriormente publicado mediante AZ digital y divulgado a través de los canales de comunicación autorizados por la EMB como “SOMOS METRO”.

10. EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberá dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- ✓ Registro de Asistencia: este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico o digital cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.
- ✓ Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital.

11. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES

- ✓ Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas.
- ✓ Una vez inscrito el servidor o sus beneficiarios a una actividad, deberá informar al equipo de talento humano la inasistencia con un plazo no menor a cinco (5) días hábiles a la realización de la actividad; en aras de su aprovechamiento y mejor uso de los recursos disponibles.

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

- ✓ Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- 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.
- 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 2023. 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 cuatro (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.

13. INDICADORES

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Efectividad	Ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Realizar el 90% 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

14. ANEXOS

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

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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

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: “Día 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 del 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 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 2023		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 05	

	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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.
CONDICIONES GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • El disfrute de estos incentivos debe ser acordado y contar con visto bueno del jefe de la respectiva dependencia. 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. 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. 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. • El beneficio NO es canjeable por remuneración. • Este beneficio aplica para empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa Metro de Bogotá. • Estas alternativas NO son acumulables entre ellas, ni con alguna otra situación administrativa como vacaciones, permisos, licencias, comisiones, entre otras. • No se emplearán para alargar los puentes festivos o los turnos de compensación que decida la Empresa. • Los Metro Puntos por cumpleaños deben ser canjeados a más tardar dentro del mes siguiente de la fecha del cumpleaños. • 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. • 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.

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.