

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

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
01/02/2023	05	Elaboración, diagnóstico y cronograma del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023
30/01/2024	06	Elaboración, diagnóstico y cronograma del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024.
28/01/2025	07	Elaboración, diagnóstico y cronograma del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025.



Elaboró	Revisó	Aprobó	Aprobó SG
<p><i>Gloria Castaño</i></p> <p>Gloria Patricia Castaño Echeverry Profesional Gerencia Administrativa y de Abastecimiento</p> <p></p> <p>María Camila Bautista Salazar Profesional Gerencia Administrativa y de Abastecimiento</p>	<p>Gloria Sánchez Larotta Gerente Administrativa y de Abastecimiento</p>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Nota 1</p>	<p>Claudia Marcela Galvis Russi Representante de Alta Dirección SG</p>

Apoyo metodológico: Daniela Rozo Rodríguez – Oficina Asesora de Planeación

Nota 1: La aprobación de da mediante sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Acta N° 002 de 28 de enero de 2025.

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	3
3.	MARCO NORMATIVO.....	4
4.	ALCANCE	7
5.	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN.....	7
6.	ANÁLISIS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR DE LA VIGENCIA 2024.....	12
7.	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2025	13
7.1.	EJE 1 – EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:.....	13
7.2.	EJE 2 – SALUD MENTAL:	15
7.3.	EJE 3 – DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	16
7.4.	EJE 4- TRANSFORMACIÓN DIGITAL	16
7.5.	EJE 5- IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	17
8.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	17
9.	PRESUPUESTO	19
10.	MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	19
11.	EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN	20
12.	OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES	20
13.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	20
14.	INDICADORES	20
15.	ANEXOS	21

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

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 2025 busca fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la planta de personal, tomando como propósito promover un entorno laboral equitativo y diverso, teniendo como objetivo el fundamento de una cultura institucional inclusiva, que fomente el sentido de pertenencia, la motivación y la productividad, asegurando que cada servidor tenga igualdad de oportunidades y sea valorado por sus contribuciones únicas. Optar por énfasis en la equidad, en búsqueda de impactar positivamente el ambiente laboral, sino también construir cimientos sólidos para una comunidad laboral donde la diversidad sea celebrada y donde cada individuo, independientemente de su origen, género, religión o identidad, se sienta reconocido y respetado en su integralidad. En este sentido, es fundamental también crear una cultura organizacional que favorezca estas iniciativas, un ambiente saludable donde el respeto mutuo, el compromiso, la confianza, la cooperación y el bienestar emocional sean pilares esenciales.

Un entorno favorable para el crecimiento personal y profesional de cada miembro, lo cual será clave para fortalecer los lazos de la comunidad institucional y asegurar que todos los servidores públicos puedan prosperar y contribuir al máximo de su potencial.

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 profesionales, 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.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar y realizar actividades que contribuyan al desarrollo integral y la calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Metro de Bogotá S.A., permitiendo un entorno laboral inclusivo, equitativo y diverso, que fomente el sentido de pertenencia, la motivación y la productividad

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

Lo descrito se consigue a través de la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento y desarrollo que confluyan en una mayor motivación, mejora en la salud física y mental, así como en mayor compromiso de las servidoras y servidores públicos de la Empresa Metro de Bogotá S.A. y un mayor equilibrio entre la vida familiar y laboral.



2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ofrecer programas y actividades que fomenten el bienestar y la motivación de las servidoras y servidores públicos vinculados a la Empresa.
- Contribuir al mejoramiento de la cultura organizacional de la Entidad.
- 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 y servidoras, 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 1847 de 2017**, *por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones*
- **Ley 2088 de 2021**, *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

- **Decreto 062 del 7 de febrero de 2014:** Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales - LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 86 del 28 de febrero de 2014:** Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital.
- **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.

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

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

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 2.2.5.54 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.

- **Decreto 618 del 04 de abril del 2018** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” y al artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, se realiza la adopción y publicación de los planes institucionales y estratégicos.
- **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”.

- **Circular 002 del 14 de mayo del 2014:** Bonos navideños para los hijos/as de los servidores y servidoras públicas. Esta circular hace extensivo el beneficio de entrega de bono navideño, no solo para los hijos menores de 13 años, sino que incluye los hijos mayores de 18 años en condición de discapacidad.
- **Circular Externa 001 de 2025** expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital con lineamientos y directrices para la planeación estratégica del Talento Humano 2025.

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

- **Directiva 001 del 6 de febrero de 2015:** Lineamientos Distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- **Directiva conjunta 012 del 11 de septiembre de 2015:** Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos, expedida por Alcaldía Mayor de Bogotá Secretaría Distrital de Planeación
- **Directiva 002 de 8 de marzo de 2017** de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.

4. ALCANCE

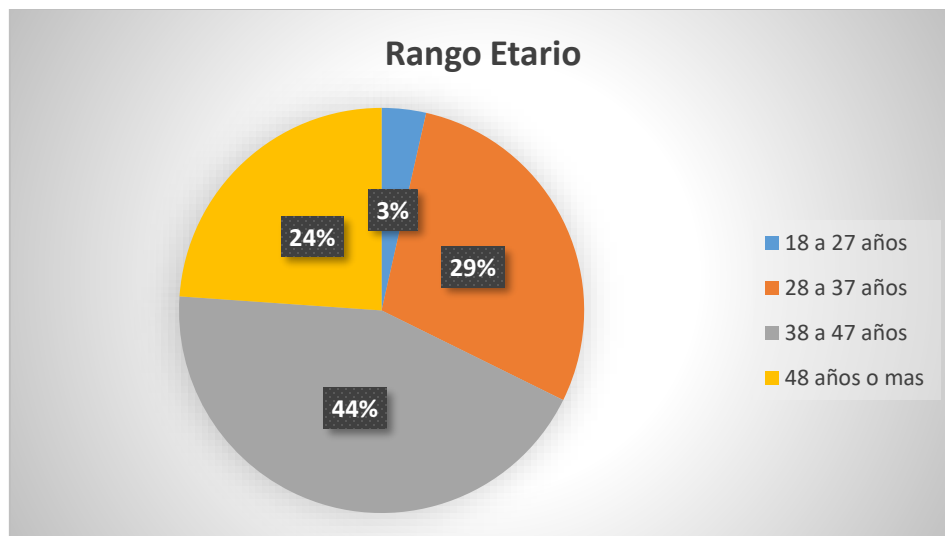
El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2025 de la Empresa Metro de Bogotá S.A., está dirigido a las servidoras y los servidores públicos y sus familias.

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 2024.

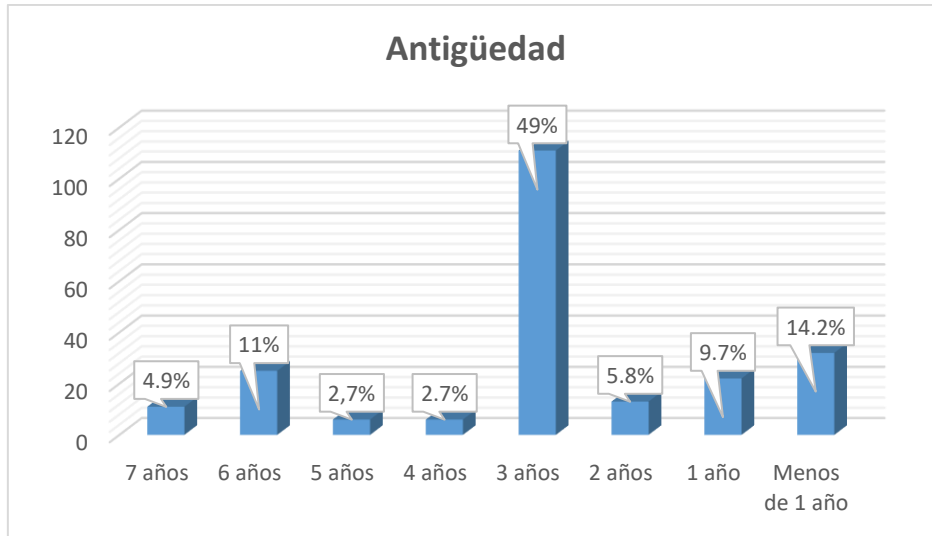
La distribución por edades de las personas vinculadas es la siguiente:



Grafica 1. Distribución etaria

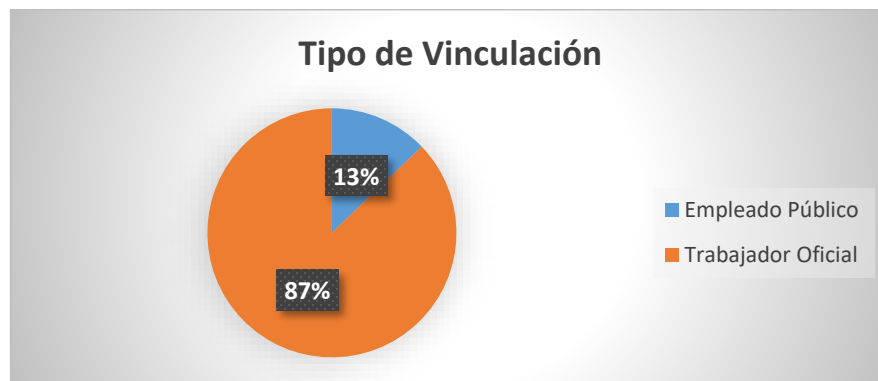
De la gráfica podemos concluir que el 68% de los servidores de la Empresa son mayores de 38 años, aportando experiencia y madurez al cumplimiento de los objetivos. Por otra parte, el 3% de los servidores vinculados está en edades entre los 18 y 27 años, aportando juventud y nuevas ideas al proyecto.

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 2. Antigüedad

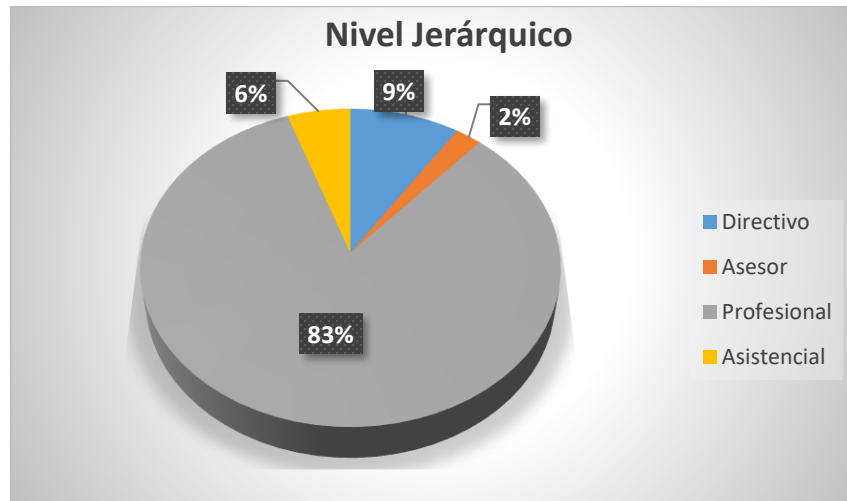
Con la gráfica de antigüedad, proyectada a corte de 31 de diciembre de 2024, se puede evidenciar que el 11% de los servidores públicos al cierre de esta vigencia llevarían 6 años de servicio, seguido del 49% de servidores con 3 años de servicio; dicho esto, se puede concluir la importancia de reforzar los programas de inducción, reinducción 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 a los proyectos y a la Empresa misma.



Grafica 3. Tipo de vinculación

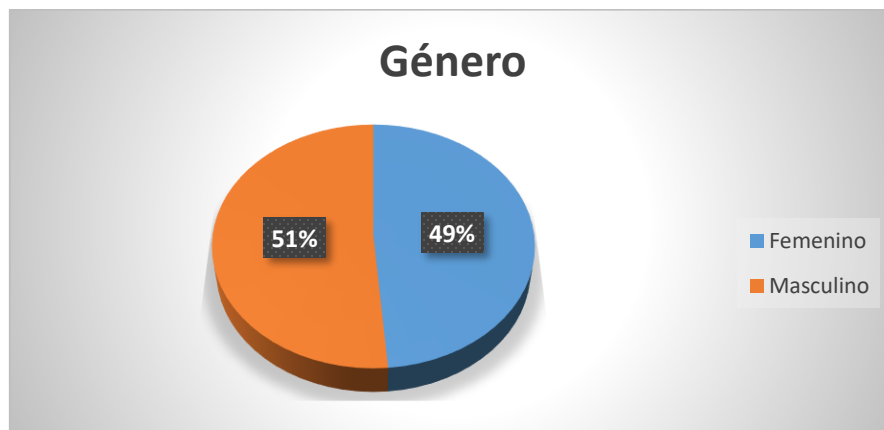
En relación con el tipo de vinculación de los 226 servidores activos con corte a 31 de diciembre de 2024, se evidencia que el 87% de ellos son trabajadores oficiales y el 13% son Empleados Públicos, según se evidencia en el gráfico anterior.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	



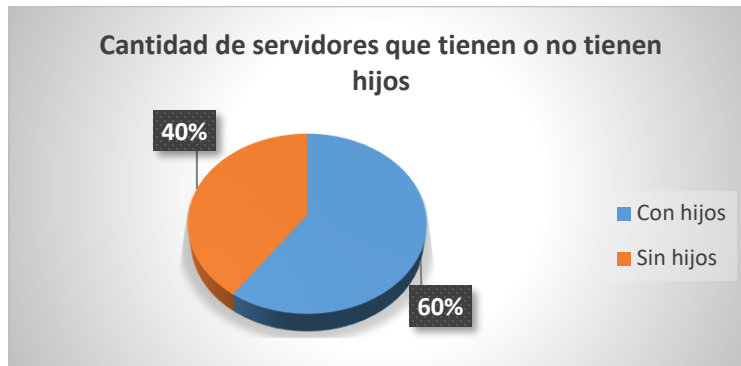
Grafica 4. Distribución nivel jerárquico

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% de los servidores son del nivel profesional, 9% del nivel directivo, 6% del nivel asistencial, y el 2% del nivel asesor.



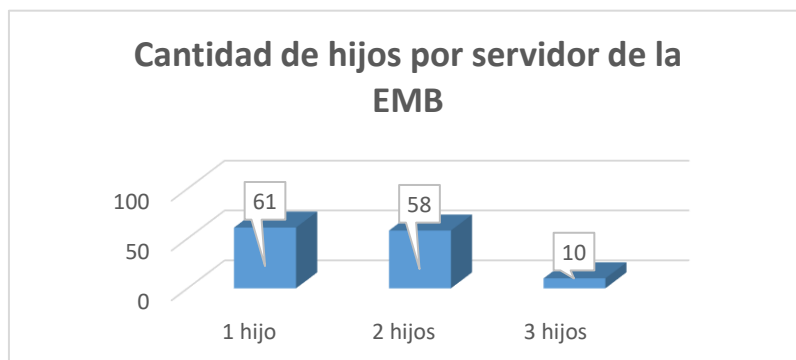
Grafica 5. Distribución por género.

Con base en la información proporcionada, se observa que existe una distribución equitativa de género, con un 51% de hombres y un 49% de mujeres en los servidores. Sin embargo, se continuará trabajando en políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y en programas dirigidos específicamente a las mujeres, en especial a aquellas que son 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.



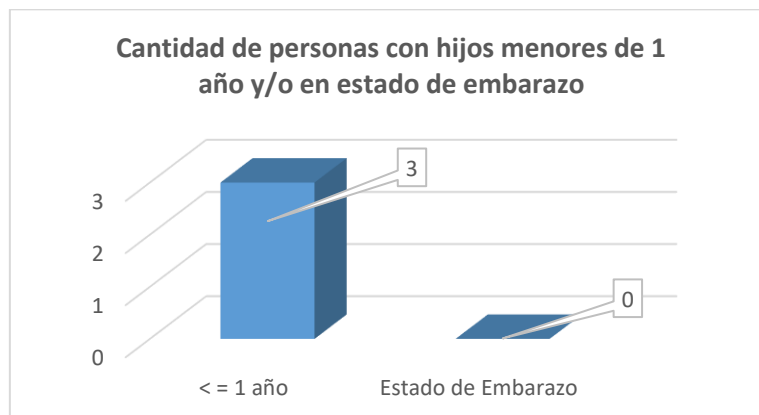
Gráfica 6. Cantidad de servidores que tienen y no tienen hijos

Por otra parte, de los 226 servidores vinculados a corte 31 de diciembre de 2024, el 60% tienen hijos y el 40% de los servidores no tienen hijos.





Gráfica 7. Cantidad de hijos por servidor de la EMB

Del 60% de servidores que tienen hijos, se puede ver que 61 servidores cuentan con un hijo, 58 servidores cuentan con 2 hijos y 10 servidores cuentan con 3 hijos, ninguno con más de 3 hijos.

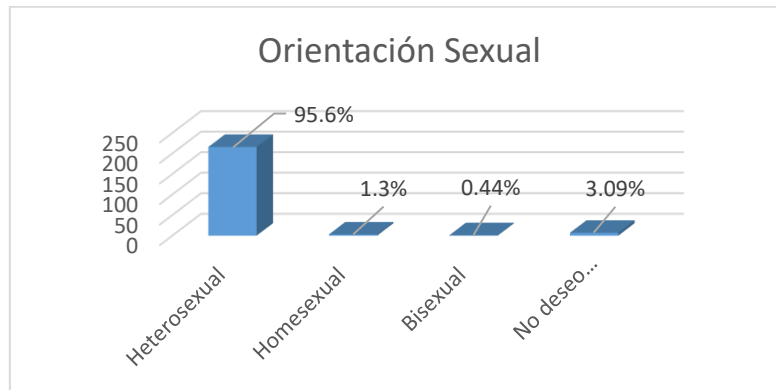


Gráfica 8. Cantidad de personas con hijos menores de 1 año o en estado de embarazo

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

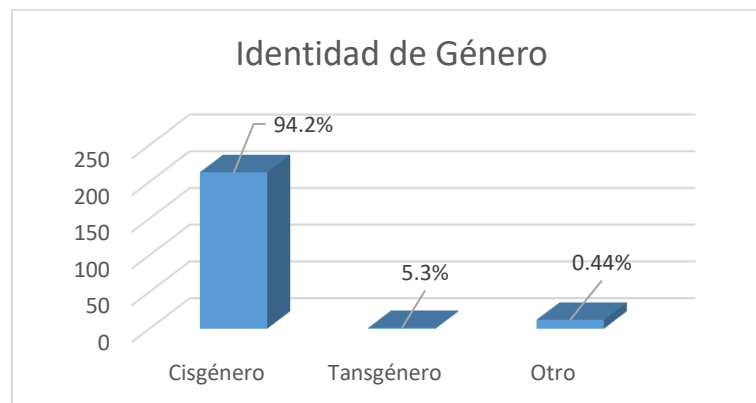
Para la elaboración del Plan de Bienestar es importante conocer la cantidad de servidoras públicas que están en estado de gestación, así como la cantidad de hijos en edad de recibir lactancia materna.

Esta información es fundamental para potenciar las iniciativas orientadas a promover la lactancia materna, proyectar el uso de la sala de lactancia y demás programas dirigidos a proporcionar bienestar a los bebés y sus padres.



Gráfica 9. Cantidad de personas según su orientación sexual



Por otra parte, se considera importante conocer la caracterización de sus servidores por su orientación sexual, lo que permitirá robustecer el programa CALDAS, la política interna de equidad de género y diversidad sexual y avanzar en las acciones afirmativas de cara a la evaluación de Sello de Igualdad que promueve la Secretaría Distrital de la Mujer.

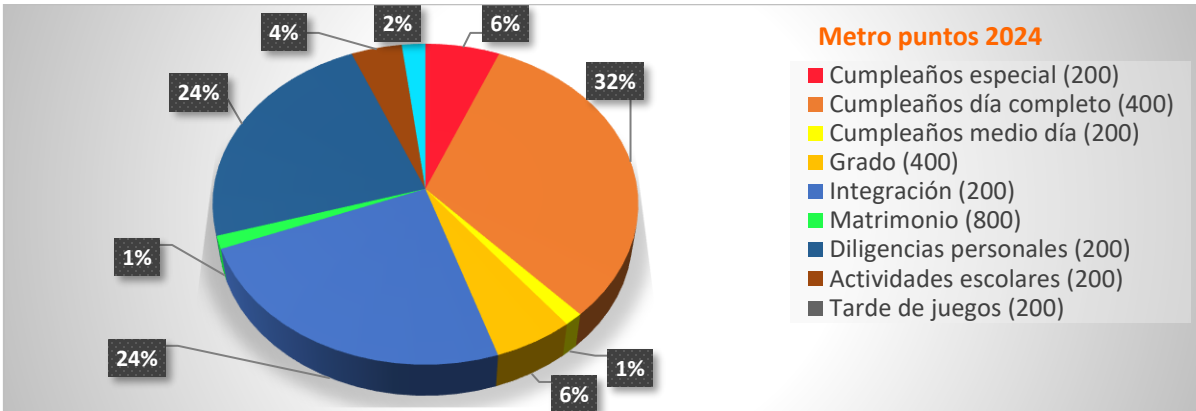


Gráfica 10. Cantidad de personas según su identidad de género

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 77% de los servidores vinculados a la planta durante la vigencia 2024, representando en la siguiente gráfica las alternativas más empleadas:

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	



Grafica 11. Metro puntos vigencia 2024

Esto permite concluir que, como parte del Plan de Bienestar e Incentivos, el Programa Metro Puntos es una buena alternativa para el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores y servidoras de la Empresa, por lo que se continuará con tal iniciativa.

6. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR DE LA VIGENCIA 2024



El resultado de los indicadores de efectividad formulados en el Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2024 es el siguiente:

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Efectividad.	Ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Realizar el 100% de las actividades de bienestar programadas	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas } 18}{\text{N}^\circ \text{ de actividades planeadas } 18^*} \times 100 = 100\%$
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	$\frac{\text{Suma de las calificaciones obtenidas en las actividades de bienestar } 85}{\text{No. de actividades evaluadas } 18} = 4,7$

Por otra parte, para analizar las actividades de mayor impacto dentro del Plan de Bienestar que pueden ser incluidas en el Plan 2025, se practicó una encuesta, arrojando que cinco actividades fueron las mejores calificadas, entre las cuales están las vacaciones recreativas organizadas en el mes de octubre durante la semana de receso escolar, la celebración del día de la familia, jornada de salud, bonos navideños y cierre de gestión.

También estuvieron bien calificadas la celebración del día de los niños, y celebración de fechas especiales que buscaron la mejora en las relaciones laborales.

También resulta importante dar continuidad a las acciones que propendan por la mejora en la cultura organizacional de la entidad. Lo anterior, teniendo en cuenta que a la fecha están *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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

pendientes los resultados de una nueva medición de clima laboral, efectuada por el DASCD en 2024.

7. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2025

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 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 cinco grandes ejes temáticos producto de la armonización de la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030, Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano y con el Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026, definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, esos ejes son:





7.1. EJE 1 – EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:



Las actividades de Equilibrio Psicosocial que promueve y apoya la EMB en el marco del Plan Institucional de Bienestar, atienden las políticas adoptadas y tiene como objetivo fomentar condiciones laborales que

La EMB considera que este documento es una herramienta de gestión y no debe ser impreso. La versión vigente se encuentra publicada en aplicativo oficial de la Entidad.



	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

permitan a las servidoras y servidores públicos desarrollar su labor en un entorno saludable, promoviendo estrategias que favorezcan el bienestar emocional, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la prevención de riesgos psicosociales

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 2025, con actividades enfocadas a niños y niñas con edades de 4 a 13 años.
- ✓ **Torneos deportivos “Metro Actívate”:** La EMB se adhiere a la propuesta que organice el DASCD 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. De igual manera la EMB optará por implementar las “Semanas Deportivas” que se harían durante los meses de junio, julio y agosto.
- ✓ **Día de la familia Metro:** Busca no solo cumplir con una disposición legal, que permita a la Empresa reconocer y agradecer a las familias por la entrega del servidor al logro de las metas institucionales. La concreción de esta actividad estará en función de los recursos presupuestales asignados y de la disponibilidad de tiempo para su ejecución.
- ✓ **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 estas fechas importantes con la oferta del DASCD y con la colaboración de la Caja de Compensación.
- ✓ **Programa “Metro te Acompaña”:** 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. Está programada para ejecutarse dos (2) veces en el año.
- ✓ **Programa “Talento en Movimiento”:** Actividad con ayuda del DASCD que busca fomentar habilidades a través de espacios diseñados para la interacción personal y el refuerzo de competencias culturales, artísticas y manuales. Las actividades incluyen talleres culturales, proyectos colaborativos y dinámicas creativas que impulsan el desarrollo integral y una conexión más humana entre los participantes.

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

- ✓ **Día del Servidor Público Distrital:** Se realizará una actividad para conmemorar el Día del Servidor Público Distrital, 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.
- ✓ **Cierre de Gestión:** En la que se busca realizar un balance de los proyectos a cargo de la Empresa Metro de Bogotá, hacer entrega de los incentivos y reconocimientos; también habrá espacio para la integración de los equipos de trabajo.
- ✓ **Jornada de integración “Estación Fantasía”:** Se realizará una actividad de integración entre las áreas con una temática elegida por cada una de ellas para recordar el día de los niños.
- ✓ **Acompañamiento para el programa Pre- Pensionados “Vivir con propósito”:** El objetivo principal de la actividad es preparar a los servidores que les falte un mínimo de 3 años para obtener la pensión o jubilación, en razón al 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. Con fecha al corte del 31 de diciembre de 2024 la EMB cuenta con nueve (9) mujeres y quince (15) hombres en etapa de pre-pensión.



7.2. EJE 2 – SALUD MENTAL:



Estas actividades tienen como finalidad promover el bienestar psicológico y emocional de los servidores públicos, asegurando condiciones laborales que favorezcan su desarrollo integral y equilibrio emocional. Este eje busca la implementación de estrategias preventivas y de intervención, enfocada en la reducción del estrés laboral, la promoción de hábitos saludables y la creación de entornos de trabajo seguros y resilientes.

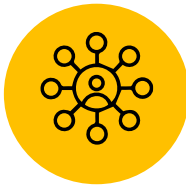
- ✓ **Alianzas Interinstitucionales:** La EMB se adhiere a la propuesta ofrecida por el DASCD en lo relacionado con las alianzas que se encuentran publicadas en la página del <https://serviciocivil.gov.co/content/beneficiosparatodos> y durante la vigencia serán socializadas al interior de la EMB por los canales autorizados para tal fin.
- ✓ **Programa “Creciendo Juntos”:** Se realizarán actividades en función de herramientas que permitan mejorar las habilidades comunicativas, el trabajo en equipo, el liderazgo y gestión del tiempo, entre otras; todas ellas enmarcadas también dentro de los programas adelantados al interior de la empresa, como el Teletrabajo, la atención a la familia en etapa de lactancia, la felicidad laboral, los programas de vigilancia epidemiológica, inclusión laboral y demás programas que buscan el cuidado de los servidores y servidoras de manera integral. Este programa está alineado con las capacitaciones que nos ofrece el PIC en temas de: Competencia de comunicación verbal, gestión y optimización del tiempo, inteligencia emocional, resolución de conflicto entre otras.

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

- ✓ **Oferta formativa disponible en el Aula Saber Distrital:** Cursos que buscan fortalecer las competencias técnicas, humanas y éticas de los servidores públicos del Distrito Capital a través de programas formativos innovadores que promuevan la excelencia en la gestión pública, la adopción de tecnologías emergentes y el desarrollo de habilidades que impulsen una administración eficiente, transparente y orientada al servicio ciudadano.

7.3. EJE 3 – DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Se busca realizar actividades que tengan como propósito fomentar entornos laborales equitativos, respetuosos y libres de discriminación en el sector público. Este eje promueve la implementación de estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de la diversidad y la inclusión de todos los servidores públicos, independientemente de su género, edad, orientación sexual, etnia, discapacidad u otra condición.

- ✓ **Programa CALDAS (Diversidad e Inclusión):** Se seguirá alimentando el programa diseñado por el DASCDC para mejorar en temas de promoción de inclusión, equidad, diversidad y enfoque diferencial, así como la prevención en violencia contra las mujeres, en temas de género, discriminación por razones raciales, de religión, discapacidad u otra razón.
- ✓ **Calidad de Salud Laboral:** 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.



7.4. EJE 4- TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Tiene como objetivo modernizar y optimizar los entornos laborales a través del uso estratégico de la tecnología, mejorando la eficiencia, la comunicación y el bienestar de los servidores públicos. Este eje impulsa la adopción de herramientas digitales que faciliten la gestión del talento humano, promuevan el acceso a la formación continua y fortalezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral mediante modelos de trabajo flexibles.

- ✓ **Programa “Transformemos”:** Este programa está alineado con las capacitaciones que nos ofrece el Plan Institucional de Capacitación 2025 en temas de: Inteligencia artificial, manejo de matrices y nubes de información, ciberseguridad, bases de datos y Big Data.
- ✓ **Intervención del Clima Laboral y del Riesgo Psicosocial:** Para la presente vigencia se tomarán los insumos resultados de la medición de clima laboral/ambiente organizacional, el cual fue realizado con la metodología e instrumentos definidos por el DASCDC y cuyas recomendaciones serán tenidas en cuenta para realizar continuar el programa de intervención con énfasis en los 4 elementos de clima conducente definidos colectivamente.

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

7.5. EJE 5- IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO



Tiene como propósito fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso y orgullo de los servidores públicos hacia su labor y su rol en la sociedad. Este eje promueve iniciativas que refuercen la cultura del servicio público, destacando su impacto en la transformación social y el bienestar ciudadano.

- ✓ **Cursos Virtuales DAFP:** Este curso busca la participación activa de los servidores en el curso de “Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción”; que busca fortalecer la cultura de la integridad y la ética pública mediante la sensibilización, el aprendizaje y la implementación de herramientas prácticas que permitan prevenir, identificar y combatir actos de corrupción en las instituciones públicas y privadas, promoviendo una gestión basada en principios de transparencia, responsabilidad y legalidad.
- ✓ **Programa “Reconociéndote”:** Reconocer a los mejores servidores públicos de la vigencia 2024, incluyendo a los bici-usuarios que realizaron más viajes en bicicleta para llegar a sus lugares de trabajo durante el año. Esta iniciativa busca incentivar la movilidad sostenible y promover hábitos saludables entre los empleados públicos, contribuyendo a la reducción de la contaminación y mejorando la calidad de vida en la ciudad.

8. PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025



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

En la vigencia 2025 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; este apoyo debe ser solicitado por los servidores(as), justificado en beneficio mutuo para la persona y la Empresa; debe ser de tipo formal. 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 -

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

ICETEX; con el objeto de constituir un Fondo en Administración. Para lo cual se realizarán dos convocatorias en esta vigencia.

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.



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.

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.

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 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 como medio alternativo de transporte. 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. 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 / Horarios Flexibles o escalonados y Trabajo en casa	Para ingresar al programa de Teletrabajo se realizarán dos convocatorias al año, en las condiciones definidas en la normatividad interna. Se analizarán y aprobarán formalmente, por parte de la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento, las alternativas de horario flexible o escalonado propuestas por los servidores con el visto bueno de su jefe inmediato, con el propósito de contribuir a la calidad de vida laboral. Así mismo, las autorizaciones extraordinarias de trabajo en casa de conformidad con la normatividad vigente.

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

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.
---	----------------------------------	---

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.
- **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 más 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.

9. PRESUPUESTO



El presupuesto asignado para la ejecución del Plan de Bienestar de la vigencia 2025 es de CIENTO MILLONES PESOS M/CTE (\$100.000.000) y se dispone de un saldo en el contrato 118 de 2024 suscrito con Compensar, de \$ 76.741.824, vigente hasta el 31 de marzo de 2025; por lo que el presupuesto para ejecutar las actividades del Plan de Bienestar en la presente vigencia es de \$176.741.824.

Por otra parte, el Fondo en Administración EMB constituido para la financiación de la educación formal dentro del Plan de Incentivos tuvo una adición de recursos por \$1.000.000.000, por lo que el saldo aproximado del Fondo, luego de proyectar el pago de los programas de estudio aprobados es de \$1.300.000.000 iniciando la vigencia 2025.

10. 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 en la página web de la Empresa, así como el Sistema de Gestión a través de la herramienta AZ digital y divulgado a través de los canales de comunicación autorizados por la EMB como “SOMOS METRO”.

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

11. 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.

12. 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.
- ✓ Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.



13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- Se presentará semestralmente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el avance del Plan y se informará sobre las posibles dificultades de la realización de alguna actividad en particular o sobre la participación en las actividades organizadas. También se realizará monitoreo por parte de la primera línea de defensa y se presentará al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- Se aplicará una encuesta de evaluación de las actividades de Bienestar e Incentivos realizadas durante la vigencia dirigida a todos(as) los(as) servidores(as) de la entidad, en la que también se reciben observaciones y sugerencias que se tendrán en cuenta para el futuro plan de Bienestar.

14. INDICADORES

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Eficacia	Ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Realizar el 90% de las actividades de bienestar programadas	$\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ de actividades planeadas} * 100$

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 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

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/ No. de actividades evaluadas
---------	--	---	--

- Frecuencia de medición del indicador: Anual

15. ANEXOS

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



PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

CÓDIGO: TH-DR-023

VERSIÓN: 07



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Metro de Bogotá S.A.

ANEXO 1. CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE BIENESTAR

AREAS O EJES	ACTIVIDADES A REALIZAR	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE											
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
Equilibrio Psicosocial	Día de la familia									P																																											
	Vacaciones recreativas																																																				
	Torneo deportivos “Metro Actívale”																	P								P								P																			
	Día del Servidor público distrital																													p																							
	Conmemoración días especiales					P	P					P				P														P								P															
	Programa “Talento en Movimiento”											P																														P											
	Programa “Metro te Acompaña”													P																P																							
	Capacitaciones programa “Creciendo Juntos”					P												P																				P								P							
	Cierre de gestión																																					P															
	Jornada de integración “Estación Fantasía”																																					P															
	Promoción uso de medios alternativos de transporte	P																																																			

AREAS O EJES	ACTIVIDADES A REALIZAR	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
Salud Mental	Programa de Intervención de clima organizacional y de Riesgo Psicosocial	P																																															
	Ofertas formativas Aula del saber Distrital						P																																										
	Promoción de Alianzas interinstitucionales																	P																															
	Acompañamiento para el programa de Pre pensionados “Vivir con propósito”																					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.



PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023
 CÓDIGO: TH-DR-023 VERSIÓN: 07





AREAS O EJES	ACTIVIDADES A REALIZAR	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE																															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																
Diversidad e Inclusión	Programa CALDAS (Diversidad e Inclusión)			P																																																																					
	Calidad de Salud Laboral																																																																								

AREAS O EJES	ACTIVIDADES A REALIZAR	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE																											
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																												
Transformación Digital	Programa de Intervención de clima organizacional y de Riesgo Psicosocial							P																																																													
	Encuesta Identificación Clima organizacional DASCD	P						P																																																													
	Programa “Transformemos”							P																																																													

AREAS O EJES	ACTIVIDADES A REALIZAR	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE																																							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																								
Identidad Vocación por el servicio	Cursos Virtuales DAFP							P																																																																									
	Programa “Reconociéndote”																																																																																



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		 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Metro de Bogotá S.A.
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

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), esposo (a), 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: "Tarde de Juegos"	Medio día Libre (mañana o tarde) en la semana de receso escolar del mes de octubre, para compartir con sus hijos entre 0 y 10 años de edad.	200 puntos
ALTERNATIVA 9: "Día de Grado"	1 día de permiso remunerado para disfrutar el día de grado del servidor, padre o madre, esposo (a) 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
ALTERNATIVA 10: “Actividades Escolares”	Medio día Libre (mañana o tarde) para asistir de manera trimestral a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde se encuentran adelantando estudios sus hijos (preescolar, primaria y/o bachillerato).	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.

	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025		
	CÓDIGO: TH-DR-023	VERSIÓN: 07	

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 cinco oportunidades en el año para disfrutar los puntos asignados, con límite de disfrute de 1.000 puntos.
CONDICIONES GENERALES	<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. • 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. <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. 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> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • Para los servidores que cumplen años en el mes de diciembre, podrán redimir su día de cumpleaños en el mes de noviembre.

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.