

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS - 2024

1. BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y MARCO NORMATIVO

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como "aquellos 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".

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda.

En desarrollo de lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos es: buscar el "Bienestar" Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1227 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

Cabe resaltar que un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

Para que un estímulo se constituya en un incentivo, según el documento "Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)" del DAFP, este debe reunir, como mínimo, las siguientes características:

- ✓ Ser planeado por la entidad,
- ✓ Ser consecuente con un comportamiento determinado y
- ✓ Satisfacer una necesidad particular del servidor público.

Además, la norma contempla que las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya

sea de la manifestación de comportamientos deseables previamente acordados (por ejemplo: trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, entre otros), o ya sea por el logro de resultados establecidos con anterioridad, con criterios de evaluación: objetivos, medibles y conocidos por todos para ofrecer igualdad de oportunidades.

Para el MIPG, el talento humano tiene carácter estratégico, por lo cual, Metrolínea S.A. desarrolla su política de Gestión Estratégica de Talento Humano, y teniendo en cuenta la importancia, la creación, el mantenimiento y mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, se construye el plan de estímulos basados en la normatividad y en las rutas de creación de valor.

Adicionalmente, El Departamento Administrativo de la Función Pública presentó el Programa Nacional de Bienestar: Servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022, como un instrumento para desarrollar estrategias de Bienestar, y con el cual se quiere actualizar y complementar el sistema de estímulos, de acuerdo a la normatividad, y cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.

Y teniendo en cuenta la situación presentada por la pandemia, generada por el Covid 19, es necesario la constante transformación, adaptación y generación de nuevas estrategias que permitan la productividad, motivación de los servidores y la modernización del empleo y de la gestión pública.

El área de Talento Humano revisó las variaciones dadas por la pandemia del Covid 19, durante la vigencia 2021 y ante las circunstancias se replantea la forma de trabajar en las actividades previstas, trabajando de una manera diferente realizando las actividades virtuales, motivando a los funcionarios a participar en las mismas y de una manera positiva, lograr unirnos de manera virtual y presencial con los funcionarios y con sus familias. Es así como esta situación, provocó muchos desafíos, pero también lo consideramos como una oportunidad de aprendizaje, en la cual nuestra mayor lección fue trabajar desde casa, utilizar la tecnología como herramienta fundamental en nuestro quehacer, pero más que eso es contar con espacios de apoyo psicológico y de descarga emocional importantes en estos momentos. Es por esto que el área de Talento Humano implementará un plan tendiente a fortalecer los valores y cultura organizacional, brindar herramientas a los funcionarios de la entidad para desempeñar sus labores de forma más competitiva, así como a disminuir o mitigar los factores de riesgo identificados; a través de la aplicación de diferentes metodologías, con el fin de generar proyección en los ámbitos personal, laboral, familiar y social, tendiente a desarrollar identidad y sentido de pertenencia.

Ante las circunstancias generadas por la pandemia del virus Covid 19, se revisa el Riesgo Psicosocial, el cual la OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial, las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las

condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. *Fuente. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.*, concluyendo que es necesario aplicar metodologías que conlleven a mejorar el riesgo psicosocial trabajando de la mano con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES

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

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

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

- ❖ Implementar actividades para incentivar la participación en las actividades de bienestar laboral, por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

3. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

3.1. BENEFICIARIOS

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

3.2. RESPONSABLES

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

3.3. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social de Metrolínea S.A., se enmarcará en cinco ejes temáticos: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital según lo establecido en la normatividad vigente.

3.3.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

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

3.3.1.1 COMPONENTES

A. Factores psicosociales

Este componente relaciona las actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de

ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad, el sentido de pertenencia y conexión con la entidad.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

- **Deportivas y Recreativas**

Con la ejecución de estas actividades se busca el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, fortalecer el estado físico y mental como complemento a la labor diaria, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción frente a la utilización del tiempo libre en el entorno laboral y familiar.

Entre algunas de las actividades deportivas y recreativas que se desarrollarán se encuentran: Bolo, fútbol, tenis de mesa, rana, juegos de mesa, vacaciones recreativas y entrenamiento funcional.

- **Artísticas y culturales**

A partir de actividades lúdicas, artísticas y culturales, se pretende promover la integración social, el desarrollo de habilidades como la creatividad y la sensibilidad artística, así mismo, fomentar espacios de integración, esparcimiento y unión familiar entre los funcionarios. Igualmente, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que sean un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento.

Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran: Actividades culturales: Teatro, cine, entrega de entradas para eventos culturales, Orientación musical, pintura.

- **Capacitación en artes y/o artesanías u otras modalidades.**

En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como manualidades navideñas, talleres de cocina, entre otros apoyados por la caja de compensación familiar, generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial.

En apoyo con la Caja de compensación se realizará la promoción de las actividades y capacitaciones que ofrece a los afiliados, como aprovechamiento del tiempo libre.

- **Flexibilidad laboral**

En este componente se encuentra estrategias como horarios flexibles, trabajo en casa sensibles a las necesidades del servidor público, previa solicitud del funcionario y autorización del jefe de la dependencia indicando la necesidad y la jornada laboral, acorde con lo estipulado en el Reglamento Interno de la entidad y cumplimiento de la normatividad vigente, haciendo uso de las herramientas tecnológicas establecidas por la entidad para tales fines, involucrando al área de talento humano.

- Concurso "Los Servidores Públicos Tienen Talento"

Los servidores públicos tienen talento es una iniciativa que les permite mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, con el propósito de reconocer el trabajo e incentivar y motivar para alcanzar los objetivos del siguiente año, y de esta manera se estimula la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio de la entidad.

Actividad que será apoyada para realizar durante el año como muestras de emprendimiento, generando la oportunidad a los funcionarios para dar a conocer sus inicios de negocios u otros ingresos que fortalecen su vida profesional y personal.

- Bienestar Espiritual

Este componente integra la concepción de bienestar espiritual, entendido como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal.

Se realizarán actividades con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual. Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran: Yoga, mensajes y tips de meditación, eucaristías, conmemoración de actos y fechas espirituales de importancia relevante para los funcionarios.

Dependiendo de la emergencia sanitaria se desarrollarán presencial o virtual.

B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

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

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

- Horarios flexibles.

La entidad establece horarios flexibles con jornadas continuas en las fechas especiales permitiendo que los funcionarios puedan compartir con la familia los espacios de festividades nacionales y regionales.

- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

En cumplimiento de los mandatos constitucionales la entidad contemplará jornada laboral especial para mujeres embarazadas, que podrán terminar su jornada 30 minutos antes de lo habitual, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las dependencias podrán acordar horarios flexibles especiales de acuerdo a las necesidades.

- Acompañamiento fallecimiento familiares y/o compañeros

Acompañamiento con reconocimiento mediante ramo de condolencia por fallecimiento de familiares de acuerdo con la ley en grado de consanguinidad y afinidad, logrando un equilibrio en las dimensiones de su vida.

- **Día de la Secretaria**
En Metrolínea S.A., la labor desarrollada por las Auxiliares Administrativas en las diferentes áreas son valoradas con gran importancia al ser parte de la realización de funciones que merecen ser resaltadas mediante un acto público y haciendo uso de las herramientas tecnológicas de la entidad, destacando que su eficiencia y compromiso hacen posible el trabajo en equipo.
- **Día de la Mujer**
La conmemoración del día Internacional de la Mujer es para Metrolínea S.A., la oportunidad de reconocer ante los servidores públicos los derechos de las mujeres al enfrentar la búsqueda de igualdad de género y para ello mediante acto público resaltará a las mujeres que hacen parte del equipo de trabajo de las diferentes áreas de la entidad.
- **Día del Hombre**
La conmemoración del día Hombre dando la oportunidad de reconocer ante los servidores públicos los derechos de los hombres y su ejemplo en la formación de la familia y la construcción de una sociedad, para ello mediante acto público resaltará a los hombres que hacen parte del equipo de trabajo de las diferentes áreas de la entidad.
- **Día de la familia**
De acuerdo con la normatividad vigente se realizará actividades que garanticen la integración de la familia a través de un espacio libre disfrutando desde casa y/o de manera presencial en familia, apoyado por la caja de compensación familiar.
- **Día de la Niñez y la Recreación**
Realizar una actividad lúdica en alianza con la caja de compensación dirigida a los niños, niñas y adolescentes a cargo de los servidores públicos de Metrolínea S.A., con el fin de resaltar y fortalecer la importancia del respeto a los niños, como miembros de una familia y para todos los hijos de padres que laboran en Metrolínea S.A.
- **Reconocimiento y felicitación por matrimonio**
A través del área de Talento Humano la entidad reconocerá y felicitará a los funcionarios que contraigan nupcias con una tarjeta digital enviada en los medios de comunicación disponibles por la entidad.
- **Hora de lactancia materna**
Luego de finalizada la licencia de maternidad por ley, las funcionarias tendrán derecho a una hora de lactancia durante un mes adicional a los otorgados por la ley.

- Jornada de integración por Halloween
Se realizará una actividad de integración entre las áreas con una temática elegida entre cada una de ellas.
- Manejo del tiempo libre equilibrio y equilibrio de tiempos laborales
Se realizarán actividades de promoción y difusión de estrategias de aprovechamiento y manejo de tiempo libre a través de los medios de comunicación disponibles por la entidad.

a. Jornada de mascotas

Para las familias que cuentan con una mascota o los servidores públicos que viven solos, pero cuentan con animales de compañía, podrán disfrutar y conocer los servicios y productos para sus mascotas, además podrán tener charlas enfocadas al cuidado de uno de los miembros más importantes de la familia.

C. Calidad de vida laboral

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

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

- Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)
Jornada de Integración Este espacio fomenta el trabajo en equipo y los lazos entre las diferentes áreas que conforman Metrolínea S.A., los funcionarios tendrán la oportunidad de retar su conocimiento entorno a la entidad mientras enfrentan actividades físicas para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad.
- Reconocimiento a servidores públicos según su profesión
Metrolínea S.A. te agradece: Este programa tiene como objetivo brindar un reconocimiento especial a los funcionarios en fechas especiales (día de la secretaria, día del servidor público, día del conductor, día del contador, día del administrador, entre otros), a través de los medios de comunicación establecidos por la entidad.
- Preparación frente al cambio pre pensionados y de desvinculación laboral asistida

Ruta D-50: Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así

facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.

Desvinculación Laboral Asistida: En caso de ser requerido por transformación o reestructuración de la entidad, se le brindará apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan de acuerdo a los motivos que hayan generado la desvinculación.

- Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño)
Mejores Servidores y Equipos de Trabajo: Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como, los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

Con el fin de realizar e implementar el programa de incentivos y/o reconocimientos, la entidad a través de la Secretaria General y Talento Humano presentaran durante los primeros quince (15) días del mes de febrero, y los primeros quince (15) del mes de junio de la vigencia, al Comité de Gestión y Desempeño las propuestas de Metas generales semestrales a desarrollar por los equipos de trabajo de las Diferentes Dependencias, con el fin de evaluar el cumplimiento de acuerdo con los lineamientos establecidos, y de esta forma realizar la premiación del incentivo y/o reconocimiento al equipo de trabajo y funcionario por alcanzar el 100% de los lineamientos establecidos.

La premiación se realizará en acto público y mediante acto administrativo que se publicará haciendo uso de las herramientas TIC" S y en cartelera de la entidad, así como el reconocimiento al funcionario(s), los premios no serán pecuniarios y apoyados en convenios con la caja compensación como representación al esfuerzo y empeño en el desempeño de las funciones para cumplir las metas propuestas.

- Celebración por cumpleaños
Conceder día de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños a los funcionarios que cumplan años, en caso de que su fecha de cumpleaños corresponda a un fin de semana deberá coordinar con su jefe inmediato el día que se tomará dentro de ese mismo mes.

- Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia
 - a. Jornada de hábitos saludables: Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios
 - b. Feria servicios complementarios en salud.
 - c. Sesión de alimentación saludable: Esta sesión tienen como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.
 - d. Actividades de promoción y prevención en autocuidado de la salud en los trabajadores con la participación de la ARL y el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo SG SST de Metrolínea S.A.
 - e. Semana de la Salud, apoyado por el SG SST, con el fin de atender la promoción y prevención de la salud en los trabajadores.

- Lectura y cultura en familia

Promover espacios de lectura en familia a través de actividades mensuales de lectura e intercambio de libros o títulos de la preferencia de los funcionarios, con el fin de interactuar sobre los hábitos de la lectura en tiempos de ocio, a través de los medios de comunicación disponibles por la entidad.

- Metrolínea S.A. en Bici

La entidad a través del área de Talento Humano realizara junto a la Dirección de Operaciones la divulgación y promoción para incentivar el uso de un medio de transporte alternativo, como es la bicicleta, mediante actividades de tardes de Bici, Ciclo paseos y encuentros de rutas en Bici fines de semana.

- Salario emocional

Este programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

- a. Licencia de Paternidad: Conceder un permiso remunerado de un día adicional a la licencia de paternidad otorgada por ley y una hora diaria hasta que el menor cumpla un mes de nacido.
- b. Jornadas Laborales Comprimidas: En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, entre otros) se realizará una jornada comprimida para que los funcionarios tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa.
- c. Media Jornada Laboral: En fechas especiales en las que los funcionarios compartan con su familia (día de las velitas, navidad y año nuevo), se les otorgará media jornada libre remunerada.
- d. Tiempo Compensado: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo

para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.

- **Cambio organizacional y adaptación laboral**
Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de Medición Clima Organizacional y acciones que fortalezcan la comunicación corporativa, habilidades blandas y el trabajo en equipo en los siguientes puntos importantes:
Habilidades blandas servicio al cliente interno y externo
Técnicas de comunicación Ascendente y Descendente
Comunicación no Verbal
Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional y que se realizan a través del PIC.

3.3.2 SALUD MENTAL

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

3.3.2.1 COMPONENTES

A. Higiene Mental

La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su entorno. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos, razón por la cual para Metrolínea es importante actuar frente a este tema y realizar la intervención como prevención para la salud de los funcionarios y servidores públicos.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental

El área de Talento Humano junto al SG SST realizarán talleres o compañías con temáticas relacionadas con síndrome de agotamiento laboral o estrés, ansiedad o depresión, con el objetivo que los funcionarios aprendan técnicas que contribuyan a su bienestar mental como: técnicas de relajación, manejo del duelo, roles de la vida laboral y familiar, entre otros.

- Estrategias de trabajo bajo presión

El área de Talento Humano junto al SG SST realizarán actividades que propendan por la salud física y mental de los funcionarios en el marco de la feria servicios o semana de la salud, teniendo en cuenta las grandes responsabilidades de los servidores públicos frente a la ejecución de las

funciones y teniendo como eje central la temática de cómo resolver problemas bajo presión.

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

- **Prevención del sedentarismo**

El área de Talento Humano junto al SG SST realizarán actividades que propendan por la salud física de los funcionarios, teniendo en cuenta la prevención del sedentarismo, mediante los programas de vigilancia epidemiológica vinculados al plan de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG SST).

- **Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento**

El área de Talento Humano junto al SG SST realizarán actividades que propendan por la salud mental de los funcionarios en el marco del plan de trabajo considerando la prevención de la salud causada por la ansiedad consecuencia del aislamiento frente a la emergencia sanitaria generada por el Covid 19 y sus consecuencias de depresión.

Se enviarán publicaciones con capsulas de prevención en tiempos de aislamiento y jornadas virtuales de prevención.

3.3.3 CONVIVENCIA SOCIAL

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

3.3.3.1 COMPONENTES

A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.

- **Campañas de inclusión laboral, diversidad y cultura**

El área de talento humano celebrará el día de la mujer y del hombre. Así mismo, se promoverá la diversidad de género, raza, cultural, entre otros durante la vigencia, junto al SG SST reforzaran las actividades para sensibilizar sobre la inclusión diversidad y representatividad en el trabajo y la vida familiar, el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

- **Cultura inclusiva**

Divulgar y promocionar los valores institucionales del código de integridad promoviendo la diversidad e inclusión.

B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso del poder

- **Realizar campaña de fortalecimiento en normas de convivencia, empatía laboral.**

El área de talento humano junto al SG SST realizará campañas a través de los medios de comunicación establecidos por la entidad, así como las diferentes actividades virtuales o presenciales para resaltar y sensibilizar sobre las normas de convivencia laboral.

- Actividades de prevención Comité de convivencia laboral.

El área de talento humano junto al Comité de Convivencia Laboral y el SG SST, realizarán las actividades de promoción y prevención frente a la prevención de conductas que constituyen acoso Laboral, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

3.3.4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Este eje contempla la importancia de establecer alianzas interinstitucionales a través de componentes como coordinación Interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

3.3.4.1 COMPONENTES

A. Coordinación interinstitucional

Se realizarán alianzas con las entidades de educación superior aliadas Metrolínea para que los servidores de la entidad tengan acceso a las actividades culturales ofrecidas por dichas instituciones.

Promoción de las empresas privadas y públicas para afiliaciones, créditos, vivienda y turismo, de forma virtual haciendo uso de las herramientas TIC.

Por otra parte, para el desarrollo de programa de seguridad social integral se cuenta con el apoyo de las entidades promotoras de salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación familiar, a las cuales se encuentran afiliados los funcionarios de la entidad.

El área de Talento Humano realizará la coordinación con las entidades para el uso de los programas de prevención y promoción.

Se desarrollarán estrategias como:

- a. Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- b. Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- c. Jornada de feria de servicios con entidades mencionadas.
 - Promoción programas de vivienda

En esta vigencia se realizará la promoción de los servicios con la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO, a través de atención personalizada, permitiendo a los afiliados hacer uso de los servicios

que ofrecen sin tener que desplazarse hasta las sedes administrativas, para lo cual estarán todos los servicios disponibles: Reserva y venta de alojamientos, turismo social, radicación de créditos, pagos de cuotas (tarjeta débito y crédito), postulaciones a subsidios, inscripciones a cursos, información general de la Caja de Compensación.

- Programa de Educación para el trabajo

Metrolínea estará en constante coordinación con la Caja de Compensación Familiar, transmitiendo la información de cursos y descuentos para las personas interesadas en realizar estudios de educación para el trabajo.

Igualmente, en el plan de capacitación también se trabajarán temáticas para este desarrollo.

Realizar taller de finanzas personales, y competencias del ser. Inteligencia emocional

- Programa de incentivos

Metrolínea S.A. adoptará el reglamento que establecerá las condiciones y aspectos que se tendrán en cuenta para reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

El salario emocional es un concepto asociado a la retribución en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del servidor, mejorando la calidad de vida de este, fomentando el equilibrio laboral, incluye los beneficios de bienestar y calidad de vida.

3.3.5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Teniendo en cuenta el momento coyuntural por el cual atravesamos como es la pandemia por el COVID 19, la cual ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras.

3.3.5.1 COMPONENTES

A. Creación de cultura digital para el bienestar

El área de Talento Humano desarrollará estrategias que permitan la preparación y desarrollo de competencias en los funcionarios en cuanto al uso de herramientas digitales con las que cuenta la entidad, u otras que contribuyan al aprendizaje colaborativo, autocuidado, organización del trabajo, trabajo virtual.

Esta formación de competencias está contemplada en el PIC mediante capacitaciones que fortalezcan el uso de herramientas digitales y analítica de datos entre otras.

4. EVIDENCIAS DEL PLAN DE BIENESTAR

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán 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 cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.
- Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.
- Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital.

5. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

- Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el área de Talento Humano.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por el área de Talento Humano.
- Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

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

COBERTURA= $\frac{\text{Numero asistentes en cada actividad} * 100}{\text{Número de inscritos por cada actividad}}$

7. PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas en el presente estudio y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal Metrolínea S.A. por la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS MCTE (\$10.000.000)

JHAIR ANDRÉS MANRIQUE BAUTISTA
GERENTE

Proyectó: Luz Marina Peña Quitián / PUI Talento Humano
Revisó: Fabricio López Barón / Secretario General

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024												
NOTA: Este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.												
PROGRAMA	PRESUPUESTO	MES										
		E	F	M	A	MY	J	JL	A	S	O	N
Planeación y convenios	N/A											
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL												
A. Factores Psicosociales												
Deportivas y Recreativas												
Efectuar torneo de bolos	CONVENIOS											
Realizar torneo de fútbol	CONVENIOS											
Efectuar torneo de tenis de mesa	CONVENIOS											
Realizar convenios para Clases de entrenamiento funcional y/o yoga	CONVENIOS											
Artísticas y /o culturales												
Realizar convenios con instituciones culturales para acceder a pases para los funcionarios	CONVENIOS											
Realizar comunicados con la agenda cultural de las entidades y del cine motivando a participar	CONVENIOS											
Realizar comunicados acerca de eventos musicales donde puedan participar los funcionarios	CONVENIOS											
Capacitación en artes y/o artesanías u otras modalidades.												
Talleres de navidad	CONVENIOS											
Talleres de cocina	CONVENIOS											
Talleres ofrecidos por la caja compensación familiar en diferentes temas	CONVENIOS											
Flexibilidad laboral												
Flexibilidad en horarios laborales, trabajo en casa, previa autorización y descripción de la necesidad	N/A											
Concurso "Los Servidores Públicos Tienen Talento"												
Promocionar el concurso durante el año para presentar en el cierre de la vigencia.	CONVENIOS											
Bienestar Espiritual												
Realización de eucaristía del primer viernes, actos y fechas espirituales, novenas de navidad, envío de Tip's de meditación	\$ 300.000											
B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar												
Horarios flexibles de jornada continua en fechas especiales	N/A											
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	N/A											
Día de la familia	CONVENIOS											

Comunicación no verbal Actividades de inducción y reinducción																				
EJE 2. SALUD MENTAL																				
A. Higiene Mental																				
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental Talleres y campañas relacionadas con el agotamiento laboral, estrés, ansiedad o depresión	CONVENIOS																			
Estrategias de trabajo bajo presión Talleres prácticos y campañas de cómo resolver problemas bajo presión	CONVENIOS																			
B. Prevención de Nuevos Riesgos a la salud y efectos postpandemia																				
Prevención del sedentarismo Envío de capsulas y Tip's	CONVENIOS																			
Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento Envío de capsulas y Tip's	CONVENIOS																			
EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL																				
A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad																				
Campañas de inclusión laboral, diversidad y cultura	CONVENIOS																			
Día de la Mujer	\$500.000																			
Día del Hombre	\$500.000																			
Cultura inclusiva Divulgar y promocionar los valores del código de integridad	CONVENIOS																			
B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso del poder																				
Realizar campaña de fortalecimiento en normas de convivencia, empatía laboral	CONVENIOS																			
Actividades de prevención Comité de convivencia laboral.	CONVENIOS																			
EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES																				
A. Coordinación interinstitucional																				
Promoción programas de vivienda	CONVENIOS																			
Programa de Educación para el trabajo	CONVENIOS																			
Programa de incentivos	CONVENIOS																			
EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL																				
A. Creación de cultura digital para el bienestar																				
Realizar campañas de creación de la cultura y uso de las herramientas digitales, así como capacitaciones	CONVENIOS																			
TOTAL PRESUPUESTO	\$10.000.000																			