

**RESOLUCIÓN No.021  
ENERO 28 DE 2021****POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS EN METROLINEA S.A., PARA LA VIGENCIA 2021**

LA GERENTE DE LA SOCIEDAD METROLINEA S. A. EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES, CONSTITUCIONALES, ESTATUTARIAS Y EN ESPECIAL LAS QUE LES CONFIEREN LOS ARTICULOS 71 Y 73 DE LOS ESTATUTOS SEGUN ESCRITURA PUBLICA No 1011 2003/03/21 Y EL ARTÍCULO 70 DE LA REFORMA ESTATUTARIA PROTOCOLIZADA MEDIANTE ESCRITURA -1- DEL 2009/01/06

**CONSIDERANDO**

1. Que la Sociedad METROLINEA S.A, fue constituida como sociedad anónima mediante escritura pública 1011 de fecha 21 de marzo de 2003 otorgada ante el notario séptimo del círculo de Bucaramanga inscrita en la cámara de comercio de Bucaramanga el 17 de noviembre de 2004 bajo el número 60391 del libro 9, siendo su última reforma efectuada mediante escritura pública número 1 del 6 de enero de 2009 otorgada en la notaria 11 del círculo de Bucaramanga.
2. Que por medio de la escritura pública número 2106 de fecha 13 de septiembre de 2005 otorgada en la notaria décima del círculo de Bucaramanga, registrada en la cámara de comercio el día 29 de noviembre de 2005 se reformaron los estatutos de la sociedad Metrolínea, estableciéndose en el Artículo 71 de los estatutos, que el gerente como representante legal de la sociedad cumplirá con todas aquellas funciones que se relacionen con la organización y funcionamiento que no se hallen expresamente atribuidas a otra autoridad y cumplirá con las calidades establecidas por la Junta Directiva.
3. Que en el artículo 73 de los mismos estatutos se encuentran las funciones y atribuciones del representante legal, estableciéndose en el numeral 15 lo siguiente: "Todas las demás funciones no atribuidas a la Junta Directiva y otro órgano social que tengan relación con la dirección de la empresa social y todas las demás que le delegue la ley, la Asamblea General de Accionistas y la Junta Directiva"
4. Que la ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios 1567 de 1998 y 1227 de 2005, han definido principalmente las actuaciones de las entidades en el tema de Bienestar social y Capacitación
5. Que la Ley 734 de 2002. En los numerales 4 y 5 del Artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
6. Que de acuerdo con las variaciones dadas por la pandemia del Covid 19 en el 2020, el área de Talento Humano y Secretaria General replantean la forma de trabajar en las actividades que se programen, considerando que nos vimos volcados a trabajar de una manera diferente, buscando motivar a los funcionarios a participar de una forma positiva y lograr unirnos de forma virtual con los funcionarios y con sus familias en pro de la prevención de la propagación del virus; igualmente se continuara acatando las instrucciones impartidas por el gobierno nacional y el Ministerio de Salud al respecto.

7. Que el proceso de Gestión de Talento Humano de Metrolínea S.A., ha liderado el procedimiento para la formulación del Plan e Bienestar Social para la vigencia 2021, siguiendo las directrices trazadas por la Ley y el Departamento Administrativo de la Función Pública

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptase el **PLAN INSTITUCIONAL DE BIENERTAR SOCIAL, ESTIMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS** para los empleados y trabajadores de Metrolínea S.A. para la vigencia 2021, anexo que hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTICULO SEGUNDO:** La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

### COMUNIQUESE Y CUMPLASE



**EMILCEN DELINA JAIMES CABALLERO**  
**GERENTE**

Proyectó: Luz Marina Peña Quitián / PUI Talento Humano 

Revisó: Santiago Miguel Ortiz Acevedo / Secretario General

## **PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS - 2021**

### **1. BIENESTAR SOCIAL 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 Sistema de Estímulos, está compuesto por los Planes de Incentivos y los Programas de Bienestar Social, a continuación se explican lo que abarca cada uno.

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.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertar, y a nivel del ser tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

El área de Talento Humano reviso las variaciones dadas por la pandemia del Covid 19, durante la vigencia 2020 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 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 del 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. PROPOSITO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades 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.

Igualmente busca generar estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónica que influyan en el rendimiento laboral de Metrolínea S.A.

En los últimos años se ha llevado a cabo el Plan de Bienestar Social de los funcionarios de la METROLINEA S.A. teniendo en cuenta los dos componentes:

**Protección y Servicios Sociales** que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar sus funciones. Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

**Calidad de Vida Laboral**, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

### 2.1. OBJETIVO

Formular e implementar el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2021 dirigido a los servidores públicos de planta de Metrolínea S.A., a través del desarrollo de actividades en el contexto de las áreas de Calidad de Vida Laboral, de Protección y Servicios Sociales.

## 3. EL DESARROLLO DEL BIENESTAR SOCIAL COMPRENDE:

La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral; es decir cada año, las entidades deben elaborar el "Programa de Bienestar Social", con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

- **La Protección y Servicios Sociales - Función Asistencial:** a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Igualmente se estipula que a raíz de la pandemia generada por el virus Covid 19, las actividades estipuladas se realizarán siguiendo las instrucciones del Gobierno Nacional y el Ministerio de Salud con el fin de evitar la propagación y contagio del virus, lo cual significa adoptando las medidas y herramientas virtuales tecnológicas, así como el aforo máximo para actividades presenciales.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- ✓ Deportivos, recreativos y vacacionales
- ✓ Artísticos y culturales
- ✓ Promoción y prevención de la salud
- ✓ Capacitación informal en artes o artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- ✓ Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

- **La calidad de vida laboral:** se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

Con el fin de ejecutar las actividades que conllevan al mejoramiento de la calidad de vida laboral Metrolínea S.A., ejecutará actividades haciendo uso de las herramientas tecnológicas y virtuales acatando las instrucciones impartidas a nivel nacional por el Gobierno Nacional y Ministerio de Salud, buscando la participación activa de los funcionarios.

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- ✓ Medición Clima Laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención
- ✓ 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
- ✓ Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio

- ✓ Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada
- ✓ Fortalecer el Trabajo en equipo
- ✓ Fortalecer el Liderazgo
- ✓ Adelantar programas de incentivos

### **3.1 Proceso de gestión del Programa de Bienestar Social 2020**

Para la formulación del Plan de Bienestar Social de la entidad se desarrollará el siguiente procedimiento:

- a) Análisis Evaluativo de los Planes de Bienestar ejecutados durante los últimos años.
- b) Diseño de programas a partir del Análisis Evaluativo para atender las necesidades, según las tendencias encontradas.
- c) Ejecución de programas mediante convenio o con la participación de la Caja de Compensación o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad.
- d) Evaluación y seguimiento al programa adelantado, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

**Análisis Evaluativo:** Se observa que la entidad ha venido adoptando el Plan de Bienestar social e incentivos, con base en encuestas realizadas a los trabajadores y diseña el plan de acuerdo a actividades de tipo recreativo, deportivo, artístico y prevención de la salud, con la colaboración de la caja de compensación familiar.

Según el reporte de la ARL sobre el diagnóstico de Riesgo psicosocial los funcionarios manejan un alto nivel de estrés y coinciden que actividades de relajación ayudaran a bajar esos niveles por lo que la actividad de salud, que presenta una proyección con mayor participación.

**Diseño del Plan:** Continuando con el Plan de trabajo la entidad realizó encuesta individual para conocer las necesidades y preferencias de bienestar social de cada trabajador frente a las actividades deportivas, recreativas, culturales, de prevención y promoción de la salud, capacitación y educación no formal.

Las actividades colectivas enmarcadas en los nuevos cambios estructurales por la reorganización de la Planta de Cargos de Metrolínea S.A. y ante la situación generada por la pandemia del virus Covid 19, se realizaran cumpliendo los estrictos protocolos de bioseguridad, aforo y de forma virtual haciendo uso de las herramientas tecnológicas; considerando que están direccionadas a generar impacto en el Clima Laboral lo cual se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; están constituidas por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en la entidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

Entre las actividades colectivas, La Semana de la salud se encuentra entre las preferencias de los funcionarios dadas las características antes mencionadas de evaluación de riesgos psicosocial que presenta elevados niveles de estrés entre los funcionarios y edad promedio de los funcionarios. Esta actividad durante las vigencias anteriores se ha desarrollado con la participación de las EPS, ARL, caja de compensación familiar CAJASAN y la empresa privada de forma presencial en las instalaciones, debido a la pandemia generada por el virus Covid 19, es necesario replantear la organización y ejecución con actividades virtuales y las presenciales deben cumplir los estrictos protocolos de bioseguridad, así como el aforo permitido en las instalaciones. Esta actividad se realiza de forma vivencial, tratando de cubrir aspectos tanto a nivel emocional, psicológico y físico, es decir, un estado integral.

Igualmente los trabajadores se inclinan por actividades culturales como cuenteros, talleres manuales, música, teatro, danzas, actividades de promoción y prevención de la salud ( jornadas de vacunación- semana de la salud-higiene oral) como caminatas ecológicas y entre las actividades institucionales se destacan las actividades de comunicación e integración como campeonatos institucionales deportivos y recreativos; Actividades de auto cuidado como: Rumba, yoga, aeróbicos; Actividades Deportivas como: Natación, tenis, tenis de mesa, ajedrez; Deporte colectivo como : Bolos, Futbol, Voleibol, Baloncesto; Deportes autóctonos como: Mini tejo, tejo y Rana; las cuales cumpliendo con los protocolos de bioseguridad e instrucciones impartidas por el Ministerio de salud por la pandemia del virus Covid 19, se plantean en ambientes permitidos y con el aforo correspondiente, lo anterior hasta que el Gobierno Nacional imparta otra orden al respecto.

De dicho análisis y con la participación de la Caja de compensación Familiar CAJASAN, y la Administradora de Riesgos Laborales SURA, la entidad diseñó el siguiente Plan para la vigencia 2021, el cual puede variar junto con su cronograma o sufrir modificaciones que se darán a conocer a todos los funcionarios con el fin de lograr la activa participación de los mismos.

IITEM	COMPONENTE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	CANTIDAD/	FECHA	PRESUPUESTO ANUAL
1	Calidad de vida laboral	Recordar y resaltar el Cumpleaños de los funcionarios de forma Trimestral, con el fin de fortalecer los lazos laborales empresa-trabajador, y como un reconocimiento de la familia laboral al trabajador en su día de cumpleaños.	1	2021	\$200.000
	Calidad de vida laboral	Resaltar la labor de la Mujer y el Hombre en el ámbito laboral y familiar, incentivando al respeto y valor del ser humano en la vida social.	1	Marzo	\$500.000
2	Protección y Servicios sociales	Brindar un homenaje a las madres que laboran en la empresa, rescatando sus valores e importancia en la vida familiar, laboral y social.	1	Mayo	\$500.000
3		Brindar un homenaje a todos los padres que laboran en la empresa, resaltando que con su trabajo, honestidad y respeto, aportan al crecimiento a Metrolínea S.A.	1	Junio	\$500.000

4	Calidad de vida laboral	Medición clima Laboral Capacitación en temas relacionados con: Adaptación al cambio Organizacional Cultura Organizacional Trabajo en Equipo Liderazgo Estrés emocional  Implementación del programa de Pre pensionados	2	Febrero a Diciembre	N/A
5	Protección y Servicios sociales	Semana de la Salud, apoyado por el SG SST, con el fin de atender la promoción y prevención de la salud en los trabajadores. La cual se realizara siguiendo los lineamientos ante la pandemia del virus Covid 19	1	Agosto	\$500.000
6	Protección y Servicios sociales	Homenaje para todos los funcionarios resaltando el Amor y la Amistad que se genera en el ambiente laboral como fortalecimiento de las relaciones interpersonales.	1	Septiembre	\$1.500.000
7	Protección y Servicios sociales	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.	1	Octubre	\$500.000
8	Protección y Servicios sociales	Convenios con cajas de compensación familiar y/u otras entidades que ofrezcan talleres, cursos cortos, manualidades, u otras modalidades que conlleven a recreación, aprendizaje y bienestar del empleado.	2	Febrero a Diciembre	N/A
9	Calidad de vida laboral	Re inducción 2021, proceso planeado de reorientación al personal cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal, y/u otros procesos que ameriten su capacitación.	2	Febrero a Diciembre	N/A
		Salario Emocional: un día de permiso a cada trabajador como reconocimiento al de su cumpleaños, el cual debe ser disfrutado el mismo día o a más tardar el mes siguiente y agendado por lo menos con tres días de anticipación	N/A	Enero a Diciembre	N/A
10	Calidad de vida laboral	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.	N/A	Enero a Diciembre	N/A
11	Protección y Servicios sociales	Realización de Eucaristía el primer viernes de cada mes con el fin de fortalecer los lazos espirituales y la integración de los trabajadores. Actividad que puede realizarse de forma virtual y cumpliendo el aforo en las instalaciones.	12	Enero a Diciembre	\$500.000

12	Protección y Servicios sociales	<p>Cumplimiento de la LEY No. 18572 6JUL2011, Día de la Familia</p> <p>Primer Semestre de 2021</p> <p>Segundo Semestre de 2021</p> <p>Permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.</p>	2	<p>Primer Semestre 2021</p> <p>Segundo Semestre 2021</p>	N/A
13	Calidad de vida laboral	Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños	N/A	Enero a Diciembre	N/A
14	Calidad de vida laboral	Promoción de las empresas privadas y públicas para afiliaciones, créditos, vivienda y turismo, de forma virtual haciendo uso de las herramientas TIC.	N/A	Enero a Diciembre	N/A
15	Calidad de vida laboral	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.	4	Febrero a Diciembre	N/A
16	Protección y Servicios sociales	Realización de convenios con cajas de compensación y empresas privadas que entreguen beneficios a los trabajadores de Metrolínea S.A. en temas de gimnasio, turismo, recreación y formación. Además convenios que generen descuentos, ahorro en dinero y tiempo, en diferentes empresas privadas al adquirir los productos o servicios.	4	Febrero a Diciembre	N/A
17	Protección y Servicios sociales	Promover las actividades deportivas y recreacionales invitando a jornadas de integración Deportiva a través del uso de las herramientas TIC y cuando el aforo lo permita en actividades como Acondicionamiento Físico, Juegos de integración virtual, Juegos deportivos y actividades recreativas vacacionales.	2	Febrero a Diciembre	N/A
18	Protección y Servicios sociales	Promover la participación en actividades ecológicas y de preservación del medio ambiente, caso de Ciclo paseo, caminatas entre otros.	2	Febrero a Diciembre	N/A
18	Protección y Servicios sociales	Con el fin de conservar costumbres y estrechar lazos familiares, promover la realización y preparación del ambiente de navidad así como fortalecer el espíritu moral y religioso en lo posible de realización de novenas navideñas u otra actividad.	1	Diciembre	\$300.000

19	Protección y Servicios sociales	Integración fin de año – con el fin de evaluar la gestión y al mismo tiempo disponer de un espacio para estrechar y fortalecer lazos de unión y trabajo en equipo, con ocasión de la finalización de actividades laborales y fin de año, acatando los lineamientos generados por el virus Covid 19.	1	Diciembre	\$3.000.000
<b>TOTAL, PRESUPUESTO</b>					<b>\$8.000.000</b>

Previa calificación de la necesidad del servicio por parte de la Gerencia, se concederán permisos a los trabajadores de Metrolínea S.A., para cursar estudios en los distintos niveles de formación académica.

Previa calificación de la necesidad del servicio por parte de la Gerencia, se concederán permisos a los trabajadores de Metrolínea S.A., para ejercer la docencia, teniendo en cuenta las máximas jornadas permitidas por la Ley.

**Ejecución del Plan:** La ejecución del Plan se realizará conforme a la disponibilidad presupuestal que se asigne para el programa a través de convenio con la Caja de compensación Familiar y otras actividades que no generan recursos con la colaboración de Caja de Compensación Familiar, Axa Colpatria y algunas EPS.

La responsabilidad de la ejecución del plan estará en cabeza de Secretaría General en el Profesional Universitario I Talento Humano, quien será el encargado de realizar las convocatorias y dejar las evidencias respectivas para la evaluación y seguimiento del mismo.

**NOTA:** Las actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2021, junto con sus cronogramas, son susceptibles de cambios por el tema de necesidades del servicio o también por condiciones dadas por el Covid 19. Así mismo es posible que se puedan incluir otras actividades que no estén previstas en el Plan, y se integren posteriormente como resultados de gestión interna.

#### **4. PLAN DE ESTIMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO LABORAL**

El plan de estímulos, incentivos y reconocimiento laboral de Metrolínea S.A., se orientan a reconocer los desempeños individuales de los trabajadores en cada uno de los niveles jerárquicos, así como los equipos de trabajo que se destaquen, con el fin de elevar la competitividad de la entidad, motivar a los funcionarios en el compromiso con la realización de un trabajo a conciencia y útil a la Entidad, así como contribuir con el mejoramiento de la capacidad productiva de Metrolínea S.A., premiando los logros de los funcionarios.

##### **4.1 OBJETIVOS DEL PLAN DE ESTIMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO LABORAL**

1. Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano, en función del desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios de Metrolínea S.A.
2. Recompensar el desempeño exitoso de los funcionarios y de los equipos de trabajo.

3. Exaltar la antigüedad laboral de los funcionarios de Metrolinea S.A.
4. Propiciar el desarrollo del potencial profesional y humano de los funcionarios, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente a la prestación del servicio y propendiendo por el mejoramiento continuo de la Institución a través de resultados con calidad, para el cabal cumplimiento de la misión Institucional.
5. Fomentar y consolidar una cultura de gestión gerencial encaminada al logro de la competitividad y sostenibilidad de Metrolinea S.A. a través del mejoramiento continuo de la calidad en sus procesos.

#### **4.2 PRINCIPIOS**

- **DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL.** Toda actividad laboral en Metrolinea S.A., deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica, donde se desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- **EQUIDAD Y JUSTICIA.** El Programa deberá procurar actitudes y acciones de reconocimiento para todos sus funcionarios en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños o trabajos, motive a los demás para que sigan mejorando.
- **CALIDAD.** Fundamento primordial de todas las actividades de Metrolinea S.A. irradiando responsabilidad constantemente a toda la entidad en su gestión dinámica.
- **OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA.** Los procesos que operacionalizan el Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento deberán irradiar y ser conocidos por todos los miembros de la Entidad.

#### **4.3 COMITÉ DE ESTIMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO LABORAL**

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño es el responsable del desarrollo de este Plan de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento Laboral, bajo la Coordinación del Profesional Universitario Talento Humano.

##### **4.3.1 FUNCIONES DEL COMITÉ**

1. Aprobar los instrumentos de medición, criterios de evaluación y reglamentación propuestos.
2. Establecer anualmente y con amplia socialización, las condiciones para participar en el Programa, su cronograma y los criterios de evaluación.
3. Definir anualmente las características, tipos y cuantía de los estímulos a entregar de acuerdo con la reglamentación y los recursos destinados para tal fin, en los presupuestos de Recursos Humanos, incluyendo varias alternativas que cubran las expectativas de todos los niveles jerárquicos.
4. Seleccionar a los ganadores de los estímulos cuando los aspirantes cumplan con los requisitos establecidos.
5. Registrar en actas los aspectos que se consideraron válidos para la asignación de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento de las diferentes categorías y velar porque sean otorgados oportunamente.

#### 4.4 PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de incentivos busca reconocer de manera oportuna y tangible los resultados exitosos de una determinada gestión laboral dentro de la entidad, de tal forma que permita crear e incrementar los niveles de satisfacción de los funcionarios.

4.4.1. **BENEFICIARIOS:** Serán beneficiarios del Plan de Incentivos de Metrolinea S.A., todos los funcionarios en sus diferentes niveles, sean de libre nombramiento y remoción o Trabajadores oficiales, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos para cada programa señalados en el presente documento.

4.4.2. **PERIODICIDAD:** Se otorgará anualmente durante el mes y la fecha que programe el Comité de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos.

4.4.3. **TIPOS DE INCENTIVOS:** Se reconocerán incentivos **pecuniarios** (dependen de la disponibilidad de recursos presupuestales) y **no pecuniarios**.

1. **INCENTIVOS PECUNIARIOS.** Son los reconocimientos de carácter económico que se otorgan a los funcionarios y/o equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos y el Comité determina los montos de acuerdo a la normatividad vigente.
2. **INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.** Son reconocimientos en especie, los cuales podrán ser:
  - La representación de la Entidad en eventos nacionales e internacionales,
  - Participación en proyectos especiales,
  - Comisión de estudios,
  - Reconocimientos públicos a la labor meritoria.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos a los funcionarios, en desarrollo del Plan de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento no modificarán el régimen salarial y prestacional de los trabajadores, ni se constituirán en salario.

#### 4.5 PLAN DE ESTIMULOS

El Plan de estímulos busca exaltar los resultados excelentes y sobresalientes, producto del desempeño laboral de los funcionarios.

4.5.1. **BENEFICIARIOS:** Serán beneficiarios del Plan de Incentivos de Metrolinea S.A., todos los funcionarios en sus diferentes niveles, sean de libre nombramiento y remoción o Trabajadores Oficiales, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos para cada programa señalados en el presente documento.

4.5.2. **PERIODICIDAD:** Se otorgará anualmente conforme a los términos y requisitos que establezca el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

4.5.3. **ESTIMULO ANUAL INDIVIDUAL**

a) Al empleado reconocido por aplicar el valor de la **CREATIVIDAD E INNOVACIÓN** al momento de resolver los problemas y plantear soluciones en el puesto de trabajo. Para esta selección, se tendrá en cuenta la calificación que haga

el director de la dependencia o jefe, entre los elegidos semestralmente los cuales se publicaran en la cartelera de la entidad.

En el mes de diciembre de acuerdo con la calificación de cada director de la dependencia o jefe, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño será el encargado de elegir los tres ganadores y se rifara el reconocimiento en convenio con la Caja de compensación y/u otras empresas privadas; y anotación en la hoja de vida laboral.

b) Al empleado que los compañeros señalen por ser el que más aplique el valor del **RESPECTO y CUMPLIMIENTO** en todas las actividades que programe Metrolínea S.A.

Para esta selección, también se postularán aspirantes por parte de los mismos empleados y será el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el encargado de elegir a los tres ganadores teniendo en cuenta para cumplimiento las evidencias aportadas por los diferentes jefes inmediatos y el Profesional Universitario I Talento Humano, quien será el encargado de recopilar la evidencia, clasificarla y tabular para evidenciar el cumplimiento, a los elegidos se les hará el reconocimiento en convenio con la Caja de compensación y/u otras empresas privadas; y anotación en la hoja de vida laboral.

Tipo de Estímulos: Son de Carácter no pecuniario

Los resultados de la selección en cada área serán registrados en acta, que deberá ser firmada por todos los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se procederá a la entrega oficial del premio, mediante acto público solemne y presidido por los directivos de Metrolínea S.A.

#### 4.5.4 ESTIMULO A LA MEJOR DEPENDENCIA POR PARTICIPACIÓN

Metrolínea S.A. busca exaltar al mejor Grupo de Trabajo por una labor específica desarrollada en equipo cuyos resultados exitosos sean calificados como excelentes.

Para lo cual cada dependencia será medida en la participación de las actividades de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo programadas para la vigencia por los diferentes responsables de la entidad.

La medición estará a cargo del Profesional de Talento Humano teniendo en cuenta los formatos establecidos para la evidencia de asistencia.

El estímulo se entregará a la mejor Dependencia por Participación en equipo y previo cumplimiento de los requisitos estipulados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de Metrolínea S.A.

Tipo de estímulos: Son de carácter no pecuniario.

Los resultados de la selección a la mejor Dependencia por Participación en equipo serán registrados en acta, que deberá ser firmada por todos los miembros del Comité y se procederá a la entrega oficial del premio en convenio con la Caja de compensación y/u otras empresas privadas, mediante acto público solemne y presidido por los directivos de Metrolínea S.A.

#### 4.6 PLAN DE RECONOCIMIENTOS

Busca exaltar y reconocer la antigüedad laboral, las calidades culturales, deportivas y humanas y el buen desempeño de un funcionario en el desarrollo de sus funciones en relación con su competencia, comportamiento o resultado determinado, a través de la expresión de satisfacción de parte de las directivas, jefe inmediato, colegas o usuarios del servicio.

4.6.1. **BENEFICIARIOS:** Serán beneficiarios del Plan de Incentivos de Metrolínea S.A., todos los funcionarios en sus diferentes niveles, sean de libre nombramiento y remoción o Trabajadores oficiales.

4.6.2. **PERIODICIDAD:** Este tipo de reconocimiento se realizará en el momento en que se cumpla el tiempo e servicio por parte del funcionario, en el momento en que el desarrollo de su función genere un alto grado de satisfacción o cuando el funcionario desarrolle una actividad cultural, deportiva, social o de superación que amerite el reconocimiento por parte de la Entidad.

Para el caso de reconocimiento por antigüedad laboral la entidad podrá realizarlo

#### 4.6.3. TIPOS DE RECONOCIMIENTOS:

1. El reconocimiento a la antigüedad laboral es no pecuniario y consistirá el otorgamiento de una medalla, un botón, un escudo, un diploma o el reconocimiento que en común acuerdo por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional se apruebe.

Reconocer y exaltar a los servidores que han prestado sus servicios en Metrolínea, durante 5, 10 y 15 años, en un evento cumpliendo los protocolos de bioseguridad y aforo permitido, que incluye exaltación pública y entrega del reconocimiento de acuerdo con el tiempo de servicios. Esta ceremonia se celebra en el primer trimestre del año siguiente de cumplir los años de servicio.

2. El reconocimiento por calidades culturales, deportivas y humanas, será no pecuniario y consistirá en una felicitación verbal pública o el otorgamiento de una nota de felicitación.
3. El reconocimiento por el buen desempeño de un funcionario en el desarrollo de sus funciones en relación con su competencia, comportamiento o resultado determinado, será de tipo no pecuniario y consistirá en:
  - Reconocimiento Verbal: Se ofrece una frase de reconocimiento pública o privada, por el buen trabajo desempeñado o por los resultados obtenidos en la presentación de un informe, la realización de una reunión o cumplimiento de una meta. Igualmente, en una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.
  - Reconocimiento Gestual o Mímico: Se ofrece un gesto de aprobación al aporte de una buena idea, presentación de un trabajo o realización de una reunión exitosa.

- Reconocimiento Escrito: Se otorga una nota de felicitación o agradecimiento por el resultado obtenido en la presentación de un informe, la realización de una reunión o el cumplimiento de una meta.

## 5. RECURSOS.

Para la ejecución del **PLAN INSTITUCIONAL DE BIENERTAR SOCIAL, ESTIMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS EN METROLINEA**, la entidad ha incluido dentro del Presupuesto 2021 una partida de \$8.000.000, igualmente la entidad gestionará con la Caja de Compensación y La Administradora de Riesgos Labores, la realización de actividades compartidas que permitan la optimización de recursos.

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La Oficina de Control interno será la encargada de realizar el seguimiento y el Profesional Especializado de Recursos Humanos y Físicos será el encargo de su ejecución y realizar la evaluación sobre el cumplimiento del:

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS, INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS EN METROLINEA**

  
**EMILCEN DELINA JAIMES CABALLERO**  
**GÉRENTE**

Proyectó: Luz Marina Peña Quitián / Profesional Universitario I Talento Humano 

Revisó: Santiago Miguel Ortiz Acevedo / Secretario General