



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

1. INTRODUCCIÓN

En TRANSMILENIO S.A. cerramos las brechas para que el “Ser Humano Trabajador” pueda actuar coherentemente en todos los ámbitos de su vida.

El proceso de implementación de MIPG al interior de la Empresa define las líneas de acción que orientan los planes y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de sus procesos, apalancando el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad. Integra los Planes de Formación y Desarrollo, Bienestar e Incentivos y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en una política orientadora y facilitadora de las actividades desarrolladas en cada Plan, con miras a contribuir al fortalecimiento del conocimiento, las competencias laborales y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, integrando al núcleo familiar del trabajador.

El presente Plan se estructura a la luz de la Evolución Integral del Ser Humano, originándose en sus dimensiones Emocionales, Sociales y/o Espirituales, Prácticas y/o Físicas y, por último, las intelectuales, con el firme propósito de obtener el mayor potencial humano y la felicidad de los servidores públicos de TRANSMILENIO S.A.

Asimismo, se tiene en cuenta el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, propuesto y liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y basado en la psicología positiva, que se centra en el ser humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia el conocimiento de las fortalezas propias, los estados mentales positivos, el propósito de vida y las relaciones interpersonales.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

2. JUSTIFICACIÓN

TRANSMILENIO S.A. se encuentra alineado con lo dispuesto por el Gobierno Distrital, el cual contempla desarrollar programas distritales que incentiven el talento humano, mejoren la productividad laboral y el servicio al ciudadano a través de inversión en el bienestar, formación y capacitación de los servidores públicos al servicio de la ciudad.

En esta misma línea, los lineamientos de ejecución del Plan de Bienestar por parte del distrito para la Gestión Integral del Talento Humano - PPDGITH 2019-2030, se proyecta como una promesa de valor para la ciudadanía de tal forma que permita el mejoramiento de la eficiencia y eficacia institucional, igualmente incluye el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores públicos del Distrito Capital.

Así mismo, el Plan Distrital de Bienestar y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales expresa que:

“La Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional y eficacia del accionar de sus entidades y organismos distritales en torno a la garantía de los derechos de la ciudadanía, pero también, expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores públicos del Distrito Capital (Documento Conpes 007 de 2019).

Este Plan articula el conjunto de prácticas de gestión de los recursos humanos y permite atraer, retener y desarrollar personas con las competencias requeridas para realizar las tareas requeridas, y operar sobre la motivación de las personas y grupos de trabajo promoviendo un desempeño de excelencia y el compromiso con el servicio público; por eso, la administración pública de Bogotá ha venido trabajando en la consolidación de un Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral y basado en la psicología positiva, que se



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

centra en el ser humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia 4 ejes de trabajo, que nos llevan al Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital y, se estructura a partir del 1. Conocimiento de las fortalezas propias, en las cuales se pueden desarrollar actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo. 2. Los Estados mentales positivos, aquí se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. 3. Propósito de vida, se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz y, por último, 4. Relaciones interpersonales, donde se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social”.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG. En nuestro caso, tenemos en cuenta la Ruta de la felicidad, integrada por los componentes de: (i) Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, (ii) Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio, (iii) Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional y, (iv) Ruta para generar innovación con pasión.

Para efectos de bienestar también se contemplan los ejes temáticos que apuntan hacia el ser humano como centro de las preocupaciones del desarrollo y el fortalecimiento de lo público, entre otros, de cuyos objetivos se destacan los principios de igualdad, equidad y diversidad, centradas en el bienestar de las personas, con derechos y obligaciones, con énfasis en la no discriminación y no exclusión; así como la promoción de un trabajo decente, mediante actividades de bienestar, en las que se fomente el ejercicio de las libertades culturales, recreativas y deportivas.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

Las organizaciones están dirigidas y estructuradas por el hombre, luego, es necesario comprender que el hombre se desarrolla desde que nace hasta que muere por efecto de los estímulos que continuamente va experimentando en su vivencia, estos estímulos se expresan en sus dimensiones emocionales, sociales y/o espirituales, prácticas y/o físicas e intelectuales. Si abordamos desde allí el Plan de Bienestar e Incentivos, este cumplirá un propósito claro que redundará en la calidad de vida del trabajador.

De otro lado, entre las principales acciones, determinadas por la Guía Técnica General de Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en población trabajadora, expedida por el Ministerio del Trabajo, encontramos, entre otras:

- El fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales
- Fomento de estilos de vida saludable
- Manejo eficaz del tiempo
- Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral.
- Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés
- Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo
- Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales
- Fomento de la calidad de las relaciones familiares
- Desarrollo de estrategias de afrontamiento
- Actividades de preparación para la pensión
- Implementación de la modalidad del teletrabajo

Para toda organización es un reto y un compromiso el desarrollo de su potencial humano, entendiendo que cada vez es mayor la exigencia en el logro de los niveles de desempeño.

Las actividades de educación, recreación, deporte, cultura y crecimiento personal, originadas en un completo y verdadero programa, son poderosas herramientas que contribuyen al equilibrio funcional del servidor público y su núcleo familiar, propiciándole experiencias de reconocimiento de sus capacidades, habilidades, destrezas, creatividad y libertad,

conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo de su potencial.

El bienestar laboral de los servidores públicos debe entenderse, por todos los integrantes de una organización, como la búsqueda de la calidad de vida en general, que corresponda a su dignidad humana. Sin embargo, la calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce, tanto para la organización como para cada uno de los trabajadores. Según la Organización Mundial de la Salud la calidad de vida es: *"la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno"*.

TRANSMILENIO S.A. motiva, incentiva, reconoce y premia el desempeño excelente de los trabajadores.

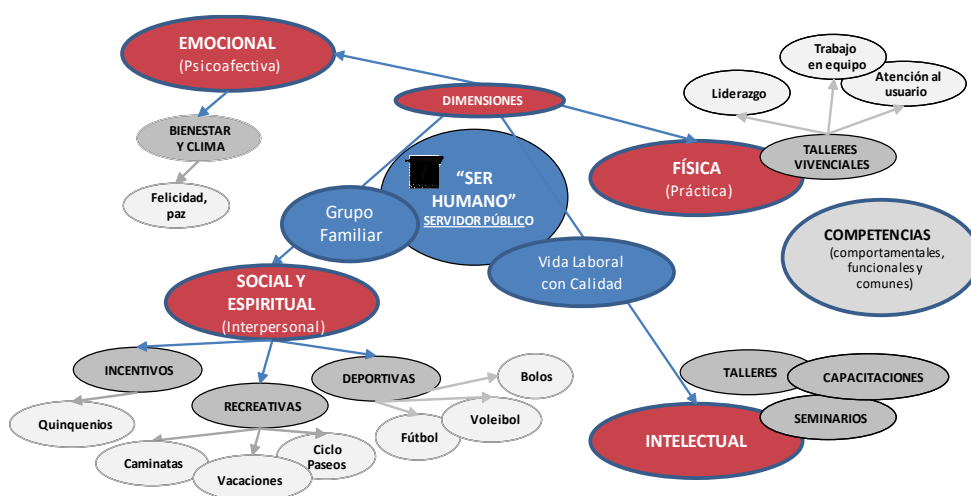


FIGURA 1

Este Plan busca dinamizar el ciclo de formación integral del servidor público, teniendo como base sus dimensiones humanas, las obligaciones de norma, la



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

esencia de las actividades y el continuo seguimiento a su desarrollo, ver Figura 1.

- ✓ **Dimensión Emocional y/o Psicoafectiva:** Todos los seres humanos basan su existencia en sentires, “¿soy valorado por los demás?, ¿soy capaz de hacer cosas?, ¿soy honesto y transparente?, ¿qué tan convincente soy?”. La respuesta se traduce en la “autoestima” que depende en gran manera del conocimiento que tenga el ser humano de sí mismo, del respeto que se deba, de su capacidad de reflejarse en un espejo e identificarse realmente, de despojarse de las máscaras que a través de la vida se ha obligado a ponerse.

Si el hombre puede definirse y reconocer sus fortalezas, sus debilidades, sus capacidades, sus aptitudes, sus temores, entre muchas otras características, logrará mantener su autoestima blindada ante las adversidades y situaciones que no puede controlar.

- ✓ **Dimensión Social y Espiritual:** Toda acción del ser humano debería originarle un momento de reflexión que le permita en su siguiente interacción en comunidad o en las diferentes culturas, expresarse o relacionarse con mayor seguridad. El cerebro humano está diseñado para establecer relaciones de sinergia que le permiten vivir en comunidad y establecer nichos sociales, así lo menciona Daniel Goleman¹ en su libro “Inteligencia Social”. Entonces, la dimensión social es la capacidad del hombre para relacionarse e interactuar en la sociedad, dándole sentido a la interrelación humana.
- ✓ **Dimensión Práctica y/o Física:** El estudio de la motricidad humana ha logrado establecer que el movimiento o la praxis, asegura la evolución del hombre, se podría decir que la dimensión practica y/o física es la capacidad, habilidad y o destreza para realizar un oficio o labor.

¹ INTELIGENCIA SOCIAL, Daniel Goleman, Editorial Planeta Mexicana S.A., 2009



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

- ✓ **Dimensión Intelectual:** Durante el desarrollo y el crecimiento del ser humano se establecen etapas de maduración del cerebro, este proceso unido a la cultura y a los diferentes estímulos le da al cerebro la capacidad de analizar, describir, problematizar, y sintetizar los diferentes saberes que lo conducirán a un mayor conocimiento.

2.1. MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL - DASCD

Basado en cuatro ejes, así:

- 2.1.1. El conocimiento de las fortalezas propias, desarrollando actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.
- 2.1.2. Los estados mentales positivos, estableciendo actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.
- 2.1.3. El propósito de vida, diseñar actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.
- 2.1.4. Las relaciones interpersonales, promoviendo actividades que fomenten las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

3. MARCO ESTRATÉGICO

El Plan de Bienestar e Incentivos se enmarca de acuerdo con el Plan Estratégico de TRANSMILENIO S.A., establecido mediante Acuerdo 004 de 2015 y actualizado por el Acuerdo 07 de 2019, el cual determinó:

PROPÓSITO SUPERIOR

En el 2036, todo habitante de Bogotá podrá acceder, a menos de 1 km de distancia de donde se encuentre, al Sistema Integrado de Transporte Público masivo bajo estándares de calidad, dignidad y comodidad.

MISIÓN

Gestionar el desarrollo del Sistema Integrado de Transporte Público en Bogotá, en el marco del Plan Maestro de Movilidad, con estándares de calidad, dignidad y comodidad, con criterios de intermodalidad, con sostenibilidad financiera y ambiental, con una orientación hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los usuarios y procurando la integración de la ciudad con la Región.

VISIÓN

En el 2023, el Sistema Integrado de Transporte Público gestionado por TRANSMILENIO S.A. tendrá cobertura en toda la ciudad. La sostenibilidad operacional, financiera y ambiental de este Sistema estará asegurada mediante políticas públicas Distritales y Nacionales de movilidad y fuentes de financiamiento determinadas por las autoridades competentes.

SEXTO LINEAMIENTO DEL ACUERDO 007 DE 2019

Nuestro actuar corporativo se desarrollará con base en el funcionamiento armónico de nuestra cadena de valor, en procesos y procedimientos eficaces y auto regulados, y en una permanente búsqueda de la excelencia como entidad contratante y ente gestor del Sistema Integrado de Transporte Público.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales, a través del fortalecimiento de las actividades que comprenden el ciclo de vida de los servidores públicos de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO, ÍTEMS 2 Y 3

Contribuir al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos de TRANSMILENIO S.A., y su grupo familiar, mediante el diseño de programas y estrategias de bienestar, que les aseguren experiencias de vida de alto contenido de felicidad y éxito.

Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A., previniendo enfermedades, accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

4. OBJETIVO DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestionar y adelantar la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas y/o estrategias institucionales relacionadas con la gestión del Talento Humano en términos normativos, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional.

4.1. OBJETIVO GENERAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Generar condiciones para el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos y su grupo familiar, mediante la implementación de las actividades que contribuyan a incrementar los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los servidores con la Empresa en el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- 4.2.1. Intervenir a través de acciones participativas, basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los Servidores Públicos y su grupo familiar.
- 4.2.2. Implementar incentivos, estímulos, beneficios y/o reconocimientos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los Servidores Públicos.
- 4.2.3. Contribuir al desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan la creatividad, la identidad y la participación de los Servidores Públicos.
- 4.2.4. Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- 4.2.5. Proporcionar orientación a los Servidores Públicos que están a punto de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para pensionarse para la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la Entidad.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

5. ESTRATEGIAS

5.1. BIENESTAR E INCENTIVOS.

- 5.1.1. Identificación de los beneficiarios o segmentos poblacionales para cada una de las actividades que se tienen previstas en el Plan.
- 5.1.2. Socialización y divulgación de las actividades definidas en el Plan.
- 5.1.3. Comunicación y coordinación con las entidades y empresas que contribuyen al desarrollo del Plan (Caja de compensación Familiar, ARL, entre otros).
- 5.1.4. Atención personalizada a los Servidores Públicos sobre las inquietudes y servicios que se prestan desde el Programa de Bienestar.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

6. POLÍTICA Y NORMATIVA PARA LOS PLANES Y PROGRAMAS A DESARROLLAR

Aplicar la normativa general, nacional, distrital y la Convención Colectiva de Trabajo de la empresa en la implementación y el desarrollo de los programas y actividades del Plan, así:

6.1.1. Deporte

6.1.1.1. En las afiliaciones a los diferentes gimnasios que tengan convenio con la Caja de Compensación Familiar - COMPENSAR, la empresa apoyará al trabajador con \$75.000 mensuales y \$37.500 para 1 beneficiario (cónyuge o hijo menor de 18 años), debidamente reportado en SIDEAP y en la Caja de Compensación Familiar.

6.1.2. Adquisición de productos “Tienda Virtual Caja de Compensación Familiar COMPENSAR”

6.1.2.1. Dentro del contrato realizado con la Caja de Compensación Familiar - COMPENSAR, la empresa destinará un rubro para atender un convenio interno denominado “Bienestar a la Medida”, mediante el cual asignará un código, a los trabajadores que lo soliciten, para aplicar en la compra de los productos ofrecidos en el Portafolio 2024 de la Caja.

6.1.2.2. Para los cursos de instrucción deportiva con docente, la empresa apoya al trabajador con el 100% del valor del curso.

6.1.2.3. Para otros productos del Portafolio de la Caja 2024, la empresa apoya al trabajador y miembros de su grupo familiar, debidamente reportados en SIDEAP y la Caja de Compensación Compensar, con el 50% del valor del producto.

6.1.2.4. El trabajador podrá solicitar máximo 2 códigos por mes en total, ya sea para él o para su grupo familiar.

6.1.2.5. El valor máximo con el que la entidad apoyará al trabajador en la adquisición de un producto o curso será de seis (6) salarios mínimos



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



diarios legales vigentes, en el evento que el valor sea superior, el trabajador se obliga a consignar la diferencia en una cuenta brindada por COMPENSAR.

6.1.3. Incentivos, Reconocimientos y/o Beneficios

- 6.1.3.1. En el aniversario de nacimiento del trabajador, la empresa le brindará un reconocimiento, este consiste en otorgar libre el día de cumpleaños, siempre y cuando sea un día laborable. Si el trabajador no hace uso de este beneficio el día de su cumpleaños, no podrá reclamarlo posteriormente, ni canjearlo por ningún otro día. Si la fecha del cumpleaños cae en un día NO laboral, se obsequia con un bono de uno y medio (1,5) salario mínimo diario legal vigente.
- 6.1.3.2. A los trabajadores que renuncien en la vigencia de 2024 por adquirir su derecho a la pensión de jubilación, la empresa los reconocerá por una única vez, con un bono por valor de cuatro (4) salarios mínimos legales vigente.
- 6.1.3.3. La empresa reconocerá a los trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20 y 25 años de servicio, con un bono de máximo de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes, este reconocimiento se otorgará en el “Cierre de Gestión TMSA 2024”.
- 6.1.3.4. La empresa reconocerá a los trabajadores con desempeño superior, durante la vigencia de 2023, que ocupen el primer lugar en los niveles Asistencial, Técnico y Profesional, con un bono de un (1) salario mínimo legal vigente, este reconocimiento se otorgará en el “Cierre de Gestión TMSA 2024”.
- 6.1.3.5. TRANSMILENIO S.A. contempla acciones y procedimientos para contribuir, tanto con la movilidad de la ciudad, como con el salario emocional de los trabajadores, para ello cuenta con un procedimiento actualizado de teletrabajo y trabajo en casa, facilidad de compensar tiempo anticipado para 1 día (semana comprimida) y una semana (Semana Santa



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

y Navidad y Año Nuevo), medio día libre por asistir 30 días en bicicleta a trabajar, (Resolución 326 de 2017).

6.1.3.6. La empresa reconoce a los hijos de los trabajadores en edades de 0 a 12 años con un bono navideño (Decreto 492 de 2019), para el año 2024 este bono tendrá un valor máximo de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes, en el mes de noviembre de 2024. El número de niños con este derecho se tomará de la información registrada por los trabajadores en la Plataforma Smart People.

6.1.4. Cuando un trabajador se encuentre en vacaciones, licencia o incapacidad médica, NO podrá participar de las actividades desarrolladas dentro del Plan, debido a que la ARL no cubre al trabajador en las situaciones mencionadas.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

7. DIAGNÓSTICO

El Plan de Bienestar ejecutado en el año 2023 tuvo una ejecución del 100%, con un total de 69 actividades, nuevamente las actividades más exitosas fueron el taller de parejas, en el cual participaron 55 trabajadores con su cónyuge, la salida de solteras y solteros, en la ciudad de Santa Marta, Magdalena.

Con igual éxito vivimos la X versión del campamento de adolescentes con la asistencia de 48 adolescentes y la afiliación de cincuenta (50) trabajadores y miembros de su grupo familiar a los gimnasios Bodytech, Athletic Gym, Spinning Center Gym, Smart Fit y Compensar.

Los trabajadores y su grupo familiar cuentan con el apoyo del 100% y el 50% del valor de los productos ofrecidos en el Portafolio de la Caja de Compensación Familiar - Compensar.

Entre otras acciones desarrolladas con igual éxito, encontramos actividades físicas para la salud, participación en las carreras Enel X Night Race 10k, Compensar, Mujer y Allianz 15k; entrega de incentivos a mejores trabajadores 2022 y pensionados 2023, un taller de cocina, un festival de ajedrez, dentro de esta misma línea, trabajadores de diferentes áreas participaron la conmemoración de fechas especiales como el día de la familia, el día de la mujer y del hombre, el día del servidor público, el reconocimiento a cada trabajador el día de su cumpleaños y el Cierre de Gestión TMSA 2023.

De acuerdo con los resultados de las encuestas aplicadas al finalizar cada una de las actividades ejecutadas, se puede evidenciar una participación del 100% de los trabajadores de TMSA, arrojando un nivel de satisfacción del 99%.

En el mes de diciembre 2023 se realizó una encuesta entre los trabajadores, con el objetivo de conocer sus preferencias frente al Plan de Bienestar e Incentivos para el año 2024.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

El 96,1% de los encuestados afirmó su participación en las actividades de bienestar, cito textualmente algunas de las opiniones:

“- Me gustan, - Me gusta lo que diseñan para nosotros, - Son actividades excelentes, - Me generan bienestar, - En su momento participé para mejorar mi condición física (gimnasio), - Practicar deportes y mantenerme saludable, - Salgo de la rutina, - Formación personal, - Salud, compartir y me genera felicidad, son momentos de integración y mejora clima laboral, - BENEFICIO Y SALUD, - Son lo máximo y nos ayudan mucho a bajar tensiones, - Compartir con compañeros, - Siento que me alimenta dado que: Amplio y/o fortalezco amistades, disminuyo el estrés, comparto en familia cuando así es y se obtienen momentos de felicidad y tranquilidad, - Fortalecen el ambiente y clima laboral, - Ayudan al crecimiento personal y laboral, - Motivan a los servidores a realizar mejor las tareas asignadas y con amor por lo que es se trabaja en nuestra entidad, - Son actividades variadas en incluyentes, - Me hacen sentir bien, - Motivación personal y laboral, - Porque son la manera de poder equilibrar las emociones, - Considero que son buenas para nuestro bienestar tanto físico como mental, - ALGUNAS ACTIVIDADES SE AJUSTAN A LO QUE REQUIERO, - Por el beneficio de cambiar la rutina, cambiar de ambiente y compartir con los compañeros y familia, - Porque me parece un espacio propicio para compartir con otros compañeros de la entidad, - Me generan bienestar y felicidad, fortalecen los vínculos familiares y laborales, - Enriquece el alma, el espíritu y el cuerpo y fortalece los lazos laborales, - Para aprovechar los beneficios que nos facilita la empresa, - Porque me agradan los temas que tienen que ver con el bienestar de los trabajadores, - Porque son necesarias, compartir otros espacios con los compañeros y amigos genera un vínculo mejor, - Ayuda al desarrollo del proyecto de mi vida, - Aprovechando espacios que permiten salir de la rutina, realizar actividades diferentes a la cotidianidad y que permiten conocer un nuevo arte, salir a espacios y paisajes que brindan calma, - Compartir en familia, practicar actividades que brindan bienestar y son saludables para cuerpo y mente, - Representan un mejor clima laboral, - Es una oportunidad de dedicarme tiempo y hacer actividades que me gustan, - Porque es fundamental para el bienestar personal, - Las actividades de bienestar conllevan a tener una mejor calidad de vida y contribuyen a la mejora el clima laboral, - Me encantan estas actividades, - Me gusta las actividades desarrollan en mi un grado de felicidad y satisfacción, - Fortalecer clima laboral, - Auto reflexión, - Esparcimiento, deporte, salud, - Porque me proporcionan bienestar y felicidad, - Buscar bienestar, - Me genera satisfacción, cambio de ambiente, recreación, - En busca de tener ratos de esparcimiento que permitan disminuir un poco el estrés que ocasiona la sobrecarga laboral y poder también, cambiar de actividades (fuera del trabajo), - Me gusta tener un espacio de esparcimiento con los compañeros, - Realizar actividades fuera de la rutina laboral, - Porque nos brinda aprendizaje, bienestar y poder socializar con los demás, - Porque generan espacios de esparcimiento y fuera de lo cotidiano, - Son un buen momento para compartir en familia, - Me parece que incentivan al funcionario, - ES UN BENEFICIO QUE NOS APORTA A LA SALUD Y OCUPACIÓN DEL TIEMPO LIBRE, - Por temas de salud, - Porque me producen felicidad, me generan sentido de pertenencia y bienestar, - Aportar a mi salud y desarrollo personal, - Son muy buenos, el desarrollo, la actividad y siempre buscan mejorar las relaciones de



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

amistad y de familia, - Porque me permiten tener momentos de esparcimiento con mi familia, - Actividad física, - Las actividades propuestas en el Plan de Bienestar me permiten utilizar el tiempo libre con actividad física que me generan felicidad, - Me gusta participar en los proyectos de la Entidad, - Hacer ejercicio como hábito saludable y aumentar la felicidad, lo que permite mayor productividad, - Me gusta disfrutar de mi tiempo libre, - Por la oportunidad de compartir con los compañeros, - Autocuidado, - Son espacios de esparcimiento que brindan bienestar, para bajar mis niveles de stress laboral, - ME ENCANTA Y COMPARTO OTROS ESPACIO CON MIS COMPAÑEROS DONDE ME FORTACECE MI VIDA PERSONAL, - Porque me distraigo y comparto con mis compañeros, - Me gusta hacer parte de las actividades que propone la entidad, - Para fortalecer vínculos laborales, - Son propias para disfrutar con los compañeros, Bienestar, - ME AYUDA A RELAJARME Y A FORTALECER MI ESPIRITU, - Mi condición de salud no me ha permitido participar últimamente en las actividades de bienestar, - La empresa piensa en el bienestar del trabajador, - Existe un amplio portafolio que se adapta a cualquier circunstancia personal, son actividades excelentes, - Porque se comparte con otros compañeros, - Porque me genera bienestar, disminuye los niveles de estrés y me permite compartir con los compañeros y nuestras familias, - POR QUE ES UN ESPACIO PARA OLVIDAR LA RUTINA DEL TRABAJO”

Ante la pregunta, ¿De las siguientes actividades, en cuál le gustaría participar en este 2024? (solo puede escoger una), las respuestas fueron, el 15,6% en el taller de parejas, 14,9% en el convenio con los diferentes gimnasios, el 11,7% en la salida de solteros sin hijos, el 9,1% en actividades culturales (conciertos y obras de teatro), también el 9,1% en campamentos y vacaciones para los hijos.

Con cifras cercanas al 7% encontramos las actividades recreo deportivas, como la cabalgata, las caminatas, los ciclopaseos, las actividades del portafolio de Compensar, los entrenamientos deportivos en natación y tenis de campo. En las otras disciplinas deportivas el interés no alcanza para conformar equipos deportivos.

La aceptación más baja fue para el taller de padres o madres con un hijo adolescente y la salida de los padres de los trabajadores con el 2,6% y los festivales familiares recreo deportivos no competitivos 0%.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

Una inquietud que siempre se ha planteado es si las actividades que realiza la empresa están dirigidas a todos los trabajadores de TMSA, el 79,2% considera que sí. Asimismo, el 71,4% afirma que las actividades del Plan de Bienestar son suficientes para los trabajadores.

A la pregunta, ¿Qué actividad específica le gustaría que se incluyera en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024?, todas las actividades mencionadas se encuentran incluidas en el Plan, sin embargo, llama la atención que se solicite una actividad de integración exclusiva para cada dependencia.

El 19,5% de la población afirmó que le gustaría actividades para compartir en familia, seguidos por fortalecer el clima laboral con el 18,2%, la “felicidad” y disminuir el estrés le siguen con un porcentaje de 16,2%. Estas afirmaciones a la pregunta, ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar?

Por último, para la pregunta, ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Plan de Bienestar e Incentivos 2023?, el orden de preferencia fue: 1. Actividades deportivas, recreativas y culturales, 2. Actividades de integración familiar, 3. Pre pensionados 4. Ferias de vivienda, 5. Programas de autocuidado, 6. Fortalecimiento del clima laboral, 7. Charlas motivacionales.

Todas estas situaciones, adicionadas con la clasificación de las acciones de promoción, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial y efectos asociados, la Convención Colectiva de Trabajo vigente fueron abordadas y tenidas en cuenta al elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos 2024.

Por último, es preciso indicar que se cuenta con un presupuesto aprobado para la vigencia 2024 de 1264,5 millones.

8. DESARROLLO DEL PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS

Es importante resaltar que el diseño del Plan tuvo como eje principal el trabajador de TMSA, las actividades se realizarán guardando las indicaciones de norma y las medidas preventivas necesarias.





**TOMADA DE LA CIRCULAR 002 – DASCD
FIGURA 2**

También, se tiene en cuenta el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral – Figura 2, propuesto y liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y basado en la psicología positiva, que se centra en el ser

humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia el conocimiento de las fortalezas propias, los estados mentales positivos, el propósito de vida y las relaciones interpersonales.

Complementando lo anterior, todas las actividades tienen un componente pedagógico y en cada una de ellas se observan detalles que le aportarán al desarrollo de las competencias y habilidades del trabajador. De igual forma y con el fin de lograr una sinergia con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo referente a las acciones de promoción, prevención e intervención, estas son tenidas en cuenta en nuestros planteamientos.

Cada actividad se planea y elabora cuidadosamente, para ello se realiza una visita técnica previa a los sitios, establecimientos, ciudades, entre otros aspectos, que contribuyen al éxito de la actividad y a la felicidad de los participantes.

	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

En las actividades donde el cupo sea limitado, se aceptarán inscripciones hasta una fecha determinada (no se aceptarán inscripciones posteriores a la fecha establecida) y se sortearán los cupos entre los inscritos.

Así mismo, cuando las actividades incluyan el grupo familiar del trabajador, los listados de inscritos se validarán con la información suministrada, en el formato de Bienes y Rentas - SIDEAP.

8.1. MATRIZ BIENESTAR E INCENTIVOS

Cuadro Matriz del Plan Bienestar e Incentivos TMSA 2024, ver Anexo 1.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

9. INDICADORES

9.1. Indicador de Eficacia

Fórmula: $\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} = X\%$, equivalente al 10%

9.2. Indicador de Cobertura

Fórmula: $\frac{\text{Trabajadores participantes}}{\text{Trabajadores programados}} = X\%$, equivalente al 10%

9.3. Indicador de Satisfacción

Fórmula: $\frac{\text{No. Encuestas calificadas bueno o excelente}}{\text{No. Encuestas respondidas}} = X\%$, equivalente al 30%

9.4. Indicador de Felicidad

Fórmula: $\frac{\text{No. Encuestas que generaron felicidad}}{\text{No. Encuestas respondidas}} = X\%$ equivalente al 25%

9.5. Indicador de Productividad

Fórmula: $\frac{\text{No. Encuestas que generaron productividad}}{\text{No. Encuestas respondidas}} = X\%$ equivalente al 25%

9.6. Indicador Final y/o Resultado Ponderado

La sumatoria de los 5 componentes en sus pesos o valores porcentuales indicados, será la información que se tendrá en cuenta para los diferentes informes y documentos pertinentes, ver Figura 2.

ENERO 2024						
ÍTEM	FÓRMULAS	DATOS ACTIVIDADES	RESULTADO OPERACIÓN	VALOR PORCENTUAL	RESULTADO INDIVIDUAL	RESULTADO PONDERADO
1	ACTIVIDADES EJECUTADAS	3	100	10%	10%	100%
	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	3				
2	TRABAJADORES ASISTENTES	72	100	10%	10%	
	TRABAJADORES PROGRAMADOS	72				
3	No. ENCUESTAS CALIFICADAS BUENO O EXCELENTE	3	100	30%	30%	
	No. ENCUESTAS RESPONDIDAS	3				
4	No. ENCUESTAS QUE GENERARON FELICIDAD	3	100	25%	25%	
	No. ENCUESTAS RESPONDIDAS	3				
5	No. ENCUESTAS QUE GENERARON PRODUCTIVIDAD	3	100	25%	25%	
	No. ENCUESTAS RESPONDIDAS	3				

Figura 2

(Los datos de ésta gráficas son a manera de ejemplo)

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

10.1. Cronograma Plan de Bienestar e Incentivos TMSA 2024

Cuadro Cronograma Plan Bienestar e Incentivos TMSA 2024, ver Anexo 2



ALBERTO MUÑOZ CAAMAÑO
Profesional Bienestar e Incentivos

GINA ALEXANDRA VACA L.
Directora Corporativa

ELABORÓ: Profesional Bienestar e Incentivos	V.B. Profesional Especializado de Talento Humano
---------------------------------------------	--------------------------------------------------