Contenido

1. INTRODUCCIÓN 2
2. JUSTIFICACIÓN 2
3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 10
4. ESTRATEGIAS 11
5. ACTIVIDADES O PROGRAMAS DEL PLAN A DESARROLLAR 11
5.1. Programa de Deporte 11
5.2. Programa de Adquisición de productos "Tienda Virtual Caja de Compensación Familiar COMPENSAR" 12
5.3. Programa de Incentivos, Reconocimientos y/o Beneficios 13
5.4. Programa de Salario Emocional 14
5.5. Otras actividades del plan. 14
6. DIAGNÓSTICO 15
7. MATRIZ BIENESTAR E INCENTIVOS 18
8. INDICADORES 18
9. NORMATIVIDAD PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN 19
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 19

BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

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.

La implementación del MIPG en la Empresa establece un marco de acción para fortalecer la Gestión del Talento Humano. El objetivo es mejorar en un 2% el resultado obtenido en el FURAG 2023, siguiendo las recomendaciones de la entidad territorial. Para lograrlo, se integrarán los planes de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo en una política integral que fomente el conocimiento, las competencias y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, incluyendo a sus familias.

Este Plan se fundamenta en el desarrollo integral del ser humano, considerando sus dimensiones emocional, espiritual, social, física e intelectual. Al potenciar cada una de estas áreas, buscamos maximizar el potencial de nuestros colaboradores y fomentar su bienestar. A través de diversas iniciativas, este plan se enfoca en crear un ambiente laboral que favorezca el crecimiento personal y profesional, contribuyendo así a la felicidad y el desarrollo integral de los servidores públicos de TRANSMILENIO S.A.

Además, se incorpora el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del DASCD, el cual, desde la perspectiva de la psicología positiva, se enfoca en el desarrollo integral del individuo. Este modelo promueve el conocimiento de las fortalezas personales, el cultivo de estados mentales positivos, la búsqueda de un propósito de vida y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

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 este contexto, en el marco de MIPG y los lineamientos de ejecución del Plan de Bienestar 2025, del Distrito para la Gestión Integral del Talento Humano - PPDGITH 2019-2030 se presentan como una promesa de valor para la ciudadanía, promoviendo el aumento de la eficiencia y eficacia institucional. Además, reflejan el compromiso de las autoridades distritales en la creación de espacios laborales inclusivos, libres de discriminación, con condiciones de trabajo dignas y justas, que reconocen los logros y dignifican 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 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 de 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 cotidianeidad, 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".*

MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL – DASCD

En la presente vigencia, según el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), la Gestión de Talento Humano se enmarca en los lineamientos del gobierno nacional, buscando bajo los principios de coordinación y concurrencia, con el fin de contribuir a la gestión optima del talento humano vinculado con el sector público alrededor de sus cinco (5) eje así:

- **Eje de equilibrio psicosocial**; El cual tiene como objetivo fomentar condiciones laborales que permitan a los servidores públicos desarrollar su labor en un entorno saludable, promoviendo estrategias que favorezcan el bienestar emocional, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la prevención de riesgos psicosociales. A través de acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer la resiliencia y proporcionar herramientas para la gestión del estrés, este eje busca garantizar una mayor satisfacción, motivación y productividad en el servicio público.

  Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- **Eje de salud mental**; Su objetivo es promover el bienestar psicológico y emocional de los servidores públicos, asegurando condiciones laborales que favorezcan su desarrollo integral y equilibrio emocional. Este eje busca la implementación de estrategias preventivas y de intervención, enfocada en la reducción del estrés laboral, la promoción de hábitos saludables y la creación de entornos de trabajo seguros y resilientes. A través de programas de apoyo emocional, capacitación en gestión del estrés y el fortalecimiento de la cultura del autocuidado, se busca garantizar un ambiente organizacional que impulse la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral de los funcionarios del Estado.

  Este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **Eje de Diversidad e Inclusión;** Este es tiene el propósito fomentar entornos laborales equitativos, respetuosos y libres de discriminación en el sector público. Este eje promueve la implementación de estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de la diversidad y la inclusión de todos los servidores públicos, independientemente de su género, edad, orientación sexual, etnia, discapacidad u otra condición. A través de políticas de sensibilización, formación y ajustes razonables en el entorno de trabajo, se busca fortalecer una cultura organizacional basada en la equidad, la convivencia y el respeto, permitiendo así un mayor bienestar y desarrollo integral de los funcionarios públicos.

- **Eje de Transformación Digital;** Su objetivo es modernizar y optimizar los entornos laborales a través del uso estratégico de la tecnología, mejorando la eficiencia, la comunicación y el bienestar de los servidores públicos. Este eje impulsa la adopción de herramientas digitales que faciliten la gestión del talento humano, promuevan el acceso a la formación continua y fortalezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral mediante modelos de trabajo flexibles. Además, busca fomentar una cultura digital inclusiva, garantizando que todos los servidores públicos cuenten con las competencias

necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos y aprovechar las oportunidades que brinda la era digital en el ámbito del bienestar y el desarrollo profesional.

- **Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público,** este tiene como propósito fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso y orgullo de los servidores públicos hacia su labor y su rol en la sociedad. Este eje promueve iniciativas que refuercen la cultura del servicio público, destacando su impacto en la transformación social y el bienestar ciudadano. A través de estrategias de reconocimiento, formación en valores institucionales y espacios de reflexión sobre la importancia del servicio público, se busca consolidar una función pública ética, eficiente y orientada al bien común, en la que los funcionarios encuentren motivación y propósito en su trabajo diario. Todas se integran en el Distrito Capital a través del desarrollo de actividades transversales y el aprovechamiento de la oferta de diversas entidades y organismos[i]

A continuación, se listan algunas de las estrategias disponibles por cada uno de los ejes del programa de Bienestar:

Eje del Programa Nacional de Bienestar	Objetivo	Estrategias Disponibles
Equilibrio Psicosocial	Fomentar condiciones laborales saludables, promoviendo estrategias para el bienestar emocional, equilibrio entre vida personal y profesional, y prevención de riesgos psicosociales.	• Teletrabajo (Secretaría General) • Oferta formativa para teletrabajo (Secretaría General) • Caja de herramientas Oportunidades para crecer (DASCD) • Programa de Fondos Educativos • Juegos Deportivos Distritales • Normatividad distrital sobre salario emocional y horarios escalonados • Programas de reconocimiento, talentos y alianzas estratégicas • Programa de trabajo en bici (IDRD) • Lineamientos de Desvinculación Asistida • Programa de Apoyo Emocional • Aula del Saber Distrital

Eje del Programa Nacional de Bienestar	Objetivo	Estrategias Disponibles
Salud Mental	Promover el bienestar psicológico y emocional de los servidores públicos, asegurando condiciones laborales que favorezcan su desarrollo integral y equilibrio emocional.	• Asesoría para mejorar modelos de gestión (DASCD) • Aula del Saber Distrital • Programa de Alianzas Estratégicas • Programa de Apoyo Emocional
Diversidad e Inclusión	Fomentar entornos laborales equitativos, respetuosos y libres de discriminación en el sector público, garantizando la igualdad de oportunidades.	• Aula del Saber Distrital • Programa CALDAS • Programa de Apoyo Emocional • Estructura física para el bienestar (Acuerdo Colectivo Laboral 2023)
Transformación Digital	Modernizar y optimizar los entornos laborales a través del uso estratégico de la tecnología, mejorando la eficiencia y bienestar de los servidores públicos.	• Medición del Clima Laboral y Ambiente Organizacional • Aula del Saber Distrital • Banco Distrital de Buenas Prácticas • Identificación de la Cultura Organizacional • Medición de la Madurez del SST • SIDEAP
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso y orgullo de los servidores públicos hacia su labor y su impacto en la sociedad.	• Estrategia Senda de la Integridad (Secretaría General) • Oferta de Formación Gestores de Integridad (Secretaría General) • Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción (DAFP) • Programa CALDAS • Programa de Reconocimiento • Aula del Saber Distrital

Fuente: Circular_Externa_No.001 del 17_Enero_2025_Planeacion_del_Talento_Humano_2025_ANEXOS_lista

Por otra parte, 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.

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 y en la adopción del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) basado en la psicología positiva. Este modelo se centra en el ser humano y su desarrollo integral, y se estructurado en cuatro ejes de trabajo:

Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral



Fuente: DASCD, 2016

Eje	Tipo de actividades
	Se desarrollan 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.
	Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianeidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente se han 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.
	Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, en el cual se suministran herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.
	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.

Fuente: Circular_Externa_No.001 del 17_Enero_2025_Planeacion_del_Talento_Humano_2025_ANEXOS_lista

3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- **OBJETIVO GENERAL**

Crear condiciones propicias para el desarrollo y la mejora de la calidad de vida de los Servidores Públicos y sus familias, implementando actividades que aumenten los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia hacia la Empresa, en alineación con la misión y los objetivos institucionales.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

a. 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.

b. Implementar incentivos, estímulos, beneficios y/o reconocimientos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los Servidores Públicos.
c. Contribuir al desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan la creatividad, la identidad y la participación de los Servidores Públicos.
d. Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
e. 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.

4. ESTRATEGIAS

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

5. ACTIVIDADES O PROGRAMAS DEL PLAN 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:

5.1. Programa de Deporte

- En las afiliaciones a los diferentes gimnasios que tengan convenio con la Caja de Compensación y la entidad, la misma apoyará al trabajador hasta $75.000 mensuales, y se harán las correspondientes inscripciones de acuerdo con las condiciones, tiempos

y requisitos establecidos. En caso de no hacer uso del servicio, de manera injustificada, perderá de plano el beneficio. **(convención colectiva Art 57),** la asistencia mínima es de 3 veces por semana, de no contar con el mínimo establecido, se solicitará el reintegro de los recursos.

- Entrenamientos de futbol 5 femenino, futbol 8 masculino, tenis de campo y natación, esto se darán de acuerdo con la confirmación de los trabajadores y la conformación de un grupo mínimo.
- Frente a las actividades de maratones, en caso de ser beneficiario de alguna carrera, deberá acreditar su participación con el registro fotográfico en sitio y el tiempo en carrera, de no contar con este requisito, no podrá participar en la siguiente o en otras actividades similares.

5.2. Programa de Adquisición de productos "Tienda Virtual Caja de Compensación Familiar COMPENSAR"

- La empresa destinará un rubro para atender el convenio interno denominado "Bienestar a la Medida", mediante el cual asignará un código, a los trabajadores oficiales y empleados públicos, que lo soliciten, para aplicar en la compra de los productos ofrecidos en el Portafolio 2025 de la Caja.
- Para los cursos de instrucción deportiva con docente, la empresa apoya al trabajador con el 100% del valor del curso, sin embargo, de acuerdo con la categoría deportiva, se priorizará hasta el ciclo máximo del curso.
- Para otros productos del Portafolio de la Caja 2025, 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.
- El trabajador podrá solicitar máximo 1 código por mes en total, ya sea para él trabajador o para su grupo familiar.
- 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 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.

5.3. Programa de Incentivos, Reconocimientos y/o Beneficios

- En el aniversario de nacimiento del servidor, la empresa le brindará un reconocimiento, este consiste en otorgar libre Un día de permiso remunerado en la fecha del cumpleaños. Si este día no es laboral este incentivo de descanso remunerado se trasladará al siguiente día hábil.
- A los trabajadores que, en la vigencia de 2025, se desvinculen de la entidad, por motivo de pensión de jubilación, la empresa los reconocerá por una única vez, con un bono por valor de tres (3) salarios mínimos legales vigente.
- 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 2025”.
- La empresa reconocerá con un bono equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente a los trabajadores oficiales que, durante el año 2024, obtengan como resultado con desempeño superior en la evaluación por objetivos dentro de cada nivel: Asistencial, Técnico y Profesional. Esta evaluación se realizará al cierre del año fiscal 2024. En caso de empate en el primer lugar de un nivel, se llevará a cabo un sorteo para determinar al ganador del bono.
- 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 y Navidad y Año Nuevo), medio día libre por asistir 30 días en bicicleta a trabajar, (Resolución 326 de 2017).
- La empresa reconoce a los hijos de los trabajadores en nacidos el 1 de enero de 2013 o posterior, es decir que a 31 de diciembre del 2025 sean menores de 13 años, con un bono navideño según (Decreto 492 de 2019), este bono tendrá un valor máximo de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes, en el mes de diciembre de 2025. El número de niños con este derecho se tomará de la información registrada en el formulario de inscripción, tener en cuenta que se entregará un solo bono por hijo y no por cada padre en el caso de que los dos sean trabajadores, por último, se podrá

extender a los hijos mayores de 13 años y menores de 18 años que se encuentren en condición de discapacidad y que adicionalmente, dependan económicamente de sus padres.

5.4. Programa de Salario Emocional

- En relación con la normatividad asociada a los elementos del salario emocional que la administración Distrital, el DASCD se adopta, lo siguientes descansos compensados o permisos remunerados para Media Jornada (miércoles 16 de abril de 2025 semana santa, viernes 31 de octubre de 2025 día de los niños, domingo 7 de diciembre de 2025 día de velitas, miércoles 24 de diciembre de 2025 y miércoles 31 diciembre de 2025).
- Frente a la misma normativa, se tiene la tarde de juego, la cual consiste en las entidades del distrito otorgarán a las servidoras y servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una "tarde de juego". Esta consiste en conceder al Servidor un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que pueda(n) compartir con su(s) Hijo(s) y afianzar lazos afectivos con el (os) menor(es). Esta tarde deberá ser concedida en el mes de octubre 2025 y en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. (Directiva 002 de 2017 Alcaldía Mayor de Bogotá)
- Frente al día de la familia, se concederá un día de permiso remunerado por semestre, según la Ley 1857 de 2017, **no son acumulables en el mismo semestre**.

5.5. Otras actividades del plan.

- En relación con las actividades de caminatas, día de solteros, ciclo paseos y vacaciones recreativas se realizarán, de acuerdo a unos cupos establecidos y se aplicará la misma estrategia de otras actividades para buscar la mayor cobertura.

NOTA: Cuando un trabajador se encuentre en vacaciones, licencia o incapacidad médica, NO podrá participar de las actividades desarrolladas dentro del Plan de

bienestar e incentivos, debido a que la ARL no cubre al trabajador en las situaciones mencionadas.

6. DIAGNÓSTICO

El Plan de Bienestar ejecutado en el año 2024 tuvo una ejecución un total de las actividades, las más exitosas fueron el ciclo paseo Sisga, en el cual participaron 28 trabajadores con 19 acompañantes, la salida de Aventurero X 1 Día, en el municipio de Suesca, Cundinamarca.

Con igual éxito vivimos la XI versión del campamento de adolescentes con la asistencia de 54 adolescentes y la afiliación de ciento cuarenta y siete (147) 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, atlética Compensar, Mujer, MMB; Avianca, corre mi tierra y Allianz 15k; entrega de incentivos a mejores trabajadores 2023 y pensionados 2024, tres talleres de cocina, 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 2024.

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 2024 se realizó una encuesta entre los trabajadores, con el objetivo de conocer sus preferencias frente al Plan de Bienestar e Incentivos para el año 2025.

El 97,4% de los encuestados afirmó su participación en las actividades de bienestar, cito textualmente algunas de las opiniones:

*"**ENCUESTA SATISFACIÓN DIA DE LA FAMILIA PASADIA LAGO SOL**- Felicitaciones, excelente opción!, - MIL Y MIL GRACIAS ALBERTICO, POR TODO Y POR TANTO, A TM POR PERMITIRTE REALIZAR CADA UNO DE LOS EVENTOS PENSADOS EN LA FAMILIA Y EN CADA TRABAJADOR. - Todas las actividades que programa Albertico son espectaculares y trato de participar en las que más pueda, porque de verdad me generan felicidad, tranquilidad, paz. - Excelente actividad gracias - Muchas gracias por permitirnos descansar con la familia en un lugar diferente a Bogotá. - me encantar que la entidad nos permita compartir este tipo de actividades en familia - Gracias por la Oportunidad compartir en familia de sol y descanso - Muchas gracias por este tipo de actividades, aumentan la calidad de vida del trabajador y su familia. - **ENCUESTA SATISFACIÓN AVENTURERO X 1 DÍA** - Grs por cada uno de los espacios permitidos para poder realizar actividades diferentes a lo laboral. - Como siempre gracias por estos espacios tam enriquecedores para todos, que el Señor los continue bendiciendo grandemente - Me ayudo a enfrentar el miedo y superarlo confiando en mí y siempre con la fuerza de dios - Me encanta hacer parte de este tipo de actividades y agradezco a TMSA por ellas - Gracias, fue un día muy agradable - Gracias excelente actividad y que se repitan - Un excelente espacio para el aprendizaje y comprensión de la importancia del trabajo en equipo - Excelente actividad física además que se realizó, enfocada en lo que es trabajo en equipo - Un espacio agradable para cambiar la rutina - Es genial esta actividad donde se lograron contemplar solo actividades lúdicas y de una manera didáctica enfrentar situaciones y resoluciones de problemas. - ojalá pueda seguir contemplándose actividades como estas en el periodo 2024 y ampliar la oferta en el 2025 - Excelente actividad que integra la teoría con la práctica. - **ENCUESTA SATISFACIÓN FESTIVAL DE BOLOS** - Lo disfrutamos mucho compartiendo con los compañeros y sus familiares. Qué bueno que se den estos espacios de bienestar, que son un gran incentivo y motivación para trabajar con más Amor y esmero por nuestra empresa TRANSMILENIO - Un espacio para disfrutar en Familia y salir de la Rutina - Gracias por la actividad, ojalá fueran más frecuentes estos espacios de integración fuera de la oficina. - Todo excelente, muchas gracias... Ojalá se puedan más actividades similares de forma más seguida. - Realizar este tipo de actividades de manera más frecuente. - **ENCUESTA SATISFACIÓN CIERRE DE GESTIÓN 2024** - Gracias por la actividad. - Muchas gracias por el cierre, y por permitirnos a muchos del centro de control para quienes se nos dificultaba poder participar, Bendiciones - Primeramente, felicitar a todo el Equipo por la realización de este evento, fue una oportunidad para disfrutar y animar a los colaboradores a seguir construyendo de nuestra Entidad un grupo de trabajo que impulse la movilidad sostenible y el transporte público de alta calidad. - Este tipo de actividades sirven para salir de la monotonía diaria y son un excelente espacio para compartir momentos agradables, en mi caso particular prefiero un espacio de esparcimiento como este y no una fiesta con trago y ruido, de igual manera para quienes gustan de fiestas y demás, esto es algo que pueden hacer un fin de semana en cualquier lugar, en cambio actividades recreativas como estas muy pocas veces se pueden lograr. Por lo anterior quedo totalmente agradecido con la actividad realizada para el cierre*

de gestión fue muy agradable y satisfactoria. - Felicitaciones Excelente Actividad, Comida Y Lugar - Muchas gracias, ¡¡TRANSMILENIO!! - Estuvo muy bueno todas las actividades, la pasé muy contento alegre y en paz, muchas gracias - Fue una actividad diferente al aire libre, se interactuó con las demás personas y con el medio ambiente - Buena la logística - Muchas gracias fue una excelente actividad - La actividad sirvió para integrarse con otros compañeros de otras dependencias. - Nos permite conocer los logros y retos de la Entidad. Además, de compartir un momento grato con los compañeros de trabajo. - Gracias a la entidad por abrir estos espacios que ayudan con el bienestar del funcionario - Muy bonito, organizado, me sentí importante y valorado - No es solo cantinas o bares; estos espacios son empáticos y no son excluyentes, que se repitan"

Ante la pregunta, ¿De las siguientes actividades, en cuál le gustaría participar en este 2025? (solo puede escoger una), algunas de las respuestas fueron, convenio con los diferentes gimnasios, campamentos y vacaciones para los hijos, actividades del portafolio de Compensar pagando únicamente el 50% del valor total, actividades culturales (Conciertos, obras de teatro), entre otros.

Asimismo, encontramos las actividades recreativas (caminatas, ciclo paseos, soldado X 1 día) y entrenamientos deportivos. En las otras disciplinas deportivas el interés no alcanza para conformar equipos deportivos.

La aceptación más baja estuvo en las actividades de los Festivales familiares recreos deportivos no competitivos (bolos, fútbol tenis) y la salida de los padres de los trabajadores.

Una inquietud que siempre se ha planteado es si las actividades que realiza la empresa están dirigidas a todos los trabajadores de TMSA, el 81,9% considera que sí. Asimismo, el 52,5% 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 2025?, 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 22,03% de la población afirmó que le gustarían actividades para compartir en familia, seguidos por disminuir el estrés con el 19,49%, la “felicidad” y fortalecer el clima laboral, practicar deporte y Autocuidado le siguen con un porcentaje de 11,86%. 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 2024?, 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 2025 de 1150 millones.

7. MATRIZ BIENESTAR E INCENTIVOS

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

8. INDICADORES

- **Indicador de Eficacia**

  Fórmula: Actividades ejecutadas en el periodo **/** Actividades programadas en el periodo = X%, equivalente al 100%

- **Indicador de Cobertura**

  Fórmula: Trabajadores participantes en el periodo **/** Trabajadores programados en el periodo = X%, equivalente al 100%

- **Indicador de Satisfacción**

  Fórmula: No. Encuestas calificadas bueno o excelente en el periodo / No. Encuestas respondidas en el periodo = X%, equivalente al 100%

9. NORMATIVIDAD PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN

- **Circular_Externa_Planeacion_del_Talento_Humano_2025ANEXOS (2):** Lineamiento Planeación Estratégica del Talento Humano 2025 – Departamento Administrativo del Servicio Civil

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cronograma Plan de Bienestar e Incentivos TMSA 2025

Cuadro Cronograma Plan Bienestar e Incentivos TMSA 2025, ver Anexo 2

Aprobó: Gina Alexandra Vaca Linares - Directora Corporativa
Revisó: Paolo Ramírez Borbón – Profesional Especializado Grado 06 - Encargado de Bienestar y Formación
Elaboró: Juan Camilo Rueda Smith – Contratista Bienestar y Formación

[i] https://serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/lineamientos/circular-externa-oo1