BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

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.

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

En este contexto, en el marco de MIPG y los lineamientos de ejecución del Plan de Bienestar 2026, del Distrito para la Gestión Integral del Talento Humano - PPDGITH 2019-2030 contempla seis estrategias del Programa de Apoyo Emocional Distrital que contribuyen en la garantía de derechos laborales, dignificar y exaltar la labor, potenciar el desarrollo humano y promueven el bienestar, así como el cuidado de la salud mental de la totalidad del Talento Humano del Distrito, para que éste afronte de la mejor manera posible los diversos eventos de su vida personal, profesional y laboral, promoviendo la adquisición y/o potenciamiento de herramientas que les permitan ayudarse a sí mismas(os) y a quienes les rodean.

3. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

3.1 PROGRAMA DE APOYO EMOCIONAL

Alineado con el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, el Programa de Apoyo Emocional Distrital se fundamenta en el eje “Propósito de vida”, orientado a promover la calidad de vida y la satisfacción laboral.

Estrategias del PAED

El Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) ofrece atención a las y los servidores públicos, colaboradoras(es) y a los equipos funcionales, como servicios generales y seguridad, que requieran apoyo emocional, ya sea por interés en explorar y desarrollar habilidades de gestión emocional, o en respuesta a situaciones asociadas a estrés, ansiedad, tristeza, duelo, violencias u otros factores que puedan afectar su salud mental.

Las acciones del PAED y sus diferentes estrategias, desarrolladas de manera virtual y/o presencial, se ofertan a través de la página web de la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño del DASCD. Para participar, es necesario realizar la inscripción en el enlace https://bienestar.serviciocivil.gov.co/ . Las actividades se publican mensualmente para su programación y desarrollo. No obstante, algunos servicios, como la Línea de Atención Psicológica del Distrito, presentan un funcionamiento distinto, dado que su acceso se realiza mediante los respectivos canales de contacto.

El programa se estructura en seis (6) estrategias: Línea de Atención Psicológica del Distrito (LAPD), Centro de Conocimiento (CC), Centro de Expresión Emocional (CEE), Red de Entrenamiento Emocional Distrital (REED), Programa de Diseño de Vida (PDV) y el Día de la Felicidad Laboral Distrital (DFLD). Todas estas estrategias se apoyan en el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), de acceso gratuito, para promover el bienestar emocional y la prevención de los trastornos mentales en el talento humano del Distrito.

3.2 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO

El Programa de Reconocimiento es un producto de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019–2030, y constituye una herramienta estratégica diseñada para visibilizar y exaltar el compromiso, el desempeño y el aporte significativo de las servidoras, los servidores y colaboradores al desarrollo de Bogotá. Esta iniciativa no solo responde a un mandato institucional, sino que se sustenta en evidencia científica que demuestra cómo el reconocimiento laboral incide de manera directa en el bienestar psicosocial, el compromiso organizacional y la calidad del clima laboral (Chiavenato, 2020; Robbins & Judge, 2017).

3.3 PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL

Este capítulo consolida y organiza los fundamentos normativos del salario emocional aplicables en el Distrito Capital, en coherencia con la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019–2030 (CONPES D.C. 07 de 2019), el Decreto-Ley 1567 de 1998 (Sistema Nacional de Estímulos) y el Decreto 1083 de 2015 (administración del empleo público), así como con la planeación anual definida en el Decreto 612 de 2018 y la convención colectiva de trabajo vigente en la entidad. Su propósito es identificar, armonizar y actualizar los beneficios no pecuniarios que fortalecen el bienestar, la motivación y la calidad de vida de las y los servidores públicos, garantizando su implementación bajo los principios de legalidad, transparencia, equidad, eficiencia y trabajo digno y decente.
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 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:

4. MARCO ESTRATÉGICO

4.1. PLAN ESTRATÉGICO DE TRANSMILENIO

Que, en el Acuerdo 5 del 25 de Julio de 2024 "**se adopta el Plan Estratégico de TRANSMILENIO S.A. para el periodo 2024- 2028"** compuesto por el siguiente articulado:

- **MISIÓN**

Somos los responsables de gestionar el Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá D.C., en sus componentes troncal, zonal, alimentación y cable, que conecta a las personas con las oportunidades que brinda la ciudad, en condiciones de calidad, seguridad y eficiencia.

- **VISIÓN**

En el 2028 seremos orgullo de los bogotanos y colombianos por prestar un servicio de transporte público confiable, inteligente e innovador, centrado en las necesidades de los usuarios.

Así mismo, desarrollará su plataforma estratégica a través de 5 Objetivos Corporativos, para cada uno de los cuales se establecerán objetivos específicos

- Primer objetivo corporativo. Experiencia del usuario
- Segundo objetivo corporativo. Seguridad
- Tercer objetivo corporativo. Viabilidad financiera

- Cuarto objetivo corporativo. Sostenibilidad
- Quinto objetivo corporativo. Capacidad organizacional

4.2. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- **OBJETIVO GENERAL**

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**

- Identificar las necesidades de provisión de empleos de la planta de personal de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A., con el fin de trazar las metas de cubrimiento de las vacantes de una manera eficiente y atendiendo a los procesos **meritocráticos** internamente definidos.
- 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.
- Elevar los niveles de desempeño, habilidades y competencias de los servidores a través del cumplimiento y evaluación del Plan de Formación y Capacitación, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en la integridad de los servidores públicos y demás participantes en el cumplimiento de las metas.

4.3. 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 concordancia con la misión y los objetivos institucionales.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

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

5. EJECUCION Y RESULTADOS PLAN DE BIENESTAR 2025

El Plan de Bienestar e Incentivos TMSA 2025 tuvo una ejecución del 100%, con un total de 42 actividades, como, las Olimpiadas TMSA 2025, actividades físicas para la salud, entrega de reconocimientos y actividades recreativas, todos con un componente pedagógico que busca la integración armónica de los trabajadores y la vinculación de su núcleo familiar.

Dentro de esta misma línea, trabajadores de las diferentes dependencias participaron en talleres de clima laboral, a lo cual se suma la conmemoración de fechas especiales y el reconocimiento de un día libre a cada trabajador en su cumpleaños.

De acuerdo con los resultados de las encuestas aplicadas al finalizar cada una de las actividades ejecutadas, se puede evidenciar una participación del 88% de los trabajadores de TMSA, arrojando un nivel de satisfacción del 99%.

En el mes de diciembre 2025 se realizó una encuesta entre los trabajadores, con el objetivo de conocer sus preferencias frente al Plan de Bienestar e Incentivos para el año 2026.

El 93% de los encuestados afirmó su participación en las actividades de bienestar, cito textualmente algunas de las opiniones:

"porque fortalecen los lazos con la familia y resaltan los momentos de alegría. Me encanta aprovechar las actividades que organiza TM y compartir con mis compañeros y sin son lugares que no conozco aún mejor. Bienestar. Integración. baja los niveles de estrés. Por cambiar de actividad y hacer algo divertido con mis compañeros de trabajo. por relajamiento y desestresante y compartir con los que nos rodean fuera del trabajo. ES FUNDAMENTAL PARTICIPAR PARA TENER OXIGENO, COMPARTIR CON LA FAMILIA, COMPARTIR CON LOS COMPAÑEROS Y RECARGAS PILAS PARA CONTINUAR CON LAS LABORES DEL TRABAJO. Incentiva el autocuidado. Por motivos de la felicidad que me genera. Porque son espacios diferentes para relacionarse con nuestros compañeros de trabajo, y para generar conciencia del cuidado de nuestra salud. APORTA A LA SALUD MENTAL Y FISICA. Por que aportan para nuestro bienestar. Son enriquecedoras. Incentiva a realizar una actividad diferente generando alta satisfacción. Porque fortalecen el autocuidado, la práctica del deporte y otras habilidades, fomentan la salud mental. compartir aficiones con compañeros diferentes a la rutina laboral. Tiempos de esparcimiento. Genera espacios de compartir y propenden por beneficiar el estado de ánimo y mejorar el estado de salud. es una excelente ayuda de la empresa para poder practicar deporte y disfrutar el tiempo libre. Me encanta estar vital. Compartir. Nuevos ambientes. Porque ayuda

con el estrés del trabajo. Por interactuar, en actividades diferentes. Crean buen clima en el trato interpersonal y lazos entre compañeros. Porque son un espacio idóneo para mi bienestar y el de mi familia. Por compartir con personas de otras áreas y por tener un rato de esparcimiento. Son muy chéveres y ayudan a construir buenos lasos con mis compañeros. Porque me gusta compartir tiempo fuera de la oficina con los compañeros y además fortalecer vínculos laborales. Porque me da mucha felicidad. para aprovechar el tiempo libre y desestresarme. Porque afianza lazos en el trabajo y por salud mental y física. Porque sirven para el cuidado de mi salud. Me dan la posibilidad de cambiar de ambiente y aprender cosas nuevas. POR SALUD. Porque es un espacio de esparcimiento y ayuda a salir de la rutina de los turnos laborales. Aprender cosas nuevas y tenemos momentos de esparcimiento. Fortalece las interacciones con los demás compañeros dentro de la entidad. Compartir con compañeros. por integración con los compañeros. porque ayudan a fortalecer mi cuerpo y mi mentalidad. Me hace sentir bien, me libera el estrés, me permite socializar con los compañeros en otro ambiente, me mantiene en forma entre otras. Porque puedes participar en actividades diferentes a las del día a día, pero compartiendo también intereses con sus compañeros y familia, aprendiéndolos a conocer y esto permite que el clima laboral mejore, se limen asperezas porque a la final todos somos humanos con fortalezas y debilidades y debemos aprender a comprendernos y a convivir en armonía. PASEOS DE COMPENSAR. Permite compartir con el equipo

fortalecer clima laboral. Creo que aporta diversos componentes personales. Realmente son espacios de crecimiento personal, de encuentro con uno mismo, espacios de aprendizaje, de reflexión, de disfrute; total desconexión del ambiente laboral pero que indiscutiblemente trascienden en el ambiente laboral; bienestar con propósito. Muy muy Satisfecho, encuentra espacios y caminos que para casi todos nunca experimentamos, no imaginamos en nuestra vida cotidiana. Me aportan salud mental. Por realizar actividades diferentes a trabajar. por tener actividades diferentes a las laborales que incrementes nuestros gustos. es un espacio diferente de compartir con los compañeros. Porque la compañía invierte tiempo y fondos para realizarlas mi agradecimiento es siendo participe. Me parece que es un espacio de integración. Porque me permiten tener actividad física para la salud. Son espacios

de crecimiento en grupo, compartir, afianzar confianza y amistad. Porque ayuda a evitar el estrés. Aumenta la colaboración entre los funcionarios y le trabajo en equipo

Ante la pregunta, ¿Si la respuesta fue No, ¿Le gustaría crear una nueva actividad de Bienestar, ¿cuál sería?

- *Spa, sauna, jacuzzi.*
- *Salida en pareja*
- *Actividades de bajo impacto*
- *La verdad me gusta las actividades que nos dan*
- *Actividades deportivas*
- *Me gustaría que nuevamente implementaran salidas ojalá con la familia. Se que hacen actividades con bicicletas, pero desafortunadamente no puedo participar ya que no cuento con el recurso,*
- *Manejo de situaciones criticas*
- *Practicar ejercicio en un parque*
- *Concurso o actividad de fotografía temática dentro del entorno laboral.*
- *Club de bienestar emocional; Un espacio mensual para conversar sobre manejo de emociones, motivación y técnicas de autocuidado.*
- *Ahora que estoy casado espero con ansias poder participar, por primera vez, en la salida o taller de parejas, pero en este año (2025) no se realizó; también me gustaría actividades con hijos (así ya no sean adolescentes).*
- *Soporte psicológico*
- *Temas de manejos de emociones, manualidades (pero que no sean los cursos exprés algo más tranquilo donde se pueda aprender arte, danzas)*
- *Actividades para personas con afectación osteomuscular*
- *Actividad para solteros que tienen hijos adultos*
- *Las actividades están bien, se debería tratar en lo posible que pueda participar todo el personal operativo ya que por sus turnos se limita que la gran mayoría puedan participar en las actividades.*

¿De las siguientes actividades, en cuál le gustaría participar en este 2026? (solo puede escoger una), las respuestas de mayor a menor fueron, el 21,5% en el taller de parejas, el 14,9% actividad física para la salud, el 11,6% Actividades recreativas (caminatas, ciclopaseos, soldado X 1 día), el 9,1% entrenamientos deportivos, el 8,3% Actividades deportivas con docente, del Portafolio de Compensar (TransMi te colabora con el 100%), el 7% Actividades culturales (Conciertos, obras de teatro). La aceptación más baja fue 2,9% para 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% considera que sí. Asimismo, el 59,9% 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, retomar actividades de vigencias anteriores como taller de parejas.

Por último, para la pregunta, ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Plan de Bienestar e Incentivos 2026?, el orden de preferencia fue: 1. Actividades deportivas, recreativas y culturales, 2. Actividades de integración familiar, 3. Pre pensionados 4. Programas de autocuidado, 5. Fortalecimiento del clima laboral, 6. Charlas motivacionales, 7. Ferias de vivienda.

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 2026.

Por último, es preciso indicar que se cuenta con un presupuesto aprobado para la vigencia 2026 de 2023 millones.

6. 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, DASCD, ARL, entre otros).
- Atención personalizada a los Servidores Públicos sobre las inquietudes y servicios que se prestan desde el Plan de Bienestar.

7. ACTIVIDADES DEL PLAN A DESARROLLAR

Estas actividades se armonizan con los ejes del plan los cuales tiene como objetivo 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:

7.1. Actividades fisicas para la salud

- 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), solicitando el reintegro de los recursos. Se pedirán informes a los Gimnasios trimestralmente para evaluar cumplimiento de asistencia y revaluar la continuidad del beneficio.
- Entrenamientos de 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. Los horarios de entrenamiento serán coordinados con la caja de compensación y deberán prevalecer en tiempo libre.
- 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.

- Clases de aeróbicos o rumba terapia, yoga, previa socialización e inscripción de los interesados.
- Torneo de bolos interdependencias.

7.2. Actividades Artísticas y Culturales

- Boletería para asistir a espectáculos en la ciudad (según portafolio de las entidades distritales)
- Conmemoración del día de la mujer y del hombre.
- Capacitación en manualidades, talleres de artes y oficios, según oferta disponible en la Caja de Compensación.
- Evento de emprendimiento, a través de Feria Interna.

7.3. Actividades para el equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral, estas actividades fortalecen los vínculos y valores personales, familiares y coadyuvan al bienestar de los trabajadores.

- **Actividades familiares**
- Taller parejas, se tendrá un cupo máximo de 40 parejas, para la actual vigencia. Las parejas que participen en la vigencia 2026, participarán nuevamente hasta que todas las parejas que se inscriban inicialmente hayan asistido a la actividad.
- **NOTA:** En el caso que los trabajadores inscritos superen el número autorizado de 40 parejas, se efectuará un sorteo para determinar los trabajadores que asistirán al taller en la vigencia 2026.

- Encuentro vocacional y recreacional para adolescentes, se desarrolla de lunes a viernes en la semana de receso escolar en el mes de octubre, participan los hijos de los trabajadores en edad de 12 a 17 años.
- Vacaciones recreativas, contempla actividades para hijos de 0 a 5 años y 6 a 11 años
- Actividad de integración para los padres de los trabajadores.

- Frente al día de la familia, se concederá un día de permiso remunerado conforme con la normativa vigente.
- Sala amiga de lactancia.
- Actividades ecológicas como caminatas, ciclo paseos, retos físicos, entre otras.
- **Bienestar a la Medida:**

- La empresa destinará un rubro para atender un convenio interno denominado “Bienestar a la Medida”, mediante el cual se asignará un código a los servidores públicos que lo soliciten, para aplicar en la compra de los productos ofrecidos en el Portafolio 2026 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 2026, la empresa apoya al trabajador y miembros de su grupo familiar, debidamente reportados en SIDEAP y la Caja de Compensación Compensar, hasta 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 cinco (5) 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.

- **Actividades Medio Laboral**
- Talleres en habilidades blandas y duras que permitan desarrollar y/o acrecentar dichas habilidades.
- Horarios flexibles.
- Política de desconexión laboral.
- Medio día en Bici. Medio día libre por asistir 30 días en bicicleta a trabajar, (Resolución 326 de 2017).

- Teletrabajo y trabajo en casa, 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.
- Facilidad de compensar una semana (Semana Santa y Navidad y Año Nuevo)
- 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 01 de abril de 2026 semana santa, sábado 31 de octubre de 2026 día de los niños siempre y cuando tenga hijos entre 0 y 13 años, lunes 7 de diciembre de 2026 día de velitas, jueves 24 de diciembre de 2026 y jueves 31 diciembre de 2026). Respecto a estos permisos solo podrán tomarse los días antes mencionados, no pueden ser acumulados o trasladados, toda vez que pierden su efecto o propósito. Para los trabajadores del centro de control podrán organizar la compensación de estos días (excepto el 31 de octubre) de manera previa o posterior sin exceder o anticiparse 1 mes.
- Frente a la normativa asociada a los elementos del salario emocional, se tiene la tarde de juego, la cual consiste en que las entidades del Distrito otorgarán a las servidoras y servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años, 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 2026, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. (Directiva 002 de 2017 Alcaldía Mayor de Bogotá)
- Cierre de Gestión TMSA 2026
- Taller de prepensionados.
- Talleres de clima laboral.

7.4. Actividades de salud física y mental, en conjunto con el componente de SST

- **Higiene Mental**
- Charlas, infografías, contenidos que aborden temas de conductas suicidas, manejo de situaciones difíciles
- Actividades de Mindfulness

- Promoción de autocuidado
- Taller de resolución de problemas
- Brigadas de apoyo emocional Distrito
- **Prevención en salud**
- Charlas, infografías, contenidos que aborden temas de sedentarismo y enfermedades cardiovasculares
- Taller manejo de emociones

7.5. Actividades diversidad e inclusión

- **Fomento de la inclusión, diversidad, equidad y violencia de género**
- Realizar talleres o charlas
- Charlas e infografías, contenido, sensibilización sobre discriminación y rutas de atención

7.6. Actividades de transformación digital

- Capacitación en funcionamiento de aplicaciones digitales de autocuidado y/o bienestar.

7.7. Actividades de identidad y vocación por el servicio público

- **Fomento del sentido de pertenencia**
- Actividades de voluntariado
- Charlas e infografías, contenido, sensibilización para fortalecer el sentido de pertenencia, valores y código de integridad
- **Vocación por el servicio público**
- Talleres grupales
- Fomento de valores
- Orgullo de la labor desempeñada
- **Actividades de reconocimiento**
- A los trabajadores que, en la vigencia de 2026, se desvinculen de la entidad, por motivo de pensión de jubilación, la empresa les realizara un reconocimiento especial.

- 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 2026”.
- La empresa reconocerá a sus mejores trabajadores, durante la vigencia de 2026, este reconocimiento se otorgará en el “Cierre de Gestión TMSA 2026”.
- La empresa reconoce a los hijos de los trabajadores que a 31 de diciembre del 2026 sean menores de 13 años, con un bono navideño (Decreto 492 de 2019), este bono tendrá un valor máximo de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes, en el mes de diciembre de 2026. El número de niños con este derecho se tomará de la información registrada, 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.

7.8. Generalidades finales

- Las actividades del presente programa tienen como finalidad el uso eficiente de las mismas en tiempo libre, o sujetas únicamente a la programación que se compartirá desde la Subdirección de Talento Humano.
- 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.
- Todas las actividades de este Plan quedan sujetas a las posibilidades presupuestales y financieras con que cuente TRANSMILENIO S.A., para la vigencia 2026.

8. MATRIZ BIENESTAR E INCENTIVOS

Cuadro Matriz del Plan Bienestar e Incentivos TMSA 2026, ver Anexo 4.

9. INDICADORES

- **Indicador de Eficacia**

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

- **Indicador de Cobertura**

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

- **Indicador de Satisfacción**

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

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

10.1. Cronograma Plan de Bienestar e Incentivos TMSA 2026.

Cuadro Cronograma Plan Bienestar e Incentivos TMSA 2026, ver Anexo 2