



## PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



### BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

#### 1. INTRODUCCIÓN

En TRANSMILENIO S.A. cerramos las brechas que no dejan que el “Ser Humano Trabajador” actúe de la misma manera en todos los ámbitos de su vida.

En el 2022 volvemos a la presencialidad laboral, por lo tanto, el Proyecto de Bienestar e Incentivos retoma las actividades que más han impactado a los trabajadores y su grupo familiar, teniendo en cuenta las acciones de prevención, contención y mitigación ante el Covid-19.

El proceso de implementación de MIPG al interior de la Empresa define las líneas de acción que orientan los proyectos 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 Proyecto 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.



## PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



### 2. JUSTIFICACIÓN

TRANSMILENIO S.A. se encuentra alineado con lo dispuesto por el Gobierno Distrital para el cuatrienio 2020-2023, 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*



## PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

*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 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.



## PROYECTO 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 Proyecto 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

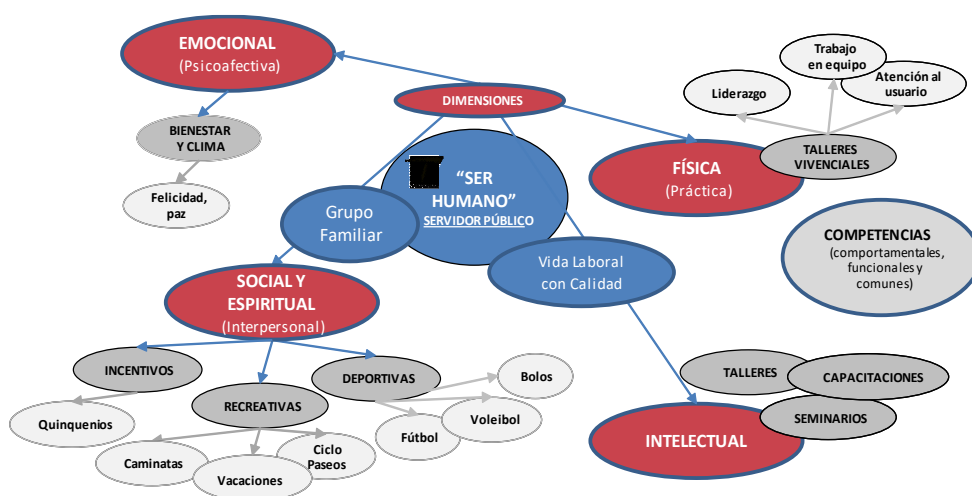
Para toda organización es un reto y un compromiso el desarrollo de su potencial humano, entendiendo que cada vez es mayor la exigencia en el logro de los niveles de desempeño.

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



## PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



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 Goleman<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> INTELIGENCIA SOCIAL, Daniel Goleman, Editorial Planeta Mexicana S.A., 2009



## PROYECTO 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.



## PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### 3. MARCO ESTRATÉGICO

El proyecto 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 CORPORATIVO**

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





## PROYECTO 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.



## PROYECTO 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, proyectos 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 los 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.



## PROYECTO 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 Proyecto.
- 5.1.2. Socialización y divulgación de las actividades definidas en el Proyecto.
- 5.1.3. Comunicación y coordinación con las entidades y empresas que contribuyen al desarrollo del Proyecto (Caja de compensación, 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.



## PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### 6. DIAGNÓSTICO

El Proyecto de Bienestar ejecutado en el año 2021 tuvo una ejecución del 100%, con un total de 51 actividades, regresamos a las actividades presenciales realizando un exitoso taller de parejas, en el cual participaron 91 trabajadoras y trabajadores con su cónyuge y la salida de solteras y solteros, en la Zona Cafetera del país.

Con igual éxito vivimos la VIII versión del campamento de adolescentes con la asistencia de 44 adolescentes, el taller de prepensionados de la entidad y la afiliación nuevamente a los diferentes gimnasios.

Con la reactivación económica, Compensar dio paso a algunas actividades presenciales, en las que participaron los trabajadores y su grupo familiar, obteniendo un apoyo del 50% del valor de los productos ofrecidos en el Portafolio de la Caja.

En la virtualidad, logramos desarrollar con éxito actividades físicas para la salud, participación en maratones, entrega de incentivos, por primera vez se realizó un taller virtual 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 reconocimiento de un detalle a cada trabajador el día de su cumpleaños y el cierre de gestión TMSA 2021.

Por último, llegamos a los hogares de los trabajadores con un kit para realizar actividad física en casa y un detalle para las hijas y los hijos, conmemorando el día de la niñez.

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 98%.



## PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

En el mes de diciembre 2021 se realizó una encuesta entre los trabajadores, con el objetivo de conocer sus preferencias frente al Proyecto de Bienestar e Incentivos para el año 2022.

El 97,9% de los encuestados afirmó su participación en las actividades de bienestar, cito textualmente algunas de las opiniones:

*“Son importantes para el equilibrio emocional y el sentido de pertenencia hacia la entidad. - Es una forma de sentirse retribuido en su labor diaria la cual es bastante estresante. - Me parecen oportunidades para que el trabajador se beneficie personalmente de la forma como considere le da felicidad, reconocimiento, apoyo, etc. - Considero que es un espacio para interactuar con mi entorno laboral desde un escenario distinto y contribuye a mi fortalecimiento personal y familiar. - Estas actividades ayudan a que nosotros como empleados seamos más felices y eso ayuda al rendimiento laboral. - Las actividades me generan felicidad y bienestar y estoy feliz con apoyo que hace la empresa en este sentido. - Porque me ayuda a fortalecer mi espíritu, mi autoestima, mi clima laboral y mi felicidad. - Me gusta, me parece positivo desde cualquier punto de vista. - Las actividades se caracterizan por la calidad, imprimen felicidad en nosotros como empleados y nuestras familias. - Es sano para mi salud física y mental. - Proporciona felicidad y contribuye a fortalecer la relación entre los funcionarios y la empresa. - Por su puesto porque redundo en el bienestar psicológico, físico y da calidad de vida. - La práctica de ejercicio o actividad deportiva, ayuda a liberar estrés y mejora mi calidad de vida, al mismo tiempo que fortalece mi salud. - Porque me hace sentir bien, salgo un poco de la rutina y me da la oportunidad de compartir con mi familia y compañeros ratos agradables. - Las diferentes actividades que se proponen desde el área de bienestar propenden por una mejor motivación como colaborador de la empresa. - Son enriquecedoras, muy interesantes, divertidas, aportan para mi crecimiento personal y laboral, tienen en cuenta el núcleo familiar que realmente es muy importante. - Porque considero la empresa parte de mi vivir. - Siento que la entidad se preocupa por mi bienestar y es motivo de alegría, son geniales. - Me parece que es un espacio para romper con la rutina laboral y poder conocer mejor a los funcionarios de las diferentes dependencias de la entidad. - Me ayuda a mejorar mi calidad de vida y aporta a mi felicidad personal. - Porque me ayuda a mantenerme saludable y de esta misma manera, desempeñar mi trabajo con eficiencia dando mi 100% actitudinal y 100% físico y mental. - Estas actividades rompen la monotonía y abordar las tareas diarias con otra perspectiva. - Son llamativas, apoyo económico de la entidad, benefician mi salud y bienestar en todos los aspectos (laboral, social, familiar,.). - Las actividades de bienestar que realiza TMSA contribuyen a mejorar la calidad de vida de cada uno de nosotros y nos produce un alto grado de felicidad y tranquilidad. - Porque es una buena opción para fomentar la convivencia entre todos los miembros de la empresa, es muy importante para mi crecimiento personal. - Porque las actividades propuestas me han permitido estrechar relaciones con los compañeros de trabajo en ámbitos diferentes y disfrutar al mismo tiempo de la naturaleza”*



## PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

Ante la pregunta, ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar en este 2022?, las respuestas fueron, el 22% en el convenio 50/50 que se tiene con Compensar, el 19,3 % de los encuestados afirmó que participaría en realizar actividad física mediante el convenio con diferentes gimnasios, el 15,2% en conciertos y obras de teatro, el 11% en actividades que incluyan el grupo familiar, el 12,4% en campamentos y vacaciones para los hijos. La aceptación más baja fue para las actividades virtuales, con un 3%. Nuevamente llama la atención que el 62,2% de los trabajadores no participaría en competencias interempresariales.

Una inquietud que siempre se ha planteado es si las actividades que realiza la empresa están dirigidas a todos los trabajadores de TMSA, el 89% considera que sí. Asimismo, el 84,1% afirma que las actividades del Proyecto de Bienestar son suficientes para los trabajadores.

A la pregunta, ¿Qué actividad específica le gustaría que se incluyera en el Proyecto de Bienestar e Incentivos 2022?, predomina las actividades que permitan una mayor integración de los funcionarios de las diferentes dependencias.

El 25,5% de la población que respondió la encuesta, afirmó que le gustaría actividades para compartir en familia, seguidos por la “felicidad” con un porcentaje de 20%, como respuesta 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 Proyecto de Bienestar e Incentivos 2022?, el orden de preferencia fue: 1. Actividades de integración, 2. Fortalecimiento del clima laboral, 3. Actividades deportivas, 4. Programas de autocuidado, 5. Ferias de vivienda, 6. Pre pensionados, 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



## PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

Convención Colectiva de Trabajo vigente fueron abordadas y tenidas en cuenta al elaborar el Proyecto de Bienestar e Incentivos 2022.

Por último, es preciso indicar que se cuenta con un presupuesto aprobado para la vigencia 2022 de 1215 millones.



## PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### 7. DESARROLLO DEL PROYECTO BIENESTAR E INCENTIVOS

Es importante resaltar que el diseño del Proyecto tuvo como eje principal el trabajador de TMSA, dada la continuidad de las medidas de autocuidado por el Covid-19, las actividades se realizarán guardando las indicaciones de norma y las medidas preventivas necesarias.

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.

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.

#### 7.1. MATRIZ BIENESTAR E INCENTIVOS

Cuadro Matriz de Bienestar e Incentivos 2022, ver Anexo 1.





## PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ

### 8. INDICADORES

#### 8.1. Indicador de Eficacia

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

#### 8.2. Indicador de Cobertura

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

#### 8.3. Indicador de Satisfacción

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

#### 8.4. Indicador de Felicidad

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

#### 8.5. Indicador de Productividad

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

#### 8.6. 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 2022						
ÍTEM	FÓRMULAS	DATOS ACTIVIDADES	RESULTADO OPERACIÓN	VALOR PORCENTUAL	RESULTADO INDIVIDUAL	RESULTADO PONDERADO
1	ACTIVIDADES EJECUTADAS	2	50	10%	5%	#¡DIV/0!
	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	4				
2	TRABAJADORES ASISTENTES	0	0	10%	0%	
	TRABAJADORES PROGRAMADOS	77				
3	No. ENCUESTAS CALIFICADAS BUENO O EXCELENTE	0	#¡DIV/0!	30%	#¡DIV/0!	
	No. ENCUESTAS RESPONDIDAS	0				
4	No. ENCUESTAS QUE GENERARON FELICIDAD	0	#¡DIV/0!	25%	#¡DIV/0!	
	No. ENCUESTAS RESPONDIDAS	0				
5	No. ENCUESTAS QUE GENERARON PRODUCTIVIDAD	0	#¡DIV/0!	25%	#¡DIV/0!	
	No. ENCUESTAS RESPONDIDAS	0				

Figura 2

## 9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### 9.1. Cronograma Programa de Bienestar e Incentivos –2022, ver Anexo 2.

  
**ALBERTO MUÑOZ CAAMAÑO**  
 Profesional Bienestar e Incentivos

  
**JOSÉ GUILLERMO DEL RÍO BAENA**  
 Director Corporativo

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