



PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

BIENESTAR E INCENTIVOS

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.

A través del desarrollo del Plan Estratégico de Calidad de Vida formulado para el periodo 2016 – 2020, integrado por los Proyectos de Formación y Desarrollo, Bienestar e Incentivos, y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo como una política orientadora y facilitadora de las actividades de Formación, Capacitación, Salud en el Trabajo, Recreación, Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, las competencias laborales y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, integrando al núcleo familiar del trabajador.

La finalidad del citado Plan Estratégico es trascender circunstancias coyunturales y constituirse en un instrumento básico que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

El presente Proyecto es un instrumento de mejora continua en el marco del Sistema de Gestión Integral, en donde se busca el aporte al cumplimiento estratégico de los objetivos.

El proyecto se estructura a la luz de la Evolución Integral del Ser Humano, originándose desde 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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

2. JUSTIFICACIÓN

El plan de gobierno de la Alcaldía de Bogotá 2020 – 2023 contempla desarrollar programas distritales que incentiven el talento humano y 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 desarrollo de lo anterior, para efectos de bienestar 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 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



PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

- 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.

Así las cosas, para TRANSMILENIO S.A. es trascendental dar cumplimiento al Plan Estratégico de Calidad de Vida para los servidores públicos vinculados a la planta de personal, el cual debe ser ejecutado por la Dirección Corporativa.

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".



PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

TRANSMILENIO S.A. motiva, incentiva, reconoce y premia el desempeño excelente de los trabajadores, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo.

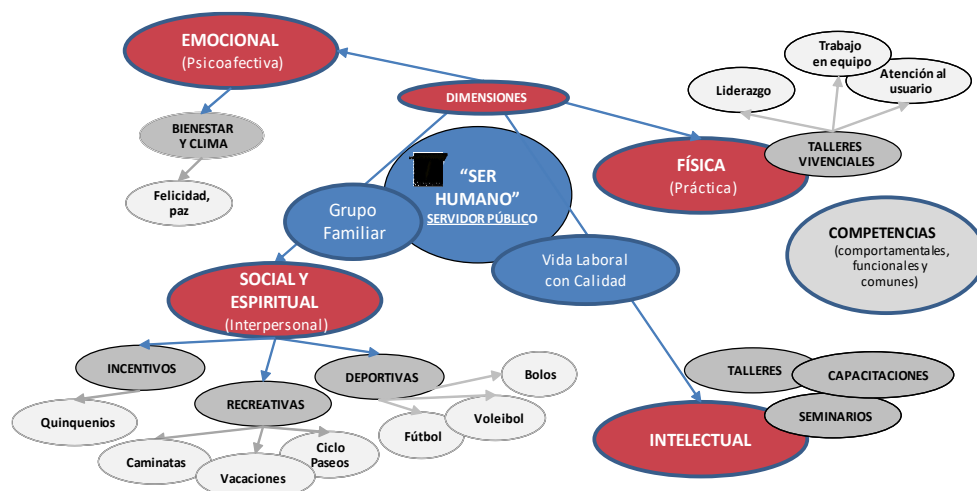


FIGURA 1

Este proyecto busca dinamizar el ciclo de formación integral del servidor público de TRANSMILENIO S.A., teniendo como base sus dimensiones humanas, las obligaciones de norma, la 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 reconocerse 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



PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

diseñado para establecer relaciones de sinergia que le permiten vivir en comunidad y establecer nichos sociales, así lo menciona Daniel Goleman¹ en su libro “Inteligencia Social”. Entonces, la dimensión social es la capacidad del hombre para relacionarse e interactuar en la sociedad, dándole sentido a la interrelación humana.

- ✓ **Dimensión Práctica y/o Física:** El estudio de la motricidad humana ha logrado establecer que el movimiento o la praxis, asegura la evolución del hombre, se podría decir que la dimensión practica y/o física es la capacidad, habilidad y o destreza para realizar un oficio o labor.
- ✓ **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.

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



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

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

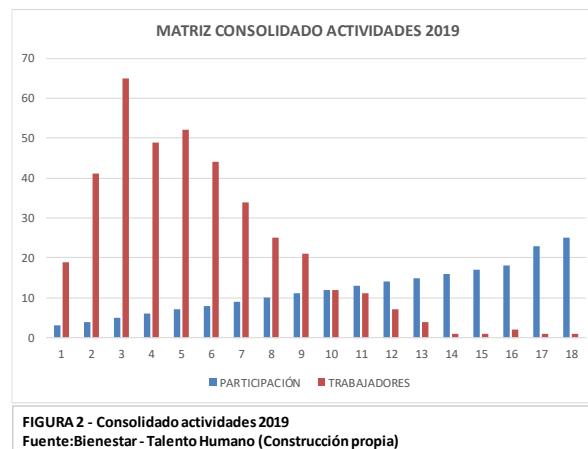
6. DIAGNÓSTICO

El Proyecto de Bienestar ejecutado en el año 2019 tuvo una ejecución del 100%, con un total de 95 actividades, en aspectos como el deportivo (festival de bolos, inscripción en torneos interempresas de los equipos deportivos), actividades físicas para la salud, entrega de incentivos y actividades recreativas, por primera vez se realizó un festival recreativo de fútbol 5 mixto de características muy especiales encaminadas a fortalecer el clima laboral, todos con un componente pedagógico que busca la integración armónica de los trabajadores y en ocasiones la vinculación de su núcleo familiar.

Dentro de esta misma línea, trabajadores de diferentes áreas han participado en talleres de crecimiento personal, a lo cual se suma la conmemoración de fechas especiales y el reconocimiento de un detalle a cada trabajador el día de 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 100% de los trabajadores de TMSA, arrojando un nivel de satisfacción del 99%. Los trabajadores privilegian las actividades deportivas y de apoyo a la salud física, así como los eventos en los cuales se involucra al núcleo familiar, con lo cual se da respuesta a una de las dimensiones determinadas en el Plan Estratégico de Calidad de Vida.

Según el análisis de los resultados presentados, las participaciones de los trabajadores ascienden a 2905, determinándose que al menos han participado en 3 actividades, y varios de ellos hasta en 16, 17, 18, 23 y 25 actividades. Figura 2.



También se tuvo en cuenta la clasificación de



PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

las acciones de promoción, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial y efectos asociados, que se pueden clasificar según si se trata de actividades dirigidas hacia la promoción de la salud o a la prevención de efectos adversos.

En el mes de enero 2020 se realizó una encuesta entre los trabajadores, con el objetivo de conocer sus preferencias frente al Proyecto de Bienestar e Incentivos para este año, ante la pregunta ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar?, las respuestas que más acogida tuvieron fueron: por felicidad un 19,3%, por disminuir el estrés un 15,8%, por fortalecer el clima laboral y compartir con la familia un 14% y practicar deporte un 12,3%.

El 98,2% de los encuestados ha participado en las actividades de bienestar porque..., cito textualmente:

“son espacios para hacer actividades especiales con la familia, por salud, porque les parecen esenciales para fortalecer vínculos con compañeros y satisfacción propia, porque están elaborados con esmero y cuidado para el beneficio de los trabajadores de TMSA, son agradables, minimizan el estrés y generan un buen clima laboral, al compartir fuera de las instalaciones nos permitimos conocer y apreciar más a nuestros compañeros viendo su parte humana más que laboral, siempre ofrecen buenos incentivos y visitamos unos lugares extraordinarios, porque es parte de nuestra labor, procurar el bienestar mío y de mis compañeros y estas actividades son la base para esto, me gustan las actividades que me generan felicidad y tranquilidad, son actividades que ayudan a nuestra salud y que también permiten compartir con la familia y con los compañeros dejando a un lado lo cotidiano, porque realmente siento que me aportan a mi bienestar y autoestima, es un incentivo para los trabajadores y debemos aprovecharlo ya que esto genera felicidad al trabajador y su familia, para conocer a mis compañeros en otro ambiente y para fortalecer la amistad, así como para compartir con mi familia, entre muchas otras”.

Entre las actividades que le gustaría participar en el 2020 están: actividad física para la salud (convenio gym y entrenamientos deportivos), actividades del portafolio de la Caja de Compensación, recreodeportivas y culturales, talleres que incluyan al grupo familiar y de crecimiento personal y vacaciones y campamento para los hijos de los trabajadores.

El 69% de encuestados cree que las actividades del Proyecto de Bienestar e Incentivos realizadas durante cada año son suficientes para los trabajadores de TMSA. Así mismo, el 81% considera que las actividades están dirigidas a todos los trabajadores.



PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

Todas estas situaciones fueron abordadas y tenidas en cuenta al elaborar el Proyecto de Bienestar e Incentivos 2020.

Por último, es preciso indicar que se cuenta con un presupuesto aprobado para la vigencia de 2020 de 650 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, todas las actividades tienen un componente pedagógico y en cada una de ellas se observan detalles que le aportarán al desarrollo de sus competencias y habilidades. 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, los servidores quienes se inscriban a participar en las actividades del proyecto de bienestar e incentivos serán valorados de acuerdo con los antecedentes de salud registrados en esta área (SST), con el fin de mitigar los riesgos asociados a condiciones de salud.

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 por el trabajador en el formato de bienes y rentas de cada año.

7.1. MATRIZ BIENESTAR E INCENTIVOS

Cuadro Matriz de Bienestar e Incentivos, 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, ver figura 1, en sus pesos o valores porcentuales indicados, será la información que se tendrá en cuenta para los diferentes informes y documentos pertinentes, ver Figura 3.



PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

FEBRERO 2020						
ÍTEM	FÓRMULAS	DATOS ACTIVIDADES	RESULTADO OPERACIÓN	VALOR PORCENTUAL	RESULTADO INDIVIDUAL	RESULTADO PONDERADO
1	ACTIVIDADES EJECUTADAS	6	100	10%	10%	99%
	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	6				
2	TRABAJADORES ASISTENTES	217	100	10%	10%	
	TRABAJADORES PROGRAMADOS	217				
3	No. ENCUESTAS CALIFICADAS BUENO O EXCELENTE	157	98	30%	29%	
	No. ENCUESTAS RESPONDIDAS	161				
4	No. ENCUESTAS QUE GENERARON FELICIDAD	159	99	25%	25%	
	No. ENCUESTAS RESPONDIDAS	161				
5	No. ENCUESTAS QUE GENERARON PRODUCTIVIDAD	161	100	25%	25%	
	No. ENCUESTAS RESPONDIDAS	161				

Figura 3



PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

9.1. Cronograma Programa de Bienestar e Incentivos –2020, ver Anexo 2.



ALBERTO MUÑOZ CAAMAÑO
Profesional Bienestar e Incentivos

ELABORÓ: Profesional Bienestar e Incentivos

V.B. Profesional Especializado de Talento Humano