



|   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | <b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006</b> |
|   |   | VERSIÓN: 07                   |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025            |

| CONTROL DE CAMBIOS |            |   |
|--------------------|------------|---|
| VERSIÓN            | FECHA      | NATURALEZA DEL CAMBIO   |
| 1                  | 30/01/2020 | Creación del documento.   |
| 2                  | 18/01/2021 | Actualización de vigencia   |
| 3                  | 01/06/2021 | Actualización del plan según los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles   |
| 4                  | 28/01/2022 | Actualización de vigencia   |
| 5                  | 23/01/2023 | Actualización de vigencia 2023  |
| 6                  | 23/01/2024 | Actualización de vigencia 2024  |
| 7                  | 30/01/2025 | Actualización del Plan de Incentivos institucionales para la vigencia 2025 en la introducción, objetivos, normatividad vigente, diagnóstico de necesidades de los funcionarios, definición de cronograma e indicadores. |


| RESPONSABLE    | CARGO   | NOMBRE                           | FIRMA                    |
|----------------|---|----------------------------------|--------------------------|
| <b>APROBÓ</b>  | Comité Institucional de Gestión y Desempeño       |                                  |                          |
| <b>REVISÓ</b>  | Directora Administrativa y Financiera             | Yanny Lugdy Carrión Pedraza      | Firmado Electrónicamente |
|                | Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional  | Deiryn Edith Reyes Medellín      | Firmado Electrónicamente |
|                | Profesional Especializado 3 Grado 6               | Ketty Milena González Cantillo   | Firmado electrónicamente |
| <b>ELABORÓ</b> | Contratista Dirección Administrativa y Financiera | Nubia Esperanza Prieto Gutiérrez | Firmado Electrónicamente |

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
 Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
 Bogotá D.C. – Colombia  
 Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

|   |   |                        |
|---|---|------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006 |
|   |   | VERSIÓN: 07            |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025     |

## TABLA DE CONTENIDO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>1. OBJETIVO .....</b>  | <b>4</b>  |
| 1.1. <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</i>                                | <i>4</i>  |
| <b>2. ALCANCE.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....</b>                            | <b>5</b>  |
| <b>4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....</b>                               | <b>6</b>  |
| <b>5. RESPONSABLES .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>6. CONDICIONES DE OPERACIÓN .....</b>                              | <b>7</b>  |
| 6.1. <i>BENEFICIARIOS.....</i>  | <i>7</i>  |
| <b>7. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025 .....</b>               | <b>8</b>  |
| 7.1. <i>METODOLOGÍA.....</i>  | <i>8</i>  |
| 7.2. <i>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR. ....</i>             | <i>8</i>  |
| 7.3. <i>CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....</i>                      | <i>9</i>  |
| <b>8. EJE DE VIDA SALUDABLE .....</b>                                 | <b>13</b> |
| <b>9. EJE DE EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....</b>     | <b>14</b> |
| <b>10. EJE CULTURAL.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>11. CLIMA LABORAL .....</b>  | <b>17</b> |
| <b>12. FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN.....</b>                          | <b>17</b> |
| <b>13. EJES TEMÁTICOS.....</b>  | <b>18</b> |
| 13.1. <i>EJE DE VIDA SALUDABLE.....</i>                               | <i>18</i> |
| 13.2. <i>EJE DE EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. ....</i> | <i>18</i> |
| 13.3. <i>EJE CULTURAL.....</i>  | <i>19</i> |
| 13.4. <i>CLIMA LABORAL.....</i>                                       | <i>19</i> |
| <b>14. CONSOLIDADO DE NECESIDADES.....</b>                            | <b>20</b> |
| <b>15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....</b>                            | <b>21</b> |
| <b>17. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....</b>               | <b>23</b> |

|   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | <b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006</b> |
|   |   | VERSIÓN: 07                   |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025            |

## INTRODUCCIÓN

Uno de los principales objetivos institucionales de la Empresa Férrea Regional S.A.S. es fortalecer el talento humano, reconociendo que el bienestar de los servidores públicos es el eje central para alcanzar de manera efectiva las metas, objetivos y proyectos de la entidad. En este sentido, las políticas y procedimientos relativos al recurso humano estarán orientados a garantizar la administración eficiente del talento humano, promoviendo el bienestar, la felicidad y el sentido de deber público de todos los funcionarios de la empresa.


El Plan de Incentivos Institucionales 2025 tiene como eje fundamental el desarrollo del talento humano, buscando fomentar actividades que contribuyan al bienestar de los servidores y su entorno familiar. Esto permitirá promover un desempeño más eficiente y eficaz dentro de la Empresa Férrea Regional S.A.S., generando un ambiente laboral más positivo y satisfactorio.

La Dirección Administrativa y Financiera desde el proceso de gestión humana llevó a cabo una encuesta dirigida a los funcionarios y trabajadores oficiales de la entidad, que incluye los líderes de procesos, con el objetivo de obtener un diagnóstico que sirviera como base para la formulación del Plan de Incentivos Institucionales 2025. El análisis de los resultados de la encuesta permitió identificar cuatro ejes principales sobre los cuales se enfocará el plan: 1) Vida saludable, 2) Equilibrio entre la vida laboral y familiar, 3) Cultura organizacional, y 4) Incentivos y estímulos.

El presente Plan de Incentivos Institucionales incluye las actividades con la mayor acogida según la puntuación más alta de los participantes en el diagnóstico de necesidades para la vigencia, así como aquellas actividades estratégicas para garantizar el bienestar de los servidores teniendo en cuenta la normatividad vigente. Al final del documento, se presenta el cronograma de ejecución y las metodologías para la medición y seguimiento de cada actividad.

En el marco de los procesos de modernización del Estado y la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Empresa Férrea Regional S.A.S. se compromete a fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, los cuales son fundamentales para lograr resultados efectivos en las entidades públicas. Estos esfuerzos están alineados con los planes de desarrollo y estratégicos nacionales, incluidos los del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, buscando mejorar el empoderamiento y la motivación de los funcionarios y trabajadores.

La entidad, además de cumplir con la normativa vigente, debe establecer un proceso dinámico que optimice las competencias tanto personales como laborales, con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión pública. Por lo tanto, la planeación organizacional se constituye como el proceso clave para el éxito institucional, pues permite a la empresa anticiparse a las oportunidades y desafíos, y ser un elemento articulador de las acciones necesarias para cumplir con sus funciones asignadas.

|   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | <b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006</b> |
|   |   | VERSIÓN: 07                   |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025            |

Dentro de este marco, el componente de Planeación del Talento Humano se convierte en un eje esencial, ya que el MIPG lo considera como la dimensión más importante para las entidades públicas. Así, su adecuado desarrollo y gestión son factores críticos de éxito para la consecución de los objetivos y resultados organizacionales, reforzando las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos y facilitando el cumplimiento de las metas institucionales.

## 1. OBJETIVO

Generar condiciones y estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Entidad y su desempeño laboral, a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral y familiar, que aporte a la construcción de un clima laboral óptimo, fortalezca el sentido de pertenencia y contribuyan en el cumplimiento de la misión institucional.


### 1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Atender a las necesidades, preferencias y expectativas de los servidores de la Entidad a través de estrategias y espacios de prevención y promoción de la salud, deportivas, recreativas, capacitación, culturales, artísticas y familiares con miras a mejorar la calidad de vida laboral.
- Afianzar el sentido de pertinencia de los colaboradores de la Entidad, por medio de actividades y estrategias de recreación, motivación, capacitación, participación, y reconocimiento, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Fomentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar a través de actividades de esparcimiento, recreación y tiempo de calidad para los colaboradores y sus familias.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.

## 2. ALCANCE

El alcance del Plan de Bienestar e Incentivos inicia con la elaboración de un diagnóstico de necesidades, basado en los resultados obtenidos a partir de la encuesta respondida por los funcionarios. Con esta información, se establecieron estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, promoviendo la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, alineados con los valores y principios de la entidad. Las actividades propuestas se diseñarán específicamente para responder a las características e intereses de los servidores y finaliza con la medición y seguimiento la ejecución trimestral a través del reporte de indicadores de cumplimiento y satisfacción.


Asimismo, el plan estará enfocado en el fortalecimiento de la cultura organizacional deseada y en la movilización de los temas estratégicos de la entidad. Como parte de las acciones planificadas, se contemplan espacios de reconocimiento que valoren el compromiso y

|   |   |                        |
|---|---|------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006 |
|   |   | VERSIÓN: 07            |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025     |

desempeño de los funcionarios. Además, se llevará a cabo una evaluación continua para medir la eficacia de las actividades implementadas.

### 3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- **PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026:** Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social.
- **LEY 2088 DE 2021: POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES,** tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa.
- **LEY 1960 DE 2019. ARTÍCULO 25:** Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación: estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, ejecución de programas y la evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad.
- **LEY 1823 DE 2017. ARTÍCULO 2°.** Entidades públicas y privadas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.
- **LEY 1857 DE 2017. ARTÍCULO 1°.** Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.
- **LEY 1823 DE 2017:** Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **LEY 1811 DE 2016.** Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- **DECRETO 1083 DE 2015 ARTÍCULO 2.2.10.1. PROGRAMAS DE ESTÍMULOS.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. ARTÍCULO 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
- **LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004, PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 36.** “Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán


|   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | <b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006</b> |
|   |   | VERSIÓN: 07                   |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025            |

implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

- **DECRETO LEY 1567 DE 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. En el Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991 ARTÍCULO 366.** Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, como finalidades sociales del Estado.

#### 4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **BIENESTAR:** El estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad y Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.
- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permita desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas.
- **CALIDAD DE VIDA:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social.
- **CLIMA LABORAL:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.
- **CULTURA ORGANIZACIONAL:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización.
- **INCENTIVOS:** Son estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los colaboradores y sobre su comportamiento laboral, lo que se

|   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | <b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006</b> |
|   |   | VERSIÓN: 07                   |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025            |

traduce en mejores resultados de gestión ayudando a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

- **SERVIDORES PÚBLICOS:** Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

## 5. RESPONSABLES

- Comité Institucional de Gestión y Desempeño: revisará y aprobará el Plan Incentivos institucionales para la actualización de cada vigencia
- La Dirección Administrativa y Financiera desde el proceso de gestión humana, tiene la responsabilidad de diseñar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar las actividades y acciones contempladas dentro del Plan Institucional de Bienestar e incentivos 2025 de la Empresa Férrea Regional S.A.S.

## 6. CONDICIONES DE OPERACIÓN

### 6.1. BENEFICIARIOS

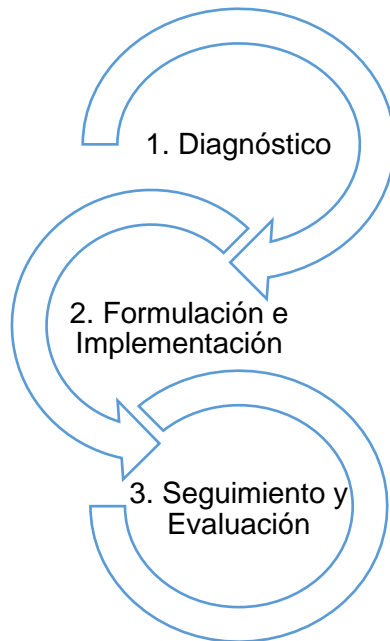
El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a todos los funcionarios de planta, trabajadores oficiales, familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos, que dependan económicamente del funcionario.

**Nota:** La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar, será la que se encuentre reportada por el servidor público, siendo obligación del servidor público su permanente actualización.

|  |   |                        |
|--|---|------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006 |
|  |   | VERSIÓN: 07            |
|  |   | FECHA: 30/ENE/2025     |

## 7. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025

### 7.1. METODOLOGÍA



1. Identificación de las necesidades y preferencias de los colaboradores de la Entidad, a través de encuesta realizada en el mes de enero 2025.

2. Descripción de actividades y estrategias existentes y programas para la vigencia 2025 en la Empresa Férrea Regional S.A. S y cronograma de ejecución.

3. Metodología de seguimiento y medición de satisfacción a través de indicadores de gestión y encuestas.

### 7.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR.

La Dirección Administrativa y Financiera, atendiendo a los lineamientos establecidos por Función Pública diseño una encuesta dirigida a todos los funcionarios de la con el fin de establecer las necesidades de bienestar para la vigencia 2025, así:

**Divulgación:** Desde el correo institucional, se remitió el 16 de enero 2025 comunicación formal a todos los colaboradores de la Empresa Férrea Regional S.A.S., la invitación a diligenciar la encuesta de diagnóstico de necesidades de Incentivos Institucionales vigencia 2025. Finalizado el registro se contabilizaron 52 respuestas que corresponden al 85% de los funcionarios de la Empresa Férrea Regional.

**Contenido de la Encuesta:** La encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Férrea Regional S.A.S., fue diseñada en cuatro grandes secciones a fin de lograr una mayor comprensión del texto y así obtener datos más certeros al momento de identificar las necesidades de nuestra población. Las secciones determinadas para la encuesta son:





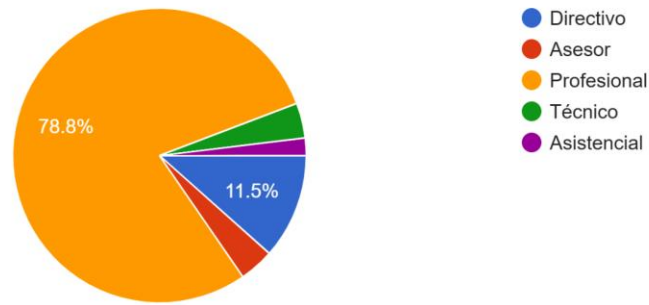
### 7.3. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La caracterización de los funcionarios de la entidad permite identificar sus diversas necesidades e intereses, al comprender las características específicas de cada grupo y determinar de qué manera se pueden incentivar y motivar eficazmente a los colaboradores. A continuación, se presentan algunas características de los empleados de la Empresa Férrea Regional S.A.S., basadas en la información disponible en la entidad: El 93% de las dependencias completaron la encuesta "Diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos" para la vigencia 2025.

#### Gráfica No. 1. Nivel del cargo

#### 4. Nivel del cargo. Marca una opción

52 respuestas

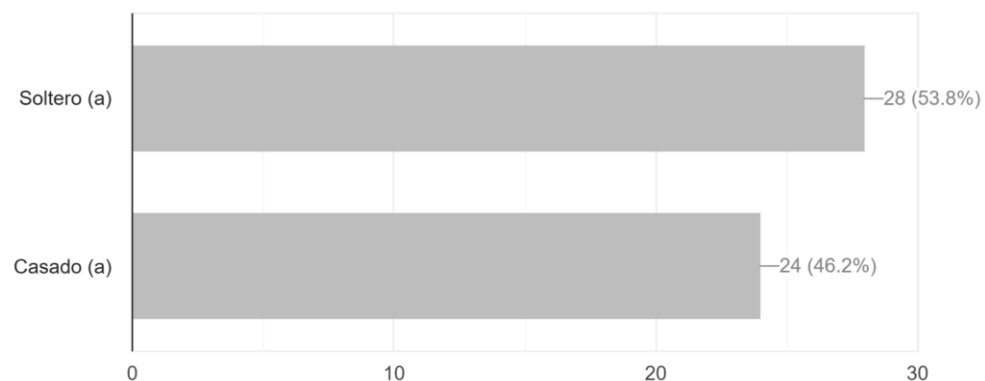


Del 100% de los funcionarios y trabajadores oficiales de la Empresa Férrea Regional S.A.S., que participaron en el diagnóstico de necesidades se encuentran en el siguiente nivel de cargo: un 78,8% ocupa el cargo del nivel profesional, seguido de un 11,5% que corresponde a los directivos, un 3,8% se encuentra en nivel asesor y técnico y finalmente, un 1,9% en nivel asistencial.


#### Gráfica No. 2. Estado Civil

#### 6. Estado civil. Seleccionada una opción.

0/52 respuestas correctas

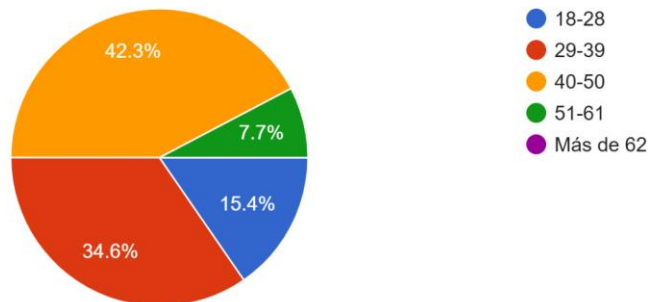


Se evidencia en la gráfica número 2 que el 53,8% de los colaboradores de la Empresa Férrea Regional S.A.S. es soltero y un 46,2% es casado.

|   |   |                        |
|---|---|------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006 |
|   |   | VERSIÓN: 07            |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025     |

### Gráfica No. 3. Edad

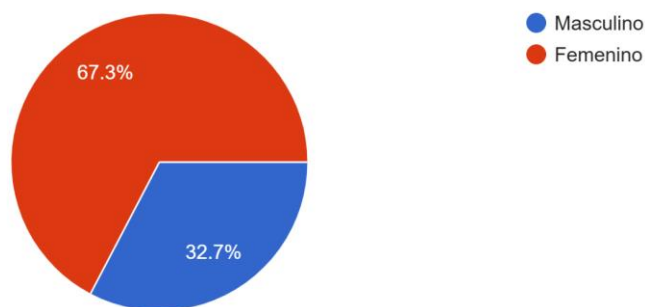
7. Edad Seleccione el rango en el que se encuentra de las siguientes opciones  
52 respuestas



Del 100% de los colaboradores de la entidad que participaron en el diagnóstico de necesidades se evidencia que 42,3% se encuentran entre los 40 y 50 años, seguido de un 34,6% que se encuentra entre los 29 y 39 años. El 15,4% de los funcionarios se encuentran entre los 18 y 28 años y el 7,7% entre los 51 a 61 años como se evidencia en la gráfica 3.

### Gráfica No. 4. Género

8. Género  
52 respuestas



De los colaboradores de la Empresa Férrea Regional S.A.S., se observa en la Gráfica número 4 que el 67,3% son de género femenino y el porcentaje restante de 32.7% son de género masculino.

### Gráfica No. 5. Nivel de escolaridad



## PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

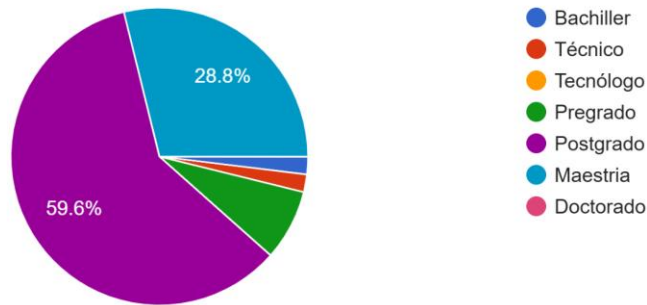
CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006

VERSIÓN: 07

FECHA: 30/ENE/2025

### 9. Nivel de escolaridad

52 respuestas

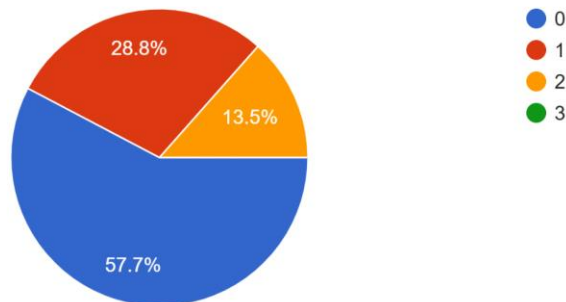


En la gráfica número cinco se evidencia el nivel de escolaridad de los colaboradores de la Empresa Férrea Regional S.A.S., el 59,6% cuenta con un nivel de formación en postgrado, seguido de un 28,8% que cuenta con maestrías y el 7,7% está en el nivel de pregrado, seguido de 1,9% es técnico y bachiller.

### Gráfica No. 6. ¿Cuántos hijos menores de edad tiene?

#### 11. ¿Cuántos hijos menores de edad tiene?

52 respuestas



Los funcionarios que participan en el diagnóstico manifiestan que el 57,7% no tienen hijos menores de edad, seguido de un 28,8% que tiene un hijo menor de edad y finalmente 13,5% tiene dos hijos menores de edad, como se evidencia en la gráfica número 6.



# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006

VERSIÓN: 07

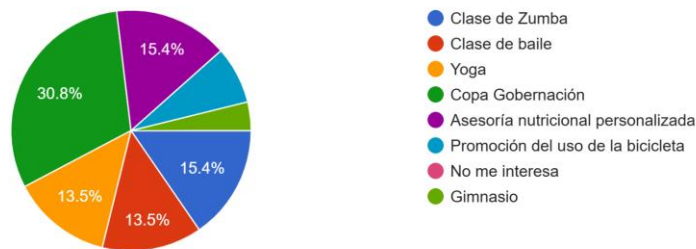
FECHA: 30/ENE/2025

## 8. EJE DE VIDA SALUDABLE

En este apartado se presentan los resultados de la encuesta de diagnóstico realizada a los funcionarios de la Empresa Férrea Regional S.A.S el cual permite identificar preferencias relacionadas con actividades físicas, salud mental y emocional.

### Gráfica No. 7. Actividades físicas

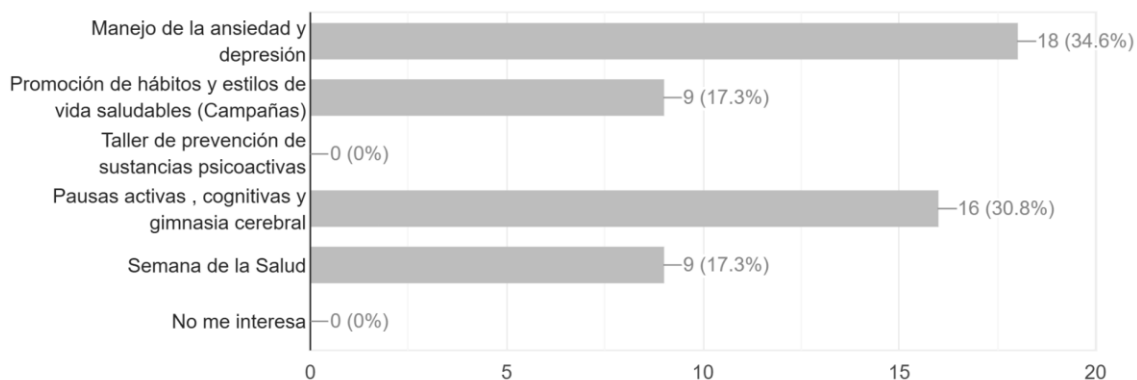
12. 1. Actividades físicas. Marque una sola opción.  
52 respuestas



De acuerdo con las respuestas obtenidas en el diagnóstico de Incentivos vigencia 2025, se evidencio que las principales actividades de interés para los colaboradores de la EFR S.A.S. y de acuerdo con la Gráfica 7 son: 30,8% Copa Gobernación, un 15,4% manifiesta interés en clase de zumba y asesoría nutricional, seguido de un 13,5% que se encuentra interesado de participar en actividades de Yoga y Clase de baile, 7,7% está interesado en la promoción del uso de la bicicleta y finalmente, un 3,8% selecciona gimnasio.

### Gráfica No. 8. Salud Mental y Emocional

12.2. Salud Mental y Emocional. Marque una sola opción.  
0/52 respuestas correctas



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

|  |   |                        |
|--|---|------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006 |
|  |   | VERSIÓN: 07            |
|  |   | FECHA: 30/ENE/2025     |

De acuerdo con la gráfica 8 se observa que el componente de Salud Mental las principales actividades de interés son: manejo de la ansiedad y la depresión 34,6%, pausas activas, cognitivas y gimnasia cerebral con un 30,8%, y con 17,3% promoción de hábitos y estilos de vida saludables (campañas) y semana de la salud.

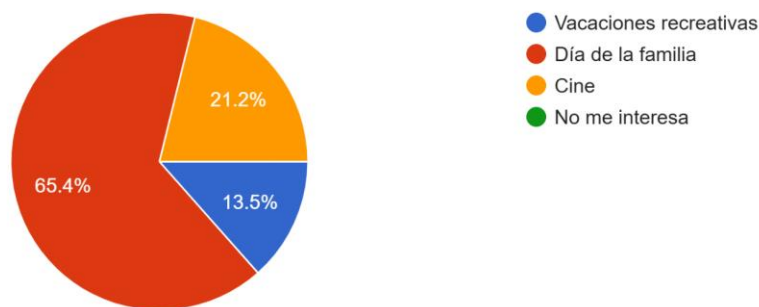
## 9. EJE DE EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En este eje se presentan los resultados de la encuesta de diagnóstico realizada a los funcionarios de la Empresa Férrea Regional S.A.S., el cual permite identificar preferencias relacionadas con actividades en familia y/o pareja, en el entorno laboral y el desarrollo de habilidades personales. A través de la promoción Home Office.

### Gráfica No. 9. Actividades en familia y/o pareja

13. 1. Actividades en familia y/o pareja. Marque una sola opción.

52 respuestas



En relación con las actividades en familia y/o pareja, podemos establecer que las actividades de mayor interés son: día de la familia con un 65,4%, cine con un 21,2% y vacaciones recreativas con un 13,5%.

### Gráfica No. 10. Actividades en el entorno laboral

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

empresaferreregional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>



## PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

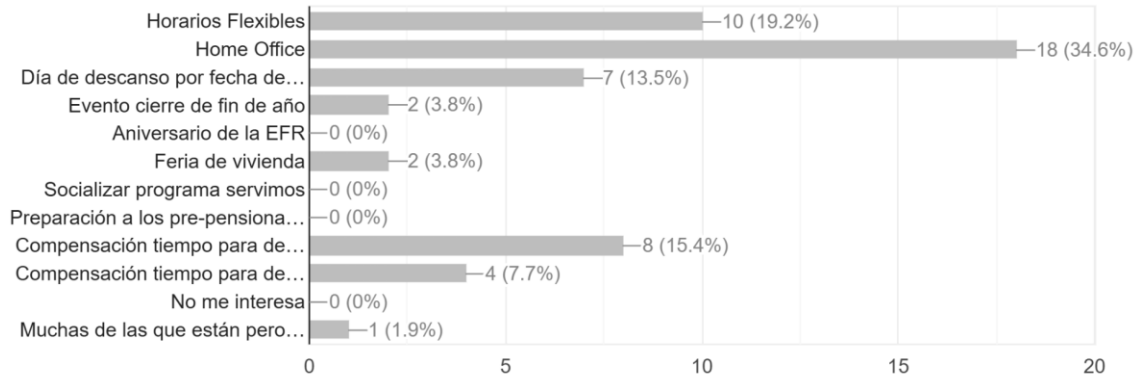
CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006

VERSIÓN: 07

FECHA: 30/ENE/2025

### 13.2. Actividades en el entorno laboral. Marque una sola opción.

0/52 respuestas correctas



Frente a las actividades de entorno laboral podemos destacar las siguientes actividades como de mayor preferencia: Home Office con un 34,6%, horarios flexibles con un 19,2%, tiempo de descanso en semana santa y diciembre con 15,4% y día de descanso por fecha de cumpleaños con un 13,5%, 3,8% aniversario de la EFR y feria de vivienda.

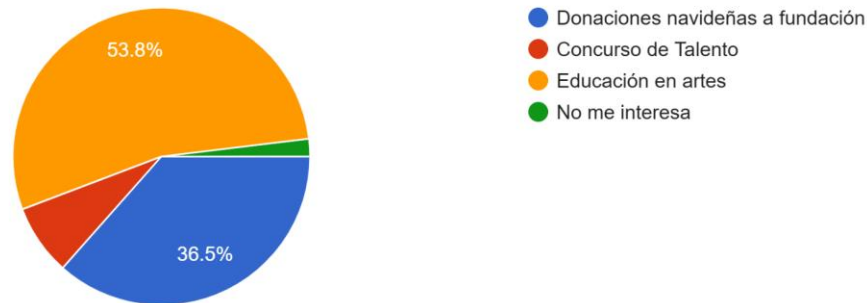
## 10. EJE CULTURAL

En este eje se presentan los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Férrea Regional S.A.S., el cual permitió identificar preferencias relacionadas con actividades culturales de los funcionarios a través de espacios, experiencias orientadas a la apropiación de la cultura organizacional y los valores que guía el deber ser de los servidores públicos promoviendo la inclusión, diversidad y la vocación de servicio.

### Gráfica No. 11. Preferencias relacionadas con actividades culturales

## 14.1 Preferencias relacionadas con actividades culturales. Marque una sola opción.

52 respuestas

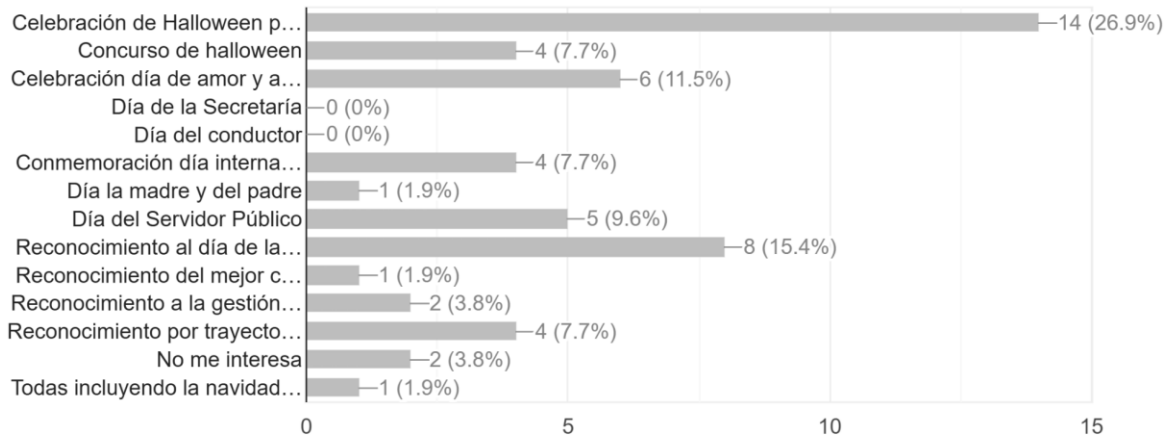


En la gráfica número 11 se determinaron que las actividades de mayor interés son: Educación en artes 53,8%, 36,3% donaciones navideñas a fundación, concurso de talentos con un 7,7% y un 1,9% manifiesta no estar interesado en estas actividades.

## Gráfica No. 12. Lo celebramos contigo


### 14.2. Lo celebramos contigo. Marque una sola opción.

0/52 respuestas correctas



En la gráfica 12 los colaboradores de la EFR S.A.S., en el diagnóstico de incentivos se evidenció las siguientes preferencias relacionadas con actividades culturales: Celebración para Halloween para los niños con 26,9%, día del servidor público 15,4%, amor y amistad un 11,5%, con el mismo porcentaje de 7,7% se encuentra conmemoración al día internacional de la mujer, y reconocimiento por la trayectoria en la entidad, con un 3,8% se encuentra



|   |   |                        |
|---|---|------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006 |
|   |   | VERSIÓN: 07            |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025     |

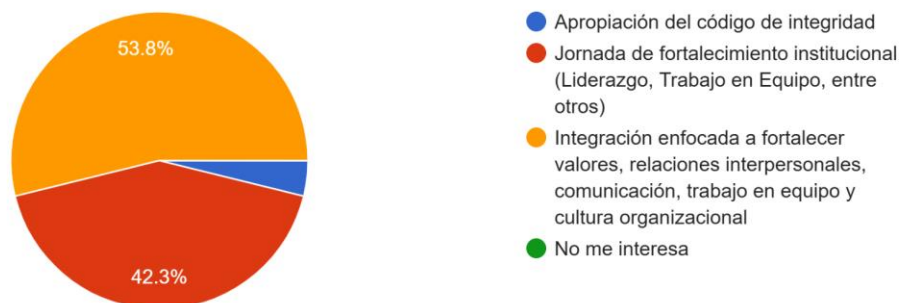
reconocimiento por la gestión del gerente general y con 1,9% reconocimiento al mejor colaborador y día de la madre y el padre.

## 11. CLIMA LABORAL

Este eje tiene como objetivo promover estrategias y buenas prácticas para consolidar un clima laboral satisfactorio en la Empresa Férrea Regional S.A.S., fomentando la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.

### Gráfica No. 13. Clima laboral

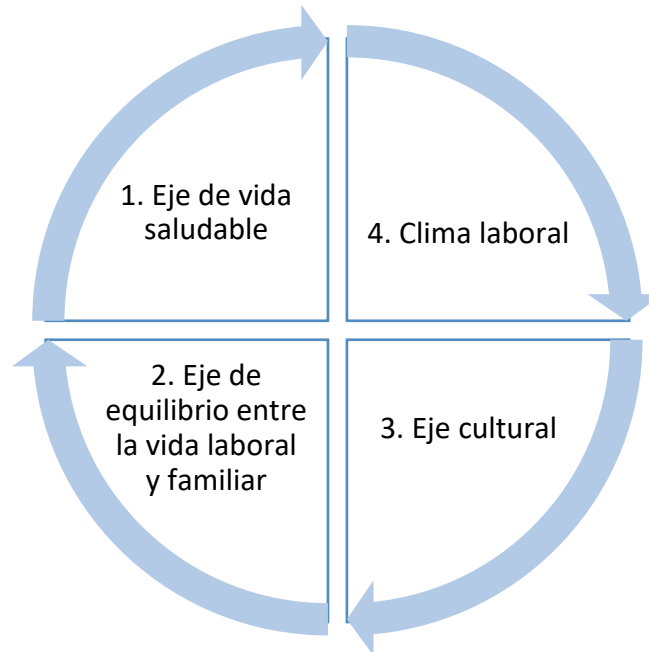
15. 1. Clima laboral. Marque una sola opción.  
52 respuestas



En las actividades de mayor preferencia para los colaboradores de la EFR S.A.S. se encuentran las siguientes: Integración enfocada a fortalecer valores, relaciones interpersonales, comunicación, trabajo en equipo y cultura organizacional con un 53,8%, jornada de fortalecimiento institucional (liderazgo, trabajo en equipo, entre otros) 42,3% y un 3,8% actividades orientadas a la apropiación del código de integridad.

## 12. FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

En este segmento se realizará la descripción de las actividades y estrategias que se encuentran vigentes en la Empresa Férrea Regional S.A.S., así mismo, en respuesta a la identificación de las necesidades y preferencias, obtenidas de la encuesta realizada, se presenta actividades y estrategias programadas para la vigencia 2025 y su cronograma de ejecución, de acuerdo con los siguientes ejes:




- La ejecución de las actividades se realizará conforme al Cronograma de Actividades propuesto en este plan.
- Estas actividades se desarrollarán con los recursos económicos asignados para la presente vigencia, así mismo, se realizarán alianzas con otras entidades estatales o privadas para eventos a cero costos.
- Dentro de las estrategias para su divulgación se socializarán actividades a través de piezas gráficas, circulares y programación por correo electrónico de Bienestar y Seguridad.

### 13. EJES TEMÁTICOS

**13.1. EJE DE VIDA SALUDABLE.** El objetivo de este eje es la promoción del bienestar físico, mental y social en los funcionarios de la Empresa Férrea Regional S.A.S., a través de acciones y actividades que permitan mejorar las condiciones de salud en el trabajo y la transición hacia hábitos saludables en todo su entorno, así como el mejoramiento del clima organizacional. Entre ellas:

- a) Actividades físicas, salud mental y emocional.

**13.2. EJE DE EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.** El objetivo de este eje es el de generar acciones que contribuyan a que los funcionarios de la Empresa Férrea Regional S.A.S., mantengan una armonía entre las actividades laborales y familiares, a través de acciones y actividades encaminadas a lograr

|   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | <b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006</b> |
|   |   | VERSIÓN: 07                   |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025            |

una vida personal y familiar plena que conlleve a mejorar los estándares de productividad y bienestar laboral. Entre ellas:

- a) Home Office, permiso remunerado por cumpleaños, gestión de descanso compensado, Sala de lactancia, entre otros.
- b) Tiempo libre
- c) Actividades en familia y/o pareja
- d) Actividades de preparación para los prepensionados
- e) Socializar programa servimos.

### 13.2.1. CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR.


La implementación de una cultura digital en la Empresa Férrea Regional S.A.S., tiene como objetivo mejorar la gestión del flujo de trabajo, optimizar la distribución de tareas y promover la flexibilidad laboral, incluyendo el home office como una opción viable para los funcionarios.

La digitalización facilita la automatización de procesos y la utilización de herramientas digitales que apoyen el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo y la organización del trabajo. Además, se fortalecerán las competencias en el uso de herramientas tecnológicas y se fomentará la adaptación al cambio. La colaboración entre las áreas de talento humano y TIC permitirá mejorar la eficiencia de los trámites administrativos, identificar brechas de conocimiento y ajustar las estrategias a las preferencias de los servidores públicos.

**13.3. EJE CULTURAL.** El objetivo de este eje es el de generar acciones que contribuyan a que los colaboradores de la Empresa Férrea Regional S.A.S., a reforzar conocimientos, relaciones labores y espacios de esparcimiento, a través de acciones y actividades encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral, que conlleve a mejorar los estándares de productividad y bienestar laboral.

- a) Actividades culturales
- b) Lo celebramos contigo

**13.4. CLIMA LABORAL.** El objetivo de medir el clima laboral y adaptación al cambio organizacional en la Empresa Férrea Regional S.A.S. Se enfoca en generar condiciones laborales adecuadas con el fin de manejar un equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores.

|   |   |                        |
|---|---|------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006 |
|   |   | VERSIÓN: 07            |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025     |

#### 14. CONSOLIDADO DE NECESIDADES

| CONSOLIDADO DE ACTIVIDADES                                   |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Eje 1. Vida Saludable  | Eje 2. Equilibrio entre lo laboral y Familiar             | Eje 3. Cultural   | Eje 4. Clima Laboral  |
| Copa Gobernación   | Vacaciones recreativas (hijos de los funcionarios)        | Educación en artes  | Integración enfocada a fortalecer valores, relaciones interpersonales, comunicación, trabajo en equipo y cultura organizacional |
| Asesoría nutricional   | Día de la familia   | Celebración de Halloween para los niños - concurso de Halloween | Jornada de fortalecimiento institucional (liderazgo, trabajo en equipo, entre otros)  |
| Clase de zumba o baile                                       | Actividades culturales                                    | Reconocimiento por cumpleaños / profesión                       | Apropiación del código de integridad  |
| Yoga   | Home Office   |   | Cierre de gestión   |
| Promoción del uso de la bicicleta                            | Gestión de descanso compensado (semana santa y diciembre) |   | Reconocimiento al mejor colaborador   |
| Manejo de la ansiedad y la depresión                         | Día de descanso por cumpleaños                            |   | Día del servidor público  |
| Pausas activas, cognitivas y gimnasia cerebral               |   |   | Participar en actividades de la Gobernación de Cundinamarca   |
| Promoción de hábitos y estilos de vida saludables (campañas) |   |   |   |



# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006

VERSIÓN: 07

FECHA: 30/ENE/2025

| CONSOLIDADO DE ACTIVIDADES |   |                 |                      |
|----------------------------|---|-----------------|----------------------|
| Eje 1. Vida Saludable      | Eje 2. Equilibrio entre lo laboral y Familiar | Eje 3. Cultural | Eje 4. Clima Laboral |
| Semana de la Salud         |   |                 |                      |

## 15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| EJES TEMÁTICOS                                 | TRIMESTRES   | 1 | 2 | 3 | 4 | RESPONSABLE                           | ENTREGABLE   |
|--|--|---|---|---|---|---------------------------------------|--|
|  |  | P | P | P | P |                                       |  |
| 1. Vida saludable                              | 1.1. Copa Gobernación                                      |   |   | 1 |   | Dirección Administrativa y Financiera | Registro de asistencia/ soporte de divulgación/registro fotográfico/circulares |
|  | 1.2. Asesoría nutricional                                  |   |   | 1 |   | Dirección Administrativa y Financiera |  |
|  | 1.3. Clase de zumba/baile                                  |   |   | 1 |   | Dirección Administrativa y Financiera |  |
|  | 1.4. Yoga  |   |   | 1 |   | Dirección Administrativa y Financiera |  |
|  | 1.5. Promoción del uso de la bicicleta                     | 1 |   |   |   | Dirección Administrativa y Financiera |  |
|  | 1.6. Manejo de la ansiedad y la depresión                  |   |   | 1 |   | Dirección Administrativa y Financiera |  |
|  | 1.7. Pausas activas, cognitivas y gimnasia cerebral        | 1 | 1 | 1 | 1 | Dirección Administrativa y Financiera |  |
|  | 1.8. Promoción de hábitos de estilos saludables (campañas) |   | 1 |   | 1 | Dirección Administrativa y Financiera |  |
|  | 1.9. Semana de la salud                                    |   |   | 1 |   | Dirección Administrativa y Financiera |  |
| 2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar | 2.1. Vacaciones recreativas (hijos de los funcionarios)    |   |   |   | 1 | Dirección Administrativa y Financiera |  |
|  | 2.2. Día de la familia                                     | 1 |   |   | 1 | Dirección Administrativa y Financiera |  |
|  | 2.3. Actividades culturales                                |   |   | 1 |   | Dirección Administrativa y Financiera |  |
|  | 2.4. Home office   | 1 | 1 | 1 | 1 | Dirección Administrativa y Financiera |  |

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
 Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
 Bogotá D.C. – Colombia  
 Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630



## PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006**

VERSIÓN: 07

FECHA: 30/ENE/2025


|                         |  |   |   |   |   |   |
|-------------------------|--|---|---|---|---|---|
|                         | 2.5. Gestión de descanso compensado  | 1 |   |   | 1 | Dirección Administrativa y Financiera                                 |
|                         | 2.6. Día de descanso por cumpleaños (Circular)   | 1 | 1 | 1 | 1 | Dirección Administrativa y Financiera                                 |
| <b>3. Cultura</b>       | 3.1. Educación en artes  |   | 1 |   |   | Dirección Administrativa y Financiera                                 |
|                         | 3.2. Celebración de Halloween para los niños - concurso de Halloween   |   |   |   | 1 | Dirección Administrativa y Financiera                                 |
|                         | 3.3. Reconocimiento por cumpleaños/profesión   | 1 | 1 | 1 | 1 | Dirección Administrativa y Financiera                                 |
| <b>4. Clima laboral</b> | 4.1. Integración enfocada a fortalecer valores, relaciones interpersonales, comunicación, trabajo en equipo y cultura organizacional |   |   |   | 1 | Dirección Administrativa y Financiera                                 |
|                         | 4.2. Jornada de fortalecimiento institucional (liderazgo, trabajo en equipo, entre otros)  |   |   |   | 1 | Dirección Administrativa y Financiera y Oficina Asesora de Planeación |
|                         | 4.3. Apropiación del código de integridad  | 1 | 1 | 1 | 1 | Dirección Administrativa y Financiera y Oficina de Comunicaciones     |
|                         | 4.4. Cierre de gestión   |   |   |   | 1 | Dirección Administrativa y Financiera                                 |
|                         | 4.5. Reconocimiento a mejor colaborador  |   | 1 |   | 1 | Dirección Administrativa y Financiera                                 |
|                         | 4.6. Día del servidor público  |   | 1 |   |   | Dirección Administrativa y Financiera                                 |
|                         | 4.7. Participar en actividades de la gobernación (Si aplica para la vigencia)  |   |   |   |   | Dirección Administrativa y Financiera                                 |

### 16. PRESUPUESTO

Las actividades aquí proyectadas se ejecutarán de acuerdo con el presupuesto y al apoyo real que se logró materializar en el caso de las actividades sin costo que se encuentran programadas. El presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de actividades incluidas en el Plan Institucional de incentivos vigencia 2025.

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

empresaferreregional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

|   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
|  | <b>PLAN DE INCENTIVOS<br/>INSTITUCIONALES</b> | <b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006</b> |
|   |   | VERSIÓN: 07                   |
|   |   | FECHA: 30/ENE/2025            |

Parágrafo: La Dirección Administrativa y Financiera podrá agotar el presupuesto de acuerdo a las necesidades y prioridades, sin necesidad de ajustar el Plan, de igual manera las actividades inmersas en el mismo pueden ser sustituidas o modificadas en concordancia con las necesidades de la institución, sin tener que cambiar el documento inicial.

## 17. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades, se hará seguimiento periódico semestral de lo programado, respecto a lo ejecutado.

| INDICADOR DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES |  |
|--|--|
| CUMPLIMIENTO                                     | (Número de actividades ejecutadas del plan en trimestre / Número de actividades programadas en el trimestre) x 100 |
| SATISFACCIÓN                                     | (Sumatoria del promedio obtenido de cada encuesta de satisfacción de las actividades por trimestre).               |