

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	PL-EFR-RHT-006	<b>Página 1 de 19</b>

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES VIGENCIA 2022

EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S  
EFR S.A.S.

BOGOTÁ, ENERO 2022



Calle 26 No. 69 - 76 – Edificio Elemento, Torre

1

Oficinas 1103-1104, Bogotá D.C. – Colombia

[www.efr-cundinamarca.gov.co](http://www.efr-cundinamarca.gov.co)



@efrcundinamarca





@efrcundinamarca



@efrcundinamarca

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	PL-EFR-RHT-006	<b>Página 2 de 19</b>

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

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
<b>APROBÓ</b>	Subgerente	Oscar Eduardo Rodríguez Lozano	
<b>REVISÓ</b>	Directora Administrativa y Financiera ( E )	Blanca Patricia Gómez Moreno	
	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional	Esteban Mancera Orjuela	
<b>ELABORÓ</b>	Contratista Dirección Administrativa y Financiera	Carol Andrea Bolívar Rodríguez	

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
PL-EFR-RHT-006		<b>Página 3 de 19</b>

## Tabla de contenido

<i>Introducción</i> .....	4
1. <i>Generalidades</i> .....	4
2. <i>Marco Estratégico</i> .....	5
3. <i>Alcance</i> .....	6
4. <i>Objetivo General</i> .....	6
4.1. <i>Objetivos específicos</i> .....	6
5. <i>Beneficiarios</i> .....	7
6. <i>Responsable</i> .....	8
7. <i>Normatividad aplicable</i> .....	8
9. <i>Áreas plan de bienestar</i> .....	10
9.1. <i>Área de prevención y promoción en salud</i> .....	10
9.2. <i>Área social y cultural</i> .....	10
9.3. <i>Área recreación y deporte</i> .....	11
9.4. <i>Área de formación y capacitación</i> .....	11
9.5. <i>Área de desvinculación laboral asistida</i> .....	11
10. <i>Identificación de necesidades</i> .....	11
10.2. <i>Área de protección y servicios sociales</i> .....	13
10.3. <i>Programa de seguridad social integral</i> .....	13
10.4. <i>Programa de recreación y deportes</i> .....	14
10.5. <i>Área de calidad de vida laboral</i> .....	15
10.6. <i>Programa de convivencia institucional</i> .....	17
11. <i>Cronograma de Actividades</i> .....	18
12. <i>Responsables</i> .....	18

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
PL-EFR-RHT-006		<b>Página 4 de 19</b>

## Introducción

Uno de los propósitos institucionales de la Empresa Férrea Regional SAS es fortalecer su talento humano, de forma que su bienestar sea el eje y prioridad fundamental para el logro efectivo de las metas, objetivo y proyectos de la Entidad, por lo cual, las políticas y procedimientos relacionados con el recurso humano, estarán enfocados en el éxito de la administración eficiente del talento humano y el cumplimiento de los objetivos para propiciar el bienestar, la felicidad y la apropiación del deber público de todos los funcionarios de la Empresa.

En este sentido el Gobierno Nacional a través de la *“Función Pública presenta a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial el Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”, como un instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa se complementa el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.”*<sup>1</sup>.

Así, con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado conforme a lo resaltado en la política de talento y humano y el plan estratégico de talento humano de la Empresa Férrea Regional SAS, además de apropiar los lineamiento del Gobierno Nacional, se diseña y presenta el plan de bienestar laboral e incentivos propuesto para todos los funcionarios de la Empresa para la vigencia 2022, teniendo como finalidad exaltar la labor de los trabajadores, su sentido de pertenencia y lograr una alta motivación frente a la Institucional, los objetivos organizaciones y la función pública.

Las diferentes acciones que conforman los programas dirigidos hacia el talento humano, se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral de los funcionarios de la Empresa, por ello, al diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar e incentivos se logra garantizar un ambiente favorable para el desarrollo efectivo, eficiente, de calidad y con un alto compromiso frente al deber público y la atención a los ciudadanos por parte de todos los funcionarios en la ejecución de sus laborales.

Finalmente, las actividades plasmadas en este plan son un instrumento que permiten facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos organizacionales, ya que, al ofrecer a los funcionarios, además de un ambiente laboral seguro y saludable, sino agradable y motivador, en el que el empleado, e incluso su familia, se sienten bien, se puede lograr una mancomunidad entre el recurso humano de la Entidad y sus metas, asegurando no solo su desarrollo sino una ejecución de la forma más eficiente.

### 1. Generalidades

<sup>1</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Programa+Nacional+de+Bienestar+Social+2020-2022.pdf/a6b866aa-e8ae-67cc-3986-4aeb0f482182?t=1608570357127&download=true>

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
PL-EFR-RHT-006		<b>Página 5 de 19</b>

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación del Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores para la correcta y eficiente generación de resultados en las entidades públicas, atendiendo los planes de desarrollo y/o los planes estratégicos y resolviendo las necesidades de empoderamiento y motivación de los funcionarios y trabajadores oficiales, además de busca que las organizaciones, en este caso, la Empresa Férrea Regional SAS se fortalezca y establezca un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen las competencias personales y laborales; todo, con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión pública.

En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la Entidad les demandan. Así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

El componente de planeación del talento humano se convierte en el eje fundamental, teniendo en cuenta que para el MIPG se concibe como la dimensión más importante con la que cuentan las entidades, por lo que es un factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados organizacionales, es decir, que los esfuerzos de la administración se deben encaminar en gran parte a las acciones que potencialicen las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos.

## 2. Marco Estratégico

Los actos administrativos que se presentan a continuación constituyen la plataforma estratégica del gobierno corporativo de la Empresa Férrea Regional SAS, así como el fundamento de las prácticas internas de la Entidad, sobre las cuales la gestión de talento humano desarrollará sus programas de gestión:

<b>Acto Administrativo</b>	<b>Resumen</b>
<b>Resolución No 016 de mayo 19 de 2015</b>	Por medio de la cual se adopta la misión, visión y objetivos institucionales y el mapa de procesos de la Empresa Férrea Regional SAS.
<b>Resolución No 050 del 10 de julio de 2019.</b>	Por medio de la cual se adopta la política de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Férrea Regional S.A.S, - EFR -SAS.
<b>Resolución No 071 de octubre 23 de 2019.</b>	Por medio de la cual se aprueba y adopta el código de integridad de la Empresa Férrea Regional S.A.S, - EFR -SAS.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
PL-EFR-RHT-006		<b>Página 6 de 19</b>

**Misión:** Gestión, desarrollo, explotación, operación y planeación del Sistema Integrado de Transporte Regional en el Departamento de Cundinamarca, bajo la modalidad de transporte terrestre ferroviario, incluyendo sus respectivas infraestructuras, y la integración con otros sistemas de transporte.

#### **Acto Administrativo      Resumen**

**Resolución No 072 de octubre 24 de 2019.**

Por medio de la cual se modifica la Resolución No 016 de 2015 Por medio de la cual se adopta la misión, visión y objetivos institucionales y el mapa de procesos de la Empresa Férrea Regional SAS.

**Visión:** Ser la empresa de mayor reconocimiento del Transporte Ferroviario Nacional, de carga y pasajeros, en cuanto a la gestión y operación, generando valor para los usuarios y los accionistas, entregando soluciones y servicios logísticos competitivos, oportunos y de calidad.

### **3. Alcance**

El Plan se inicia con un diagnóstico de la necesidad de los funcionarios de la Empresa Férrea Regional S.A.S., a partir de las cuales se establecieron las estrategias para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores.

Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al funcionario por su compromiso y labor desempeñada, así como la evaluación de la eficacia de las actividades previstas.

### **4. Objetivo General**

Implementar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Empresa Férrea Regional S.A.S, a través de programas que buscan mejorar la calidad de vida de funcionarios y sus familias.

#### **4.1. Objetivos específicos**



Calle 26 No. 69 - 76 – Edificio Elemento, Torre 1

Oficinas 1103-1104, Bogotá D.C. – Colombia

[www.efr-cundinamarca.gov.co](http://www.efr-cundinamarca.gov.co)

 @efrcundinamarca
  @efrcundinamarca
  @efrcundinamarca

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
PL-EFR-RHT-006		<b>Página 7 de 19</b>

- Mejorar el clima organizacional, el sentido de pertenencia y la cultura organizacional a través del fortalecimiento de las condiciones y competencias laborales y el reconocimiento de las labores que desempeñen de acuerdo con la normatividad vigente.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el óptimo desarrollo de los funcionarios, para que así logren alcanzar mayores niveles de eficiencia.
- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la productividad de los funcionarios de la Empresa.
- Promover acciones de reconocimiento a los funcionarios de la Entidad de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, expedido por la Función Pública, en donde se tenga en cuenta el compromiso, labor desempeñada, puntualidad, cumplimiento del código de integridad, entre otras.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social<sup>2</sup> y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad con el fin de que los proyectos a cargo de la Empresa, se ejecute bajo pilares de calidad, eficiencia y transparencia en la gestión pública.
- Fomentar el desarrollo profesional y humano de los funcionarios a través de procesos de capacitación y proponiendo por el mejoramiento continuo de la organización.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida de los funcionarios, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Promover acciones de promoción y prevención asociados a los riesgos psicosociales, dando cumplimiento al programa integral y sistemático de riesgo psicosocial.
- Implementar el plan de Desvinculados en la Empresa Férrea Regional S.A.S, acompañando y orientando a los funcionarios próximo a su retiro o en proceso de desvinculación.

## 5. 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

<sup>2</sup> Resolución No. 126 del 19 de junio de 2020.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Versión: 04
		Fecha: 28/01/2022
	PL-EFR-RHT-006	Página 8 de 19

empleado y los hijos hasta los 25 años de edad o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

## 6. Responsable

Las actividades serán ejecutadas por la Dirección Administrativa y Financiera - área de talento humano.

## 7. Normatividad aplicable

- **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”.**

Art. 19 define que: “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.”

- **Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”.**

Establece al respecto sobre los estímulos lo siguiente:

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 2.2.10.2 *Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales; Promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

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.*

Artículo 2.2.10.7. *De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y*



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
PL-EFR-RHT-006		<b>Página 9 de 19</b>

definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional; Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio; Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada; Fortalecer el trabajo en equipo; Adelantar programas de incentivos.

- **Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”**

El parágrafo del Art. 36 estipula “(...) 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 implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”

- **Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”**

Los numerales 4 y 5 del artículo 33, dispone que es derecho de los servidores públicos y sus familias “participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales (...)”, y “disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”

- **Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”**

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

- **Ley 1811 de 2016. “Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (...)”**

El artículo 5 establece que el “Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

## 8. PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR

Es pertinente indicar que el Plan de Bienestar e Incentivos para la Empresa Férrea Regional S.A.S. tiene como base fundamental el Programa Nacional de Bienestar desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, ya que pone a disposición de las entidades públicas estrategias que permiten generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de la empresa,

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	PL-EFR-RHT-006	<b>Página 10 de 19</b>

incluyendo en su portafolio alternativas que incrementan el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y contribuye al crecimiento sostenible.

Así este Programa Nacional de Bienestar como columna vertebral del plan de bienestar e incentivos de la EFR S.A.S., recomiendan estrategias como teletrabajo, bilingüismo, horarios flexibles en la jornada laboral, voluntariado y otras más, que son tenidas en cuenta en el plan, para lograr la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los funcionarios de la empresa.

## 9. Áreas plan de bienestar

Con el fin de cumplir y ejecutar los compromisos adquiridos en el marco del Plan de Bienestar de la Empresa Férrea Regional S.A.S, y con el fin de promover y propiciar el óptimo desempeño de los funcionarios de la Entidad y para el logro de los fines propuestos en el presente Plan, este será ejecutado desde cinco (5) áreas las cuales serán el pilar fundamental para el desarrollo de las actividades programadas para el bienestar de los funcionarios de la EFR S.A.S; estas áreas reunirán conceptos de integridad, participación exaltación y uso adecuado de los recursos disponibles.

### 9.1. Área de prevención y promoción en salud

En esta fase se pretende que, por medio de la sensibilización se brinde a quienes laboran en la empresa conocimientos esenciales que eviten poner en riesgo su salud mental y física.

Para llevar a cabo esta actividad es pertinente mencionar que la Entidad cuenta con la brigada de emergencias y los responsables profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de promover la responsabilidad social con la salud.

Así mismo se llevarán acabo actividades de prevención (semana de la salud), con el fin de que los funcionarios obtengan una evaluación especializada de sus condiciones médicas por medio de un chequeo ejecutivo para todos los funcionarios de la Empresa.

Dicho lo anterior, la Dirección Administrativa y Financiera, la Oficina de Riesgos y Seguridad, los profesionales responsables del SG-SST de la empresa, en compañía de la ARL POSITIVA, brindaran acciones que promuevan, prevengan y promocionen la salud de los funcionarios y colaboradores de la Entidad.

### 9.2. Área social y cultural

Se busca generar espacios de participación e integración entre los funcionarios, oficinas, dependencias, y grupos de trabajos con el fin de afianzar las relaciones interpersonales.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	PL-EFR-RHT-006	<b>Página 11 de 19</b>

### 9.3. Área recreación y deporte

El área recreativa busca promover la integración, el trabajo en equipo, generación de espacios lúdicos y se sana competencia y afianzar los valores institucionales y personales.

### 9.4. Área de formación y capacitación

La Dirección Administrativa y Financiera, implemento para la vigencia 2022, un Plan Institucional de Capacitaciones, el cual busca fortalecer las competencias de los funcionarios desde el ser, hacer y saber hacer y así mejorar el desempeño laboral y fortalecimiento profesional y personal.

### 9.5. Área de desvinculación laboral asistida

En búsqueda de mejorar la calidad de vida de los funcionarios, especialmente de quienes se encuentran en proceso de retiro o que están próximos a la desvinculación laboral, la Dirección Administrativa y Financiera, implementará un Plan asistido que permita brindar acompañamiento a los servidores de libre nombramiento y remoción y a los trabajadores oficiales de la Empresa Férrea Regional S.A.S, que de acuerdo a la normatividad establecida se encuentren en el proceso de desvinculación laboral.

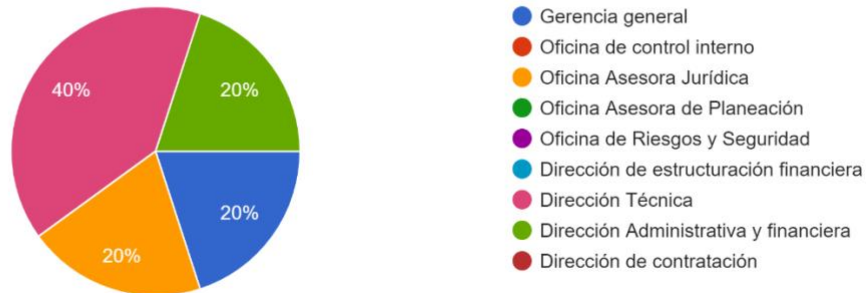
La finalidad del Plan asistido buscará promover la difusión, interés y participación de los funcionarios en el desarrollo del Plan de desvinculación asistida, sensibilizar a los funcionarios respecto a los distintos cambios en el desarrollo de la vida individual, familiar, social y laboral a los que puedan enfrentarse en el proceso de desvinculación.

## 10. Identificación de necesidades

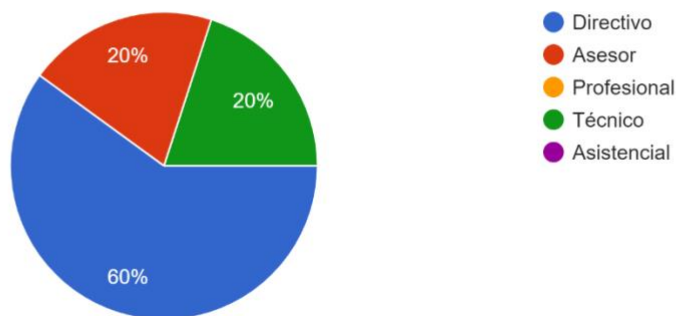
El programa de bienestar e incentivos para la vigencia 2022 de la Empresa Férrea Regional SAS, es elaborada a partir de la recolección de información que arrojo la encuesta de bienestar realizada a los funcionarios de la entidad, a través del enlace <https://forms.gle/FxfRboKCcCLjhshd9>, siendo estos los insumos necesarios para la realización del plan y el cronograma de actividades, la cual arrojo los siguientes porcentajes, donde se evidencia la participación por dependencias y el nivel ocupacional:

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
	PL-EFR-RHT-006	<b>Fecha: 28/01/2022</b>
		<b>Página 12 de 19</b>

Dependencia  
5 respuestas



Nivel Ocupacional  
5 respuestas



De acuerdo a la encuesta realizada a los 15 funcionarios se encontró que las actividades de mayor preferencia fueron:

- Abrir espacios de esparcimiento deportivo
- Cumpleaños
- Vacunación
- Manejo de estrés
- Amor y amistad
- Estímulos e incentivos
- Día de la mujer
- Día del hombre
- Día del servidor público
- Pausas activas
- Celebraciones decembrinas
- Hábitos de vida saludable

De conformidad a los datos arrojados por la encuesta realizada la Dirección

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
PL-EFR-RHT-006		<b>Página 13 de 19</b>

Administrativa y Financiera de la Empresa Férrea Regional S.A.S, desarrollara la siguiente sensibilización:

- Manejo de estrés
- Celebración de fechas especiales
- Vacunación
- Hábitos de vida saludable
- Pausas activas
- Sensibilización de orden y aseo en los puestos de trabajo
- Celebración decembrina

## 10.2. Área de protección y servicios sociales

El componente de protección y servicios sociales establece el fomento y estructuración de programas de bienestar que atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar “Colsubsidio” y las respectivas instituciones con las cuales tiene establecido convenios.

La Empresa Férrea Regional S.A.S, velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

## 10.3. Programa de seguridad social integral

La Dirección Administrativa y Financiera a través del proceso de Gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, promoverá estos programas a través de las diferentes entidades de acuerdo con el tipo de servicio que se requiera al interior de la entidad, (EPS, ARL, AFP, CCF, entre otras) sin embargo, el rol principal será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención de la salud o del campo específico.

El proceso lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores, con el propósito de fomentar un mejor clima laboral y obtener equilibrio de vida en los servidores, detectando las condiciones de salud, las cuales permitan implementar las acciones del plan.

A continuación, se relaciona las estrategias para tener en cuenta para su implementación:

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	PL-EFR-RHT-006	<b>Página 14 de 19</b>

- Orientación al servidor sobre los servicios prestados al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas relacionados
- Coordinar la afiliación con la Caja de Compensación Familiar.

La Empresa Férrea Regional SAS, iniciará un proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad.

Para ello se debe adelantar el estudio anual de clima organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral, el estilo de dirección, la comunicación e integración, entre otras variables, que permita a partir de los resultados generar acciones de intervención.

#### 10.4. Programa de recreación y deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social. Mientras se mantenga la situación de emergencia sanitaria a causa de la pandemia por el virus de Covid 19 y sus variantes, estas actividades deben seguir los requisitos establecidos por la nación y demás organismos estatales para su realización

Debido a que el Plan de bienestar e incentivos para el año 2022, está enfocado a los resultados de la encuesta de bienestar, las actividades frente a este programa se enfocaran a, estilo de vida, puesto de trabajo, salud física y salud mental.

Así las cosas, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores y entorno físico, cuyo objetivo será fomentar en los servidores una cultura tanto de bienestar, en los que se incentive disminuir el estrés y tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, buscando mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	PL-EFR-RHT-006	<b>Página 15 de 19</b>

Como parte del programa se implementará como incentivo el uso de la bicicleta, de la siguiente manera:

En cumplimiento del Artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos que laboran en la Empresa Férrea Regional S.A.S., con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:

1. Los servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
2. El servidor(as) deberá certificar a su superior inmediato quien a su vez solicitará al área de talento humano de la Dirección Administrativa y Financiera autorización para el disfrute de dicho incentivo.
3. Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
4. Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
5. Los funcionarios beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.

### 10.5. Área de calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el funcionario como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; esto, impacta positivamente tanto en la productividad como en las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Empresa Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los funcionarios, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

**Medición de ambiente laboral:** El ambiente laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, así conforme a lo establecido en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, la entidad deberá medir el ambiente laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

**Programa de pre pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	PL-EFR-RHT-006	<b>Página 16 de 19</b>

programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

**Día del servidor público:** Con el propósito de conmemorar el Día Nacional del Servidor Público, según lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, la Empresa Férrea Regional SAS exaltará el esfuerzo y dedicación constante de sus servidores por una mejor administración.

Por lo tanto, el 27 de junio de cada año se conmemora el Día Nacional del Servidor Público. Para este día la Empresa realizará capacitaciones y jornadas de reflexión institucional, con el objetivo de que los servidores fortalezcan su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público.

**Tiempopreciado con los bebés:** Si es procedente se concederá a las servidoras públicas de la entidad, una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo(a), sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo(a) cumpla su primer año. El tiempo concedido será concertado con el área de Talento Humano de la Dirección Administrativa y Financiera, garantizando de todos modos la adecuada prestación del servicio.

**Sala de la familia lactante:** La Empresa Férrea Regional SAS en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017, cuando sea necesario destinara el espacio y adecuara una sala de lactancia, bajo las normas técnicas requeridas, con el objetivo de conservar, garantizar y cultivar la armonía y delicadeza de la maternidad en nuestras servidoras.

**Día de la familia:** Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

**Tarde de juego:** Se otorgará a los servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años, una "tarde de juego" de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con los menores. Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el área de talento de la Dirección Administrativa y Financiera.

**Tiempo compensado:** El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la Empresa Férrea Regional SAS, consistente en turnos de descanso durante los



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	PL-EFR-RHT-006	<b>Página 17 de 19</b>

periodos de Semana Santa, Navidad y Fin de Año, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar en todo caso la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. Su aplicación dependerá de las necesidades del trabajador y de la Empresa.

**Servicio de comedores:** La Empresa Férrea Regional SAS debido a su traslado a las oficinas ubicadas en la Torre 1 del Edificio Elemento oficina 1103-1104 en Bogotá, por ocasión al arrendamiento, los servidores pueden acceder a los comedores habilitados en el piso 18 de la Torre 1 del Edificio Elemento para que los servidores puedan contar con un ambiente óptimo para tomar sus alimentos dentro de la jornada laboral, y más aún como parte del protocolo de bioseguridad de la Empresa en cuanto al distanciamiento social y aforo de asistentes.

**Estado joven:** La Empresa Férrea Regional S.A.S, Evaluará el programa de Estado Joven en la Entidad cuando se encuentra vinculado a la entidad algún funcionario que cumpla las condiciones requeridas.

**Horario flexible:** La Empresa Férrea Regional SAS, evaluará el desarrollo del programa de horarios flexibles en la entidad, para la determinar los lineamientos de la necesidad y establecer los mecanismos para medir su impacto.

**Teletrabajo:** La empresa Férrea Regional SAS, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1221 de 16 de julio de 2008, establecerá normas para promover y regular el teletrabajo, evaluará la firma del pacto para regular la proporción de acuerdo con la cantidad de servidores y ejecutar su implementación. Para su adecuada implementación se deberá utilizar las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

## 10.6. Programa de convivencia institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

Las estrategias que se deben tener en cuenta para la implementación de este programa son:

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los funcionarios de la entidad
- Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Versión: 04
		Fecha: 28/01/2022
	PL-EFR-RHT-006	Página 18 de 19

indica en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad.

- Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar actividades de integración por grupos de trabajos
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

## 11. Cronograma de Actividades

Actividad	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
Consolidar el Diagnostico de necesidades	x			
Celebrar el día del servidor publico		x		
Revisar y ajustar los actos administrativos para otorgamiento de incentivos		x		
Realizar sesión de incentivos 2022, en la sesión de cierre de fin de año por medio del reconocimiento público y entrega de los incentivos no pecuniarios				x
Coordinar las novenas navideñas				x
Felicitar a los servidores el día de su cumpleaños	x	x	x	x
Reconocer en el último trimestre de 2022 o de acuerdo con los lineamientos de la Alta Dirección, a los servidores en nivel sobresaliente, conforme al enunciado anterior y definir los incentivos no pecuniarios para la vigencia.				x

## 12. Responsables

La Dirección administrativa y financiera a través del proceso de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo, implementar las diferentes estrategias y actividades que conforman el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2022.

## 13. Indicadores de evaluación y seguimiento

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	PL-EFR-RHT-006	<b>Página 19 de 19</b>

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades del Plan de bienestar e incentivos, se hará seguimiento periódico semestral de lo programado, respecto a lo ejecutado, por parte de la Oficina Asesora de Planeación Institucional.

El seguimiento y monitoreo del Plan permite evaluar el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan y conocer el número de servidores públicos beneficiados con las actividades; igualmente se puede establecer el nivel de satisfacción que se genera en los servidores públicos que participan de los diferentes programados realizados del año 2022.

Por lo anterior, el objetivo del seguimiento es evaluar el impacto del plan de bienestar, con el fin de conocer el valor generado en cada uno de los funcionarios a partir de las actividades desarrolladas, así como identificar las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

- **Indicadores de evaluación**

INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	
Nivel de Cumplimiento del Plan	(Número de actividades ejecutadas de bienestar e incentivos en la vigencia / Número de actividades programadas) x 100
Nivel de Satisfacción de los beneficiarios del Plan	(Número de evaluaciones con calificación superior a 80% / Número total de evaluaciones) * 100