

FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA

PLAN BIENESTAR SOCIAL 2024

GIT Gestión de Talento Humano

FECHA:
Enero 2024

Contenido

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. BENEFICIARIOS	7
4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	8
1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	8
2. EJE 2: SALUD MENTAL	9
3. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	10
4. EJE 4 - TRANSFORMACIÓN DIGITAL	11
5. EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	12
5. POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	13
6. CAUSALES PARA LA PÉRDIDA DE INCENTIVOS	14
7. CRONOGRAMA	14
8. ANEXOS	14
Anexo 1. FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024	14

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO

A partir de los cambios generados en las políticas y funcionamiento del Estado Colombiano que busca fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte fundamental para el desarrollo armónico integral del servidor.

En este sentido, el Fondo de Pasivo Social FCN tiene la responsabilidad a través del Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano, de diseñar, ejecutar y evaluar los programas, dentro de los cuales se encuentra el Plan de Bienestar Social e Incentivos, cuyo objetivo es el de propiciar un ambiente de trabajo adecuado, a través del desarrollo de actividades orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con su trabajo y con el logro de los objetivos del Fondo.

Para la presente vigencia, el Plan de Bienestar Social, fue diseñado tomando como insumos los resultados de las evaluaciones de eventos de bienestar realizados y evaluados durante el año anterior; la última medición del clima organizacional, los resultados del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los riesgos psicosociales identificados a partir de la implementación de la batería de Riesgo Psicosocial, la información de las encuestas realizadas en materia de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las necesidades y expectativas de los funcionarios en materia de Bienestar Social e Incentivos, consolidadas en el informe de Diagnostico 2024. Recomendaciones de entes Auditores Internos y Externos (ICONTEC – SUPER SALUD), Identificación de necesidades transversales de acuerdo con las metas y proyectos institucionales para la vigencia 2024: Vinculación por Concurso de Selección por Merito Nación II-2020, los resultados de la medición del índice de la gestión institucional FURAG.

Adicionalmente, Plan de Bienestar Social e incentivos vigencia 2024, fue formulado y estructurado siguiendo las metodologías definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el documento denominado: Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026 vigente.

2. MARCO NORMATIVO

- 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.

Adicionalmente en su 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.”

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

“Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

- **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 2.2.10.2 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. “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.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. 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.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

7. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
8. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
9. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un 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, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

3. BENEFICIARIOS

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, está dirigido a todos los empleados de planta que prestan sus servicios en el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia a nivel nacional, y a sus familias:

- Para hijos de los funcionarios hasta los 25 años.
- Para uno de los hermanos de los funcionarios que se encuentren estado civil soltero y que no tengan hijos.
- Para los padres de los funcionarios que se encuentren estado civil soltero y que no tengan hijos.

Av. Calle 19 N° 14-21 Edificio Cudecom (Bogotá – Colombia)

Tel.: 3817171 Ext 1900

Atención PQRSD de Salud, Línea de Atención 24/7, usuarios **fuera** de Bogotá: 01-8000-111322

Atención PQRSD de Salud, Línea de Atención 24 horas, usuarios **dentro** de Bogotá: 601 2088339

E-mail: correspondencia@fps.gov.co , notificacionesjudiciales@fps.gov.co

Página Web <https://www.fps.gov.co/inicio>



4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan ha sido estructurado siguiendo los 5 ejes definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP): EQUILIBRIO PSICOSOCIAL, SALUD MENTAL, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, TRANSFORMACIÓN DIGITAL y IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO, con el fin de atender a las necesidades y expectativas de los funcionarios y sus familias:

Para la presente vigencia se definieron los siguientes lineamientos:

1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- **Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 201613); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.
- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Actividades a desarrollar eje de equilibrio social:

1. **Actividades Deportivas presenciales:** Fomentar la realización de actividades institucionales presenciales a través de Torneos deportivos en la modalidad de Rana, Tenis de mesa, Bolos, ajedrez, parque, uno, domino.
*Participación institucional en los Juegos de la Función Pública en diferentes modalidades.
2. **Incentivo Familiar dirigido a funcionarios:** *Otorgar un incentivo institucional dirigido a los funcionarios y sus familias, enfocado en conmemorar el Día Nacional de la Familia (Ley 1857 de 2017).
*Otorgar un Día laboral remunerado no compensado- Incentivo familiar
*Desarrollar una actividad de integración familiar que permita el fortalecimiento e integración de los funcionarios y sus familias.
Incentivo Navideño para los Niños menores de 13 años.
3. **Incentivo de reconocimiento a funcionarios:** *Otorgar un incentivo institucional dirigido a los funcionarios con el objetivo de reconocer su labor en la Entidad y como salario emocional entorno a las siguientes temáticas:
 - Reconocimiento a la labor de las secretarias y conductores
 - Reconocimiento a por conmemoración de cumpleaños
 - Reconocimiento a labor por ejercicio de profesiones
4. **Actividad de formación dirigida a Pre pensionados:** Generar espacios institucionales que conduzcan a la preparación de las condiciones y estilos de vida, toma de decisiones para el retiro laboral por derecho a Pensión. (Charlas - Grupo de Whatsapp)
 - Reconocimiento a funcionarios en etapa de pensión
 - Programa de Desvinculación asistida "La gratitud perdura en el tiempo"
5. **Incentivo de Teletrabajo / Horarios Flexibles / Trabajo Virtual en Casa:** Administrar y gestionar las metodologías de teletrabajo y otras estrategias para flexibilizar de acuerdo a las necesidades de los colaboradores. (Salario Emocional)
6. **Reconocimiento de incentivos 2023-2024:** Por evaluación de Desempeño Laboral: Aplicar la metodología definida al interior de la entidad para el cumplimiento y reconocimiento de los incentivos de acuerdo al lineamiento normativo.

2. EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Actividades a desarrollar eje de salud mental:

7. **Actividades de Promoción y prevención de la salud: Equilibrio físico y mental, Uso de la bicicleta, Gimnasio, sala de bienestar entre otros:** Definir y aplicar estrategias para fomentar al interior de la entidad, desde el trabajo en casa, medios alternativos de transporte, la realización de actividades de promoción y prevención con el fin de fomentar buenos hábitos de salud.
8. **Aplicación de la medición Bateria de Riesgo Psicosocial:** Medición de riesgos psicosociales a colaboradores del FPS-FNC, a fin de minimizar los riesgos.
9. **Medición de clima organizacional:** Realizar la medición del clima laboral de acuerdo a las necesidades y metodologías definidas.
10. **Exámenes de ingreso, retiro y periódicos ocupacionales:** Monitoreo y seguimiento de factores de riesgo de salud de los colaboradores para vinculación, permanencia y retiro del FPS-FNC.
11. **Área Protegida:** Contratar un servicio por medio del cual se cubran los casos de emergencias y urgencias médicas que ocurran en las instalaciones de la entidad

3. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en

el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Actividades a desarrollar eje de diversidad e inclusión:

12. Fortalecimiento y reconocimiento de la diversidad, cierre de brechas y violencia de géneros:

Actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

13. Actividades para el fortalecimiento de la Comunicación e integración de grupos y equilibrio Social Liderazgo:

Generar espacios para compartir conocimientos, vivencias y expectativas referentes a temas en común de los equipos de trabajo:

- Equilibrio personal y Familiar
- Gestión de las emociones en tiempos de pandemia
- Transaccional, Transformacional y Activo.
- Generar espacios para fortalecer las habilidades comunicativas para hacer un uso adecuado de ellas en los diferentes contextos y herramientas, con el fin de optimizar las relaciones y generar confianza y asertividad

14. Socialización y seguimiento de las metodologías adoptadas por la Entidad: Reconocimiento de la diversidad, cierre de brechas y violencia de géneros / Ruta de acosos laboral y sexual, Protocolo para la prevención de violencia contra la mujer. Administración y gestión de opiniones, sugerencias, quejas y denuncias:

Generar espacios institucionales que permitan dar a conocer los mecanismos dispuestos por la entidad, frente a temas de acoso laboral y sexual.

4. EJE 4 - TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre

muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

- **Análítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.
- **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

Actividades a desarrollar eje de transformación digital:

15. **Creación y administración de grupos para la comunicación institucional:** Gestionar la creación y administración de grupos virtuales institucionales que permitan fortalecer la comunicación interna de la entidad de acuerdo a los intereses generales.
- Whatsapp - correo electrónico-

5. EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

Actividades a desarrollar eje de identidad y vocación por el servicio público:

16. **Actividad Día del Servidor Público:** Realizar una actividad de integración institucional enfocada en fortalecer la pertenencia y los valores de integridad en el servicio público.

Av. Calle 19 N° 14-21 Edificio Cudecom (Bogotá – Colombia)

Tel.: 3817171 Ext 1900

Atención PQRSD de Salud, Línea de Atención 24/7, usuarios **fuera** de Bogotá: 01-8000-111322

Atención PQRSD de Salud, Línea de Atención 24 horas, usuarios **dentro** de Bogotá: 601 2088339

E-mail: correspondencia@fps.gov.co , notificacionesjudiciales@fps.gov.co

Página Web <https://www.fps.gov.co/inicio>



17. Actividades de integración Institucional, culturales y artísticas para el fortalecimiento de la integridad: Realizar una actividad el fortalecimiento del clima laboral (Ruta de la Felicidad) y de los niveles de productividad y prestación del servicio al ciudadano, de acuerdo con la misión institucional.

- Cierre de Gestión Plan de Bienestar
- Novenas Navideñas
- Desarrollo de la creatividad, las artes y artesanías.
- Aniversario institucional

5. POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Se definen y comunican las siguientes políticas y lineamientos a tener en cuenta para participar en las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social para la presente vigencia:

- 4.1. En todas las actividades de Bienestar Social que se realicen, los colaboradores deben aplicar los valores contenidos en el Código de integridad del FPS (honestidad, respeto, compromiso, diligencia, integridad, pertenencia y responsabilidad).
- 4.2. El presente plan de Bienestar, contiene estrategias virtuales que permiten la participación de los funcionarios a nivel nacional, a fin de minimizar las barreras de distancia y ubicación territorial, siendo incluyente con los puntos de atención a nivel nacional (Cali, Medellín, Bucaramanga, Cartagena, Santa Marta y demás puntos de atención)
- 4.3. El Servicio de Atención al Ciudadano debe ser permanente y no podrá ser afectado por el desarrollo de las actividades de Bienestar Social; en tal sentido, el Secretario General como líder del proceso, definirá los lineamientos que aplicaran en cada situación.
- 4.4. Como incentivo de cumpleaños de los funcionarios del FPS, se concede un día de permiso remunerado no compensado, el cual podrá ser solicitado a partir del día de su cumpleaños y hasta los treinta (30) días hábiles siguientes. Dicho permiso debe ser concertado previamente con el jefe inmediato y tramitado a través del formato CONTROL DE AUSENCIAS LABORALES, CÓDIGO: APGTHGTHFO19, señalando en la Casilla CLASE DE PERMISO: OTRO y en la casilla MOTIVO: Describir "Incentivo Día de Cumpleaños, según Plan de Bienestar Social 2024". Los funcionarios que cumplieron años antes de la publicación del presente documento, podrán solicitar el día de cumpleaños, dentro de los dos (2) meses siguientes a la adopción del presente plan, siguiendo el trámite anteriormente descrito.
- 4.5. Las actividades de Bienestar serán promocionadas por los colaboradores del proceso Gestión de Talento Humano, quienes informarán con anticipación las fechas, horarios, lugares, entre otros; con el fin de que los funcionarios se inscriban y participen de manera activa.
- 4.6. Dentro de las actividades para el fortalecimiento de la vida familiar, se tiene previsto hacer entrega de un obsequio para los hijos de los funcionarios que, a diciembre 31 de la vigencia, tengan menos de 13 años; para lo cual se debe contar con el registro civil del menor.
- 4.7. Es deber de todos los funcionarios mantener un comportamiento adecuado dentro del desarrollo de estas actividades; así como también, participar en los procesos de evaluación de estos programas informando de manera respetuosa y por el medio adecuado, los aportes a que haya lugar, con el fin de que la Entidad las analice y defina acciones para su mejoramiento.

- 4.8. El Plan de Bienestar Social se consolida a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados; por tanto, es deber los funcionarios participar en el diligenciamiento de los instrumentos que el GIT Gestión de Talento Humano haya definido, lo cual facilitará la definición de actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional.
- 4.9. Las actividades aprobadas serán sometidas cotización con proveedores especializados, con el fin de conocer la oferta del mercado y proceder con la respectiva contratación, en la medida de que el presupuesto asignado lo permita.
- 4.10. Algunas actividades, serán ejecutadas con recurso humano, tecnológico y físico interno de la entidad, con el fin de optimizar la utilización del presupuesto asignado.
- 4.11. Para la ejecución del presente plan se cuenta con una disponibilidad presupuestal.
- 4.12. La ejecución de las actividades contenidas en el presente plan de bienestar social, podrá realizarse antes o después de lo programado, de acuerdo con las prioridades y ofertas que se presenten.
- 4.13. Las actividades podrán ser modificadas de conformidad con las necesidades de la entidad y/o las distintas circunstancias internas o externas que se puedan presentar, con la previa autorización de los miembros principales de la Comisión de Personal.
- 4.14. Para la ejecución de este Plan de Bienestar Social del FPS FNC, de manera permanente busca establecer alianzas estratégicas, que permitan obtener y optimizar el recurso humano y financiero disponible, así como diseñar y aplicar novedosas metodologías de relacionamiento virtual a fin de brindar nuevas experiencias de bienestar a los funcionarios de la entidad y a sus familias, manteniendo así el acercamiento y compromiso de los colaboradores y promoviendo el mejoramiento del clima organizacional.

6. CAUSALES PARA LA PÉRDIDA DE INCENTIVOS

Los incentivos establecidos se perderán por:

- a) Haber sido sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección.
- b) Dejar de disfrutar el incentivo dentro del periodo establecido para el disfrute del mismo.
- c) Por renuncia del servidor de la Entidad antes de ser adjudicado.

7. CRONOGRAMA

Los programas y actividades socializadas mediante el presente documento, se ejecutarán conforme al cronograma establecido en el Plan Bienestar Social vigencia 2024- APGTHGTHFO63 – el cual se anexa al presente documento. (Ver anexo 1)

8. ANEXOS

Anexo 1. FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024

OBJETIVO: El Plan de Bienestar Social, busca propiciar un ambiente de trabajo adecuado, a través del desarrollo de actividades orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con su trabajo y con el logro de los objetivos del Fondo

ALCANCE: El Plan de Bienestar se aplica a todos los funcionarios del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia y a los integrantes de su familia.
 *El presente Plan de Bienestar Social e incentivos fue formulado de acuerdo a los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el documento denominado: Programa Nacional de Bienestar "Servidores saludables, entidades sostenibles" 2023-2026

No.	ACTIVIDADES	Fecha de Programación	NÚMERO DE FUNCIONARIOS	Lineamiento
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Componentes: Factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.				
1	Actividades Deportivas presenciales	Febrero- Noviembre	72	Fomentar la realización de actividades institucionales presenciales a través de Torneos deportivos en la modalidad de Rana, Tenis de mesa, Bolos, ajedrez, parque, uno, domino. *Participación institucional en los Juegos de la Función Pública en diferentes modalidades.
2	Incentivo Familiar dirigido a funcionarios	Febrero- Diciembre	72	*Otorgar un incentivo institucional dirigido a los funcionarios y sus familias, enfocado en conmemorar el Día Nacional de la Familia (Ley 1857 de 2017). *Otorgar un Día laboral remunerado no compensado- Incentivo familiar *Desarrollar una actividad de integración familiar que permita el fortalecimiento e integración de los funcionarios y sus familias. Incentivo Navideño para los Niños menores de 13 años.
3	Incentivo de reconocimiento a funcionarios	Febrero- Diciembre	72	*Otorgar un incentivo institucional dirigido a los funcionarios con el objetivo de reconocer su labor en la Entidad y como salario emocional entorno a las siguientes temáticas: -Reconocimiento a la labor de las secretarías y conductores -Reconocimiento a por conmemoración de cumpleaños - Reconocimiento a labor por ejercicio de profesiones
4	Actividad de formación dirigida a Pre pensionados	Febrero- Diciembre	30	Generar espacio institucionales que conduzcan a la preparación de las condiciones y estilos de vida, toma de decisiones para el retiro laboral por derecho a Pensión. (Charlas - Grupo de Whatsapp) -Reconocimiento a funcionarios en etapa de pensión - Programa de Desvinculación asistida "La gratitud perdura en el tiempo"
5	Incentivo de Teletrabajo / Horarios Flexibles / Trabajo Virtual en Casa	Enero Diciembre	72	Administrar y gestionar las metodologías de teletrabajo y otras estrategias para flexibilizar de acuerdo a las necesidades de los colaboradores. (Salario Emocional)
6	Reconocimiento de incentivos 2023-2024: Por evaluación de Desempeño Laboral	Febrero- Diciembre	72	Aplicar la metodología definida al interior de la entidad para el cumplimiento y reconocimiento de los incentivos de acuerdo al lineamiento normativo.
EJE 2: SALUD MENTAL Contempla incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.				
7	Actividades de Promoción y prevención de la salud: Equilibrio físico y mental, Uso de la bicicleta, Gimnasio, sala de bienestar entre otros.	Febrero- Noviembre	72	Definir y aplicar estrategias para fomentar al interior de la entidad, desde el trabajo en casa, medios alternativos de transporte, la realización de actividades de promoción y prevención con el fin de fomentar buenos hábitos de salud.
8	Aplicación de la medición Bateria de Riesgo Psicosocial	Junio - Noviembre	72	Medición de riesgos psicosociales a colaboradores del FPS-FNC, a fin de minimizar los riesgos.
9	Medición de clima organizacional	Junio - Noviembre	72	Realizar la medición del clima laboral de acuerdo a las necesidades y metodologías definidas.
10	Exámenes de ingreso, retiro y periódicos ocupacionales	Enero - Diciembre	72	Monitoreo y seguimiento de factores de riesgo de salud de los colaboradores para vinculación, permanencia y retiro del FPS-FNC.
11	Área Protegida	Marzo Diciembre	72	Contratar un servicio por medio del cual se cubran los casos de emergencias y urgencias médicas que ocurran en las instalaciones de la entidad

EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género

12	Fortalecimiento y reconocimiento de la diversidad, cierre de brechas y violencia de generos.	Febrero- Noviembre	72	Actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
13	Actividades para el fortalecimiento de la Comunicación e integración de grupos y equilibrio Social Liderazgo.	Febrero- Noviembre	72	Generar espacios para compartir conocimientos, vivencias y expectativas referentes a temas en común de los equipos de trabajo: Equilibrio personal y Familiar Gestión de las emociones en tiempos de pandemia Transaccional, Transformacional y Activo. Generar espacios para fortalecer las habilidades comunicativas para hacer un uso adecuado de ellas en los diferentes contextos y herramientas, con el fin de optimizar las relaciones y generar confianza y asertividad
14	Socialización y seguimiento de las metodologías adoptadas por la Entidad: Reconocimiento de la diversidad, cierre de brechas y violencia de generos / Ruta de acosos laboral y sexual, Protocolo para la prevención de violencia contra la mujer. Administración y gestión de opiniones, sugerencias, quejas y denuncias	Enero - Diciembre	72	Generar espacios institucionales que permitan dar a conocer los mecanismo dispuestos por la entidad, frente a temas de acoso laboral y sexual. (*Intervención clima organizacional)

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas. Con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

15	Creación y administración de grupos para la comunicación institucional	Enero - Diciembre	72	Gestionar la creación y administración de grupos virtuales institucionales que permitan fortalecer la comunicación interna de la entidad de acuerdo a los intereses generales. Whatsapp - correo electrónico-
----	---	----------------------	----	--

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad

16	Actividad Día del Servidor Público	Junio	72	Realizar una actividad de integración institucional enfocada en fortalecer la pertenencia y los valores de integridad en el servicio público.
17	Actividades de integración Institucional, culturales y artísticas para el fortalecimiento de la integridad	Enero - Diciembre	72	Realizar una actividad el fortalecimiento del clima laboral (Ruta de la Felicidad) y de los niveles de productividad y prestación del servicio al ciudadano, de acuerdo con la misión institucional. - Cierre de Gestión Plan de Bienestar - Novenas Navideñas - Desarrollo de la creatividad, las artes y artesanías. - Aniversario institucional

Aprobó:

Revisó:


LUZ FANY VACA GUTIERREZ
Directora General (E)

CARLOS ANDRÉS TOVAR OROZCO
Secretario General

Elaboró:

Revisó:

TATIANA PÉREZ SIERRA
Coordinador GIT Gestión Talento Humano



OMAR ANTONIO FORERO PORRAS
Presidente de la Comisión de Personal - 2023-2025

Aprobado Mediante Acta sesión No. 1 de Comisión de Personal del 30/01/2024