

VIGENCIA

2019

FECHA MODIFICACION

ENERO 21 DE 2019

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.

ACTIVIDADES	Fecha de Programacion	Directivos Asesores	Profesionales	Tecnicos	Asistenciales
ÁREA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES					
Celebración de Cumpleaños de los Funcionarios	Enero - Diciembre				
Actividad de integración dirigida a los funcionarios	Marzo				
Actividad de integración dirigida a los funcionarios	Abril				
Día de la familia	Mayo				
Día del Servidor Público	Junio				
Olimpiadas Deportivas en modalidades: Tenis de Mesa, Bolos, Baloncesto, Voleibol, Futbol 5 masculino y femenino	Marzo - Septiembre				
Juegos de la Función Pública, en las distintas modalidades.	Febrero - Diciembre				
Actividades Formativas para el adecuado manejo de la ansiedad y el estrés laboral	Marzo - Noviembre				Todos
Actividades Física para prevenir los riesgos biomecánico, ergonómico y psicosocial	Febrero - Noviembre				Todos
Actividad de integración cultural y/o artística dirigidas a los funcionarios y su familia (Cine - restaurante)	Agosto - octubre				Todos
Actividad recreo deportiva para los funcionarios y sus familia (caminata)	Agosto - Noviembre				Todos
Obsequio de Navidad para los Niños de los funcionarios menores de 13 años.	Octubre - Diciembre				Todos
Feria de servicios para brindar información sobre ocio, identidad, recreación, cultura y educación y aprendizaje del empleado y su familia.	Marzo - Octubre				Todos
Feria de servicios para mejorar sus niveles de salud, alimentación, protección, estilos de vida saludable.	Marzo - Octubre				Todos
ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL					
Jornada Cultural Institucional (Cine)	Febrero - Noviembre				
*Medición del clima organizacional	Agosto - Noviembre				
Actividad de Fortalecimiento de los valores del Código de Integridad FPS	Marzo - Septiembre				Todos
Novenas navideñas	Diciembre				Todos
Actividad Cierre De Gestión Plan De Bienestar Social	Noviembre - Diciembre				Todos
Actividad de Prepensionados	Julio - Septiembre	1	4	4	10
Commemoración del Aniversario FPS y reconocimiento a la labor por años de servicio al FPS	Julio	0	5	10	10
PREMIACION INCENTIVOS 2018-2019: Por evaluación de Desempeño Laboral	Mayo a Noviembre	0	13	12	38
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
Implementación Bateria Riesgo Psicosocial	Octubre - Diciembre				
Área Protegida	Marzo - Diciembre				Todos
Exámenes de ingreso, retiro y periódicos ocupacionales	Por evento				Todos

La Ejecución del presente plan podrá realizarse antes o después de lo programado, de acuerdo con las prioridades y ofertas que se presenten. Las actividades podrán ser modificadas de conformidad con la necesidad de la entidad.

Para la ejecución del presente plan se cuenta con un presupuesto aproximado de \$ 87.000.000.00 M/L

* Intervención del clima

JHON MAURICIO MARIN BARBOSA

DIRECTOR GENERAL

Consolidó:

Tatiana Pérez Sierra - Profesional GTH

Revisó:

Lilibeth Imperio Rojas Flórez - Coordinadora GIT Gestión Talento Humano

Ruber Alonso Méndez Pineda - Secretario General

VoBo. Comisión de Personal

Iliba Corredor Leyva

Rita Omaira Martínez Avellaneda

Fecha de revisión y adopción:

21 de Enero 2019



MINSALUD



FONDO DE PASIVO SOCIAL
FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA



GOBIERNO
DE COLOMBIA

ADOPCIÓN PLAN BIENESTAR SOCIAL 2019

Elaboró: GIT Gestión de Talento Humano

Revisado: Comisión de Personal

Fecha de Adopción: – Enero 21 de 2019



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 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, 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; los riesgos psicosociales identificados bajo los Programas de Vigilancia Epidemiológica y la información de las encuestas realizadas en materia de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Necesidades y Expectativas de los funcionarios en materia de Bienestar Social, consolidadas en el informe de Diagnostico 2019.

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.



Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al **Área de Protección y Servicios Sociales** que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de **Calidad de Vida Laboral**, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar."

• **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 2º. 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.



MINSALUD



FONDO DE PASIVO SOCIAL
FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA



GOBIERNO
DE COLOMBIA

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. COBERTURA

El presente Plan de Bienestar Social, 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 sus familias.

4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan ha sido estructurado para trabajar en dos (2) áreas:

4.1. ÁREA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

Pretende satisfacer necesidades de ocio, entendimiento, creación, participación, protección, entre otras. Para trabajar esta área se diseñan programas artísticos y culturales; deportivos, recreativos, vacacionales; promoción y prevención de salud; los cuales tienen cobertura para el funcionario y su grupo familiar (cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él).

Teniendo en cuenta la información Sociodemográfica obtenida mediante la aplicación de encuesta de necesidades y expectativas de Bienestar, se concluyó que de los 78 hijos de los funcionarios reportados, 45 son mayores de 18 años, es decir un 57%.

Esta variable fue presentada ante la Comisión de Personal (Acta No. 001 de 21 de enero de 2019) quienes aprobaron que en el Plan de Bienestar Social de la presente vigencia, se amplía el cubrimiento para el grupo familiar, en las siguientes situaciones:





MINSALUD



FONDO DE PASIVO SOCIAL
FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA



GOBIERNO
DE COLOMBIA

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

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y tramite que supone el acceso a los servicios sociales, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al funcionario de la entidad y su familia.

Así mismo, la entidad velara por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que conlleven a trabajar en equipo, que promuevan su creatividad y el sano esparcimiento, mediante actividades lúdicas, deportivas, artísticas y culturales, a través de talleres, charlas, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la entidad.

Con el fin de atender esta área, durante la presente vigencia, se han definido los siguientes lineamientos:

- **Ejecución de acciones encaminadas a contribuir a la formación integral del servidor como persona, a través de su reconocimiento y motivación, buscando que se sientan identificados, estimados y valorados, en su entorno laboral; propiciando así, el sentido de pertenencia, la cultura del servicio y la generación de actitudes basadas en los valores, principios y objetivos institucionales.**

Las actividades planteadas son:

1. **Celebración del Cumpleaños de los funcionarios:** Como incentivo, se otorgará un día de permiso remunerado – No Compensado; se felicitará a los colaboradores del FPS a Nivel nacional, a través de un mensaje institucional personalizado, a través de correo electrónico y/o en físico y personalmente para los casos que no tengan acceso a la intranet de la entidad.

Adicionalmente de forma mensual se publicará en las carteleras y se enviará por la intranet la lista de los nombres de las personas que cumplen años durante cada mes; lo anterior, con el fin de brindar a los servidores un incentivo que les demuestre que ocupan un lugar importante en la entidad, interviniendo el factor de motivación.

2. **Actividad de integración institucional,** con el objetivo de mejorar el clima organizacional, fomentar la adecuada interacción de género la cual tendrá como objetivos: Exaltar la participación activa de la mujer en la vida laboral y su igualdad de condiciones en la misma, destacando el importante aporte al desarrollo económico, cultural, político y social del país y la importante labor que cumplen el hombre en la sociedad, tanto en la vida laboral, como familiar. Enviar mensaje de felicitaciones a las mujeres y hombres que prestan servicios al FPS a nivel nacional.



4. **Actividad de integración institucional**, que permita reconocer el trabajo, dedicación y apoyo constante que brindan las secretarías a su equipo de trabajo, a través de correo electrónico. Almuerzo dirigido a las Secretarías, en compañía de los jefes y coordinadores de la entidad en la ciudad de Bogotá en instalaciones del proveedor. Para los puntos de atención a nivel nacional (Medellín, Cali, Santa Marta, Bucaramanga) se hará extensivo el mismo beneficio mediante el envío de un bono que les permita compartir de esta actividad.
5. **Día de la familia**, se desarrollará una actividad familiar en la cual los funcionarios puedan compartir con grupo familiar, y en la que se realice una exaltación al trabajo y la dedicación de cada una de las mujeres (madres) y hombres (padres) del FPS y su importante labor para mantener el núcleo de la familia.

Para los funcionarios que su lugar de trabajo está ubicado en los puntos de atención distintos a Bogotá, se les otorgará un bono para que accedan a una actividad cultural que les permita compartir con su familia.
6. **Día del servidor Público**, se realizará una actividad de integración institucional que permita la socialización y aprehensión del Código de Integridad FPS, con motivo de la conmemoración del día nacional del servidor público y en la cual se reconozca y exalte la labor de cada uno de los colaboradores que prestan sus servicios a esta entidad.
- **Ejecución de acciones encaminadas a el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico hacia la generación de ambientes de convivencia humana e institucional.**

Las actividades planteadas son:

7. **Olimpiadas Deportivas para participar en las modalidades**, en la cual se incluirán las modalidades deportivas que tienen mayor interés por parte de los funcionarios que permitan la práctica e interiorización de los valores del Código de Integridad del FPS y el trabajo en equipo, según la información suministrada en las necesidades y expectativas de Bienestar: Tenis de Mesa, Bolos, Baloncesto, Voleibol, Fútbol 5 masculino y femenino.
8. **Juegos de la Función Pública, en las distintas modalidades**, Realizar la inscripción y trámites pertinentes, que permitan la participación de los funcionarios y contratistas en los Juegos de Integración de la Función Pública 2019.
9. **Actividad formativa**, Actividades Formativas que permitan desarrollar el adecuado manejo de la ansiedad y el estrés laboral.
10. **Actividades Física para prevenir los riesgos biomecánico, ergonómico y psicosocial**, (Pausas activas, rumba terapia, Aéreobicos, Yoga y clases de baile), en instalaciones de la entidad.



El objetivo es promover la práctica de actividades físicas en la población trabajadora de la entidad, con el fin de disminuir los riesgos producidos por el manejo inadecuado de la mecánica corporal en el puesto de trabajo, evitando futuras lesiones osteomusculares.

La entidad realizara las gestiones pertinentes para promover el uso de la Bicicleta, según lo establecido en la Ley 1811 de 21 octubre de 2018, para lo cual se otorgará el Incentivo de uso para funcionarios públicos y se dispondrá de un parqueaderos para bicicletas en las instalaciones de la entidad.

- **Ejecución de acciones encaminadas a promover actividades artísticas, ecológicas, y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar de conformidad con las preferencias dadas a conocer en la encuesta de necesidad y expectativas aplicada.**

Las actividades planteadas son:

11. Actividades Artísticas y Culturales, promover la realización de una actividad extra laboral denominada CINE Y ALGO MÁS, dirigida a los funcionarios y su familia, cuyo objetivo es promover el aprovechamiento del tiempo libre y la unión de los funcionarios y su núcleo familiar a nivel nacional, mediante la realización de actividades que sean de su preferencia.

12. Actividades de integración, Recreo deportivas dirigidas a los funcionarios y su familia, cuyo objetivo es fortalecer los lazos de unión de los funcionarios y sus familias, que permitan la ejecución de actividades, tales como: caminata, juegos de mesa, natación, microfútbol.

13. Entrega de Obsequio de navidad, el cual es otorgado a los hijos de los empleados que a Diciembre 31 de la vigencia, tengan menos de 13 años.

El Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano, realizará las gestiones pertinentes para que los funcionarios de la entidad tenga acceso a las actividades de educación en **artes y artesanías**, de acuerdo con la oferta disponible y con las expectativas de los funcionarios.

- **Promover espacios para el suministro de información de los servicios ofrecidos por las diferentes empresas y entidades según la clase de servicio: Empresas Promotoras de Salud –EPS–, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales –ARL–, Cajas de Compensación Familiar, a las cuales están o se afilian los funcionarios de la entidad. La responsabilidad del Grupo Interno Gestión Talento Humano de la entidad, será el de realizar una acertada coordinación y usos de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.**

14. Feria de servicios, para brindar información sobre ocio, identidad, recreación, cultura y educación y aprendizaje del empleado y su familia.

15. Feria de servicios, para mejorar sus niveles de salud, alimentación, protección, estilos de vida saludable.



Estrategias:

- Establecer comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, Pensión, Fondo Nacional del Ahorro, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal, que permita orientar a los funcionarios sobre los anteriores servicios desde el ingreso, permanencia y retiro de la entidad.
- Programar visitas periódicas con ARL, Caja de Compensación Familiar-Compensar-, EPS, Fondos de Ahorro Individual, Colpensiones y Fondo Nacional del Ahorro, y demás entidades que aporten al bienestar de los colaboradores de la entidad.
- Compartir mediante intranet la información recibida por parte de los organismos de servicios sociales, en especial la referente los beneficios y novedades de la Caja de Compensación Familiar, con el fin de mantener informados a los funcionarios sobre novedades y beneficios.
- Solicitar y suministrar información sobre alianzas o convenios que tenga actualmente la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR con las Cajas de Compensación de las ciudades de Santa Marta, Cali, Medellín y Bucaramanga, donde el Fondo Pasivo presta servicios con funcionarios de planta, esto con el fin de brindar cobertura a los mismos.
- Socializar temas referentes a los convenios firmados por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, con el ICETEX en materia de créditos educativos, con el Fondo Nacional del Ahorro respecto de la disminución de tasas en créditos para adquisición de vivienda; entre otros que suscriban y que puedan beneficiar a los funcionarios de la entidad.

4.2. 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 servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Con el fin de atender esta área, durante la presente vigencia, se han definido las siguientes actividades:

- 16. Jornada Cultural Institucional (Cine)**, que permita Entidad a todos los colaboradores de la entidad, compartir en torno una actividad cultural, en las instalaciones del FPS.
- 17. Medición del clima organizacional**, realizar la medición y conocer la percepción de la Orientación organizacional, objetivos institucionales y del sector, Administración Talento Humano, Estilo de dirección, Comunicación e Integración, Trabajo en equipo, Capacidad profesional, Medio Ambiente Físico y demás información requerida para un adecuado desarrollo institucional.
- 18. Actividad de Fortalecimiento de los valores del Código de Integridad FPS**, que permita la integración de todos los colaboradores para la práctica e interiorización de los valores del Código de Integridad del FPS y permita mejorar el clima laboral y fortalecer la cultura organización.



- 19. Actividad Cierre de Gestión Plan De Bienestar Social**, con el objetivo de promover espacios que fortalezcan el crecimiento humano, el mejoramiento 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 y generando un mejor ambiente laboral.
- 20. Celebración de las novenas navideñas**, con el objetivo de generar espacios de integración y reflexión entre las personas que prestan su servicio a la entidad, como parte de la práctica de nuestros valores institucionales.
- **Ejecución de actividades que permitan el reconocimiento a la labor de los funcionarios del FPS y la debida orientación de las personas que se encuentran próximas a su retiro laboral, generando espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que les permitan comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno.**

- 21. Actividad de Prepensionados**, con el objetivo brindar información que permita que los funcionarios cuenten con las herramientas de tipo emocional y materia, para comprender las transformaciones en su estilo de vida, salud física y psicológica, administración, económica y financiera, manejo de relaciones sociales y familiares, actividades productivas y ocupación del tiempo libre entre otras; así como contar con la asesoría necesaria respecto a la normatividad vigente para alcanzar al reconocimiento de su derecho a pensión.

Como incentivo, para facilitar el proceso de los funcionarios que acrediten su condición de Prepensionado, se otorgará el beneficio de reducir la jornada laboral en media hora para quienes le falten tres o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión. Esta situación, deberá ser acreditada ante el GIT Gestión de Talento Humano, con los debidos soportes y deberá contemplar la naturaleza propia de sus funciones sin afectar la prestación del servicio.

- 22. Conmemoración del Aniversario FPS y reconocimiento a la labor por años de servicio al FPS**, con el objetivo de reconocer a los funcionarios del FPS han trabajado en el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Naciones de Colombia durante 20 años o más. Reconocer la trayectoria de los colaboradores que adquieren el estatus de pensionado de la entidad durante la vigencia 2019, lo cual buscará fortalecer las variables de sentido de pertenencia institucional, liderazgo humano, funcionamiento de equipos, motivación, entre otros.

- 23. PREMIACION INCENTIVOS 2018-2019: Por evaluación de Desempeño Laboral,**

Se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.



Estrategias.

- Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral en el periodo 2018 – 2019.
- Los incentivos serán reglamentados a través del acto administrativo que establezca el Plan Institucional de Incentivos para los empleados del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia vigencia 2019. En dicho Plan se señalarán las opciones de Incentivos No Pecuniarios que los mejores funcionarios seleccionados de cada nivel jerárquico pueden escoger, los requisitos y trámites para su asignación, fechas y formas de entrega; reconocimientos especiales como por ejemplo, menciones de honor, así como también, los incentivos a los que podrán acceder los empleados que alcancen la mayor calificación en la evaluación del desempeño laboral en el periodo 2018 – 2019 y que no sean elegidos como los mejores de cada nivel, entre otros.

4.3. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 24. Implementación Batería Riesgo Psicosocial**, como una herramienta que permitirá evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrentan los colaboradores de la entidad, lo cual permitirán determinar el programa a seguir en cada empresa.
- 25. Área Protegida**, implementar de un servicio en el que se cubran todos los casos de emergencias y urgencias médicas que ocurran en un área definida por la entidad, a cual y cubrirá a todas aquellas personas que se encuentran dentro de dicha área.
- 26. Exámenes de ingreso, retiro y periódicos ocupacionales**, realizar monitoreo y seguimiento de la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición.

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:

- 5.1.** Para los funcionarios que laboran en los puntos de atención del Fondo ubicados en Cali, Medellín, Bucaramanga y Santa Marta, se buscarán los mecanismos y estrategias adecuadas para que ellos participen de la mayor cantidad de eventos posibles, sin necesidad de trasladarlos a la sede central del Fondo, en razón a que es imposible trasladarlos a la ciudad de Bogotá.
- 5.2.** El Servicio de Atención al Ciudadano debe ser permanente y no podrá ser afectado por el desarrollo de las actividades de Bienestar; en tal sentido, el Secretario General definirá cómo se garantizará el servicio.
- 5.3.** Como reconocimiento al Cumpleaños de los funcionarios, 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, versión 3.0., señalando en la Casilla CLASE DE PERMISO: OTRO y en la casilla MOTIVO: Describir "Día de Cumpleaños, según Plan de Bienestar Social 2019".

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.

El Jefe inmediato antes de aprobar el permiso, deberá verificar que el funcionario tenga su trabajo al día y que la ausencia de éste no va a generar dificultades para la prestación del servicio.

- 5.4. Para el desarrollo de las Olimpiadas Deportivas se ha previsto la participación del 100% de los funcionarios de la ciudad de Bogotá; por tal razón, se hará un proceso de inscripción previo del cual deberá tener conocimiento su jefe inmediato, cada funcionario podrá participar modalidades deportivas programadas: Tenis de Mesa, Bolos, Baloncesto, Voleibol, Fútbol 5 masculino y femenino.
- 5.5. La participación de los funcionarios en los Juegos de la Función Pública debe ser informada al proceso Gestión de Talento Humano por parte de cada uno de los delegados por la modalidad. Quien deberá remitir el listado de los funcionarios inscritos en cada modalidad (nombres y apellidos, documento de identidad, EPS y demás requisitos) y la programación para cada fecha. La anterior información debe ser enviada con dos días de anticipación al desarrollo del evento, con el fin de efectuar el reporte a la ARL dentro de los plazos establecidos.
- 5.6. Los funcionarios que sean deportistas y participen en los Juegos de la Función Pública, en representación de la entidad, cuentan con un permiso especial para entrenamientos previo a la realización del campeonato, el cual se lleva a cabo una vez a la semana durante una hora, sin afectar el cumplimiento de sus funciones y/o la prestación del servicio a cargo del proceso al cual pertenece.
- 5.7. Las actividades de Bienestar serán promocionadas por los funcionarios 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. Una vez adelantado el proceso de inscripción, el funcionario es responsable de asistir; si no lo hiciere, será sancionado y ni él, ni su grupo familiar, podrá participar en las siguientes actividades programadas dentro del Plan de Bienestar, según corresponda.
- 5.8. 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 el caso de los niños, que a la fecha del otorgamiento del obsequio no hayan nacido, y su nacimiento esté previsto para antes o para el 31 de diciembre de la vigencia, recibirán el obsequio una vez su padre presente el certificado de nacido vivo.



- 5.9. 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, las dificultades evidenciadas en el desarrollo de éstas, con el fin de que la Entidad las analice y defina acciones para su mejoramiento.
- 5.10. 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 proceso 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.

6. CRONOGRAMA

Los programas y actividades socializadas mediante el presente documento, se ejecutarán conforme al cronograma establecido en el Plan Bienestar Social vigencia 2019 - APGTHGTHFO63 - el cual se adjunta.

JHON MAURICIO MARIN BARBOSA

Director General

Elaboró: ^{Tuubs} **Tatiana Pérez Sierra** - Profesional GTH

Revisó: **Lilibeth Imperio Rojas Flórez**
Coordinadora GIT Gestión Talento Humano

Rubén Alonso Méndez Pineda
Secretario General

Ilba Corredor Leyva

Rita Omaira Martínez Avellaneda
Representantes de la Comisión de Personal

