

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	30/01/2020	Creación del documento.
2	18/01/2021	Actualización de vigencia
3	01/06/2021	Actualización del plan según los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles
4	28/01/2022	Actualización de vigencia
5	23/01/2023	Actualización de vigencia 2023
6	23/01/2024	Actualización de vigencia 2024
7	30/01/2025	Actualización del Plan de Incentivos institucionales para la vigencia 2025 en la introducción, objetivos, normatividad vigente, diagnóstico de necesidades de los funcionarios, definición de cronograma e indicadores.
8	28/01/2026	Actualización del Plan de Incentivos institucionales para la vigencia 2026 en los objetivos, diagnóstico de necesidades de los funcionarios, definición de actividades del Plan e indicadores.

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
APROBÓ	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		
REVISÓ	Directora Administrativa y Financiera	Yanny Lugdy Carrión Pedraza	Firmado Electrónicamente
	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional	Deiryn Edith Reyes Medellín	Firmado Electrónicamente
ELABORÓ	Contratista Dirección Administrativa y Financiera	Nubia Esperanza Prieto Gutiérrez	Firmado Electrónicamente

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

1. OBJETIVO

Diseñar e implementar estrategias integrales de bienestar laboral en la Empresa Férrea Regional, orientadas a mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Estas estrategias buscan fortalecer la motivación, el reconocimiento y el sentido de pertenencia, mediante espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, que contribuyan a un clima laboral saludable, al mejoramiento del desempeño institucional y al fortalecimiento de la vocación e identidad por el servicio público, en coherencia con el cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la Entidad.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar actividades de atención, prevención y promoción orientadas al fortalecimiento de la salud mental y el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos de la Empresa Férrea Regional.
- Implementar estrategias y acciones que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y la cohesión institucional de las servidoras y los servidores públicos.
- Promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos, mediante actividades de esparcimiento, recreación, integración y aprovechamiento del tiempo de calidad.
- Diseñar e implementar mecanismos, herramientas e instrumentos de bienestar laboral apoyados en el uso de tecnologías de la información, en el marco de la transformación digital institucional.
- Fomentar el respeto por la diversidad y la inclusión, a través de actividades que promuevan entornos laborales equitativos, participativos y libres de discriminación para las servidoras y los servidores públicos.
- Ejecutar acciones orientadas a la sensibilización, el cuidado y la protección del medio ambiente, fortaleciendo la responsabilidad social y ambiental al interior de la Entidad.
- Incentivar el desarrollo de actividades que promuevan la identidad institucional, la ética y la vocación por el buen servicio público en las servidoras y los servidores públicos, en coherencia con los valores y principios de la función pública.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Empresa Férrea Regional establece las acciones para mejorar la calidad de vida laboral de las servidoras y los servidores públicos, a partir de un diagnóstico de necesidades institucionales. Con base en este, se implementan actividades culturales, deportivas, recreativas, formativas y de integración, dirigidas a los servidores y, cuando aplique, a sus familias. El Plan contempla el seguimiento y la evaluación trimestral

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

mediante indicadores de cumplimiento y satisfacción, con el propósito de fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso con el servicio público.

3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- **RESOLUCIÓN No. 049 DE 2025:** “Por la cual se adopta la Estrategia Departamental de Movilidad Activa y Sostenible de Cundinamarca- EDMAS, y se dictan otras disposiciones”
- **PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023 - 2026:** Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social.
- **LEY 2088 DE 2021: POR LA CUAL SE REGULA EL TRABAJO EN CASA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES,** tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa.
- **LEY 1960 DE 2019. ARTÍCULO 25:** Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación: estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, ejecución de programas y la evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad.
- **LEY 1823 DE 2017. ARTÍCULO 2º.** Entidades públicas y privadas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.
- **LEY 1857 DE 2017. ARTÍCULO 1º.** Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.
- **LEY 1823 DE 2017:** Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **LEY 1811 DE 2016.** Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- **DECRETO 1083 DE 2015 ARTÍCULO 2.2.10.1. PROGRAMAS DE ESTÍMULOS.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. **ARTÍCULO 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

- **LEY 1221 DE 16 DE JULIO DE 2008**, se “Establece normas para promover y regular el Teletrabajo”.
- **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”.
- **DECRETO LEY 1567 DE 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. En el Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991 ARTÍCULO 366.** Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, como finalidades sociales del Estado.

4. RESPONSABILIDADES

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO:

Es la instancia encargada de orientar, revisar y aprobar el Plan Institucional de Incentivos para su actualización en cada vigencia fiscal.

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:

A través del proceso de Gestión del Talento Humano, es responsable de liderar el diagnóstico de necesidades, así como de diseñar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar las estrategias contempladas en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026 de la Empresa Férrea Regional S.A.S.

5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **BIENESTAR:** El estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad y Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.
- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

ambiente que le permita desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas.

- **CALIDAD DE VIDA:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social.
- **CLIMA LABORAL:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.
- **CULTURA ORGANIZACIONAL:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización.
- **INCENTIVOS:** Son estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los colaboradores y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión ayudando a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.
- **SALARIO EMOCIONAL:** Se entiende como el conjunto de beneficios intangibles que la entidad brinda a sus colaboradores como complemento a la remuneración económica. Su implementación busca fortalecer el bienestar integral mediante compensaciones no monetarias, orientadas a incrementar la motivación, la satisfacción laboral, la fidelización y el compromiso de los colaboradores con la organización.
- **SERVIDORES PÚBLICOS:** Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

6. CONDICIONES DE OPERACIÓN

6.1. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está dirigido a todos los empleados públicos, y trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal. La cobertura se extiende a su núcleo familiar, conformado por el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres y los hijos (hasta los 25 años o mayores con discapacidad) que dependan económicamente del servidor conforme a la norma.

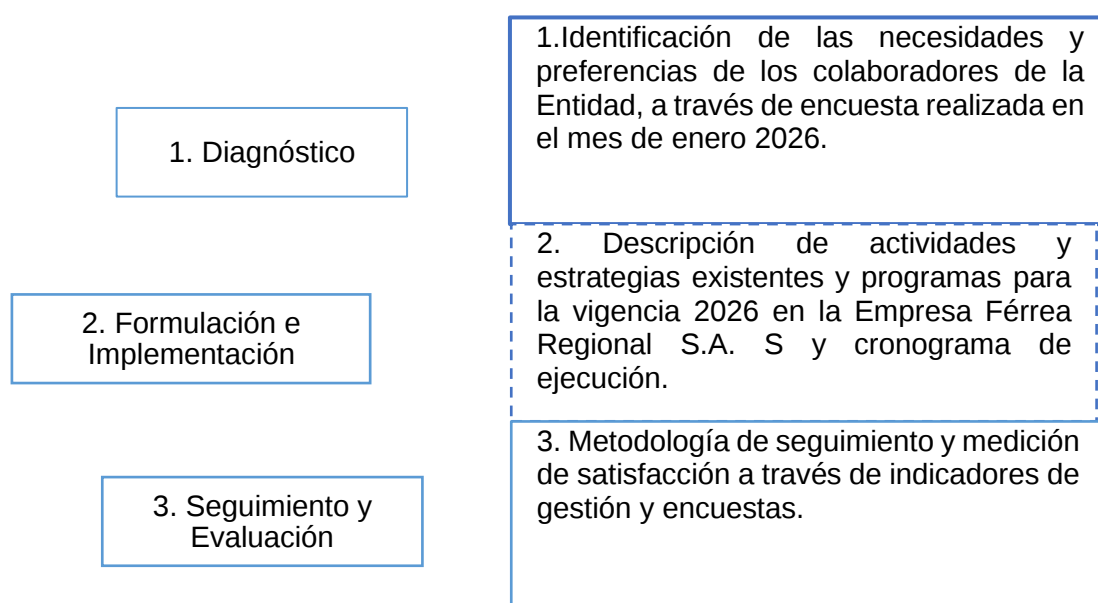
Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

Nota: La veracidad de la información para la cobertura del grupo familiar dependerá exclusivamente de los datos reportados por el servidor público, quien tiene la obligación legal de mantener dicha información permanentemente actualizada en los registros de la entidad.

7. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2026

7.1. METODOLOGÍA



7.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR.

La Dirección Administrativa y Financiera, atendiendo a los lineamientos establecidos por Función Pública diseño una encuesta dirigida a todos los funcionarios de la con el fin de establecer las necesidades de bienestar para la vigencia 2026, así:

Divulgación:

Desde el correo institucional, se remitió el 16 de enero 2026 comunicación formal a todos los colaboradores de la Empresa Férrea Regional S.A.S., la invitación a diligenciar la encuesta de diagnóstico de necesidades de Incentivos Institucionales vigencia 2026. Finalizado el registro se contabilizaron 36 personas que respondieron a la encuesta lo que corresponde al 55% de los funcionarios de la Empresa Férrea Regional y que será la muestra en las siguientes estadísticas.

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

Contenido de la Encuesta:

La encuesta aplicada a las colaboradoras y los colaboradores de la Empresa Férrea Regional S.A.S. fue estructurada a partir de los ejes del diagnóstico institucional de bienestar, con el propósito de facilitar la comprensión de las preguntas y obtener información precisa para la identificación de las necesidades, intereses y expectativas de la población objetivo.

El instrumento se organizó en cuatro secciones principales, cada una correspondiente a un eje de análisis, lo que permitió recolectar datos relevantes para la formulación de estrategias y acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral y el fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos.

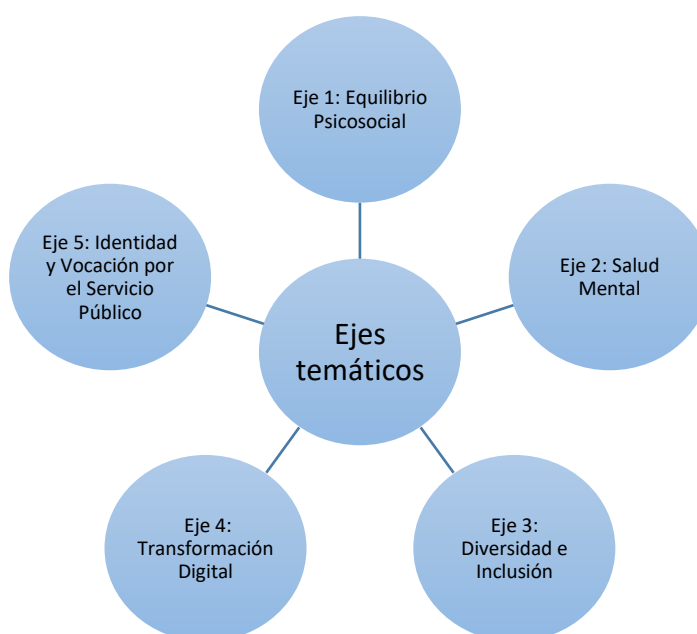


Ilustración 1. Ejes temáticos

7.3. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:

La caracterización de los funcionarios de la entidad permite identificar sus diversas necesidades e intereses, al comprender las características específicas de cada grupo y determinar de qué manera se pueden incentivar y motivar eficazmente a los colaboradores. A continuación, se presentan algunas características de los empleados de la Empresa Férrea Regional S.A.S., basadas en la información disponible en la entidad: El 55% de las dependencias completaron la encuesta "Diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos" para la vigencia 2026.

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

4. Nivel del cargo. Marca una opción

36 respuestas

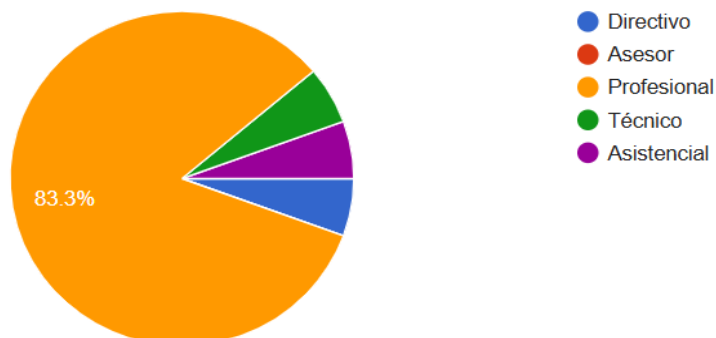


Ilustración 2. Nivel del cargo

De la totalidad de los funcionarios y trabajadores oficiales de la Empresa Férrea Regional S.A.S. que participaron en el diagnóstico de necesidades, se identifica la siguiente distribución por nivel de cargo: el 83,3% pertenece al nivel profesional, seguido por el nivel directivo con un 8,3%, el nivel técnico con un 5,6% y, finalmente, el nivel asistencial con un 2,8%. Es importante resaltar que el nivel asesor no registró participación en esta muestra.

3. Tipo o modalidad de vinculación

36 respuestas

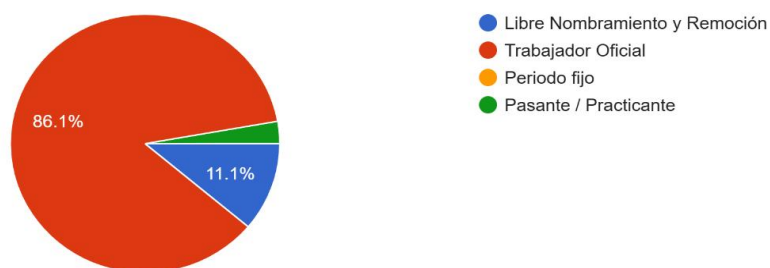


Ilustración 3. Tipo o modalidad de vinculación.

De la totalidad de los funcionarios y trabajadores oficiales que participaron en el diagnóstico de necesidades (36 respuestas), se identifica la siguiente distribución según su tipo de vinculación: el 86,1% corresponde a trabajadores oficiales, seguido por un 11,1% de servidores vinculados bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción, y un 2,8%

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

representados por pasantes o practicantes. No se registró participación de personal vinculado a término de periodo fijo.

ESTADO CIVIL

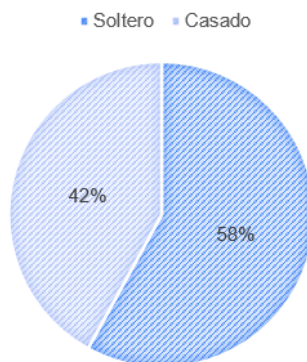


Ilustración 4. Estado civil.

De acuerdo con el diagnóstico de necesidades ajustado, el 58% de los participantes (21 personas) reportó ser soltero, mientras que el 42% (15 personas) corresponde a servidores casados.

De acuerdo con el diagnóstico de necesidades, basado en una muestra de 36 respuestas, se evidenció que el 55,6 % de los servidores públicos encuestados, equivalente a 20 personas, manifestó tener hijos, mientras que el 44,4 %, correspondiente a 16 personas, indicó no tener hijos. Esta información permite orientar las estrategias del Plan de Bienestar e Incentivos, considerando las características familiares de la población objeto de análisis.

7. Tiene hijos

0/36 respuestas correctas

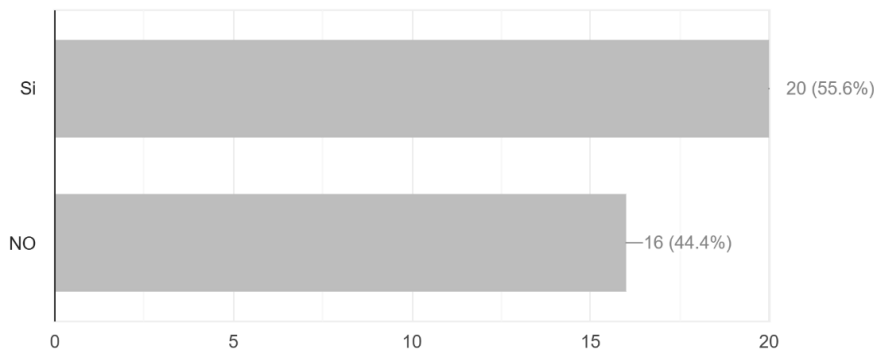


Ilustración 5. Tiene hijos.

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

De acuerdo con el diagnóstico de necesidades, basado en una muestra de 36 respuestas, se evidenció que el 55,6 % de los servidores públicos encuestados, equivalente a 20 personas, manifestó tener hijos, mientras que el 44,4 %, correspondiente a 16 personas, indicó no tener hijos. Esta información permite orientar las estrategias del Plan de Bienestar e Incentivos, considerando las características familiares de la población objeto de análisis.

10. Género del funcionario de la entidad
36 respuestas

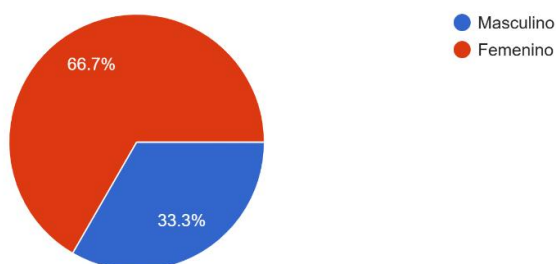


Ilustración 6. Género del funcionario de la entidad.

El análisis de la gráfica evidencia que la planta de personal participante está conformada mayoritariamente por mujeres, quienes representan el 66,7 % del total de servidores encuestados, frente a un 33,3 % correspondiente a hombres. Esta distribución refleja una mayor participación femenina dentro de la Entidad, aspecto que resulta relevante para la formulación de estrategias de bienestar laboral con enfoque diferencial y de equidad de género, acordes con las características de la población institucional.

11. Nivel de escolaridad del funcionario de la entidad
36 respuestas

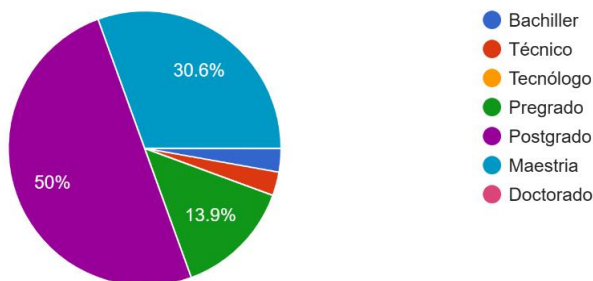


Ilustración 7. Nivel de escolaridad del funcionario de la entidad.

El análisis de la gráfica correspondiente al nivel de escolaridad de los funcionarios de la Empresa Férrea Regional S.A.S., con base en una muestra de 36 respuestas, evidencia que

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

la planta de personal cuenta con un alto nivel de formación académica. En este sentido, se observa que el 80,6 % de los servidores posee estudios de educación superior, concentrándose principalmente en el nivel de posgrado, que representa el 50 % de la muestra (18 personas), seguido por el nivel de maestría con un 30,6 % (11 personas). Por su parte, el 13,9 % de los funcionarios (5 personas) cuenta con formación de pregrado, mientras que el porcentaje restante corresponde a niveles de bachillerato y técnico. Estos resultados reflejan un perfil académico calificado, que constituye un valor estratégico para el fortalecimiento del desempeño institucional y la gestión del talento humano.

8. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDA

En el marco del diagnóstico de identificación de necesidades de las servidoras y los servidores públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S., este eje analiza las condiciones asociadas a la adaptación laboral frente a los cambios organizacionales, sociales y tecnológicos derivados del contexto posterior a la pandemia de COVID-19. Dichos cambios han incidido de manera significativa en la dinámica del trabajo, la estabilidad laboral, el bienestar emocional y la calidad de vida de los servidores públicos, haciendo necesario fortalecer estrategias institucionales que permitan afrontar de manera integral estas nuevas realidades.

Este eje aborda aspectos relacionados con los factores psicosociales, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral, los cuales resultan determinantes para el bienestar integral, la motivación y el desempeño de los funcionarios. A partir del análisis de la información recolectada en la encuesta, se identifican percepciones, necesidades y expectativas de los servidores en relación con su entorno laboral, las condiciones de trabajo, los mecanismos de reconocimiento y las estrategias que contribuyen a la humanización del empleo público.

El análisis de este eje constituye un insumo estratégico para la formulación de acciones de bienestar orientadas a la promoción de entornos laborales saludables, el fortalecimiento de la gestión del talento humano, la optimización de la productividad institucional y la consolidación de una cultura organizacional basada en el cuidado, el equilibrio y la vocación por el servicio público.

En este apartado se presentan los resultados de la encuesta de diagnóstico aplicada a las servidoras y los servidores públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S., la cual permite identificar necesidades, intereses y preferencias relacionadas con actividades físicas, así como con el bienestar mental y emocional, aportando información clave para la toma de decisiones y la definición de estrategias de bienestar laboral.

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

Vote por las opciones de su preferencia

36 respuestas

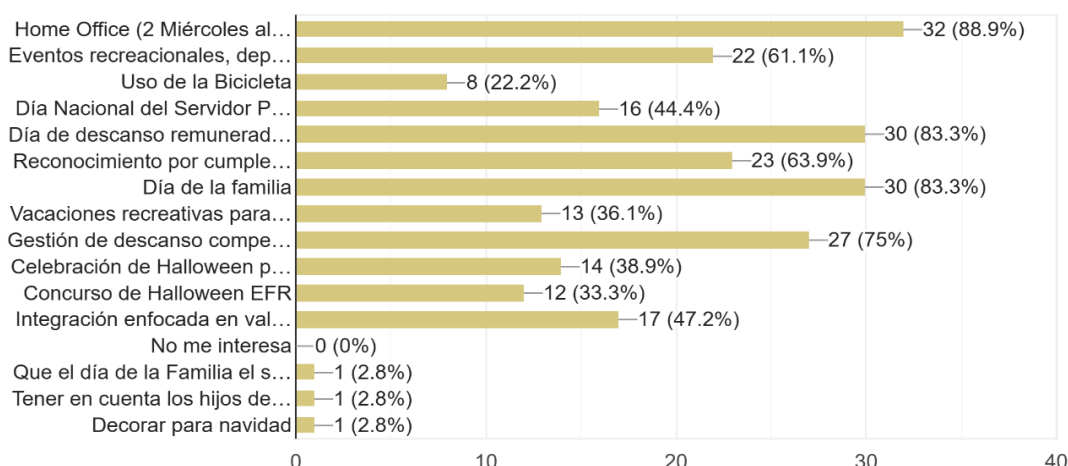


Ilustración 8. Equilibrio Psicosocial y Calidad De Vida

El análisis de la gráfica sobre preferencias en actividades de bienestar evidencia una marcada inclinación de las servidoras y los servidores públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. hacia iniciativas que favorezcan la flexibilidad laboral, el equilibrio psicosocial y el reconocimiento. La opción con mayor nivel de aceptación corresponde al home office, con un 88,9 % de preferencia (32 personas), lo que refleja una necesidad significativa de esquemas laborales flexibles que contribuyan a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como al fortalecimiento del salario emocional.

De igual manera, las actividades relacionadas con el Día de la Familia y el descanso remunerado por cumpleaños registran una alta valoración, con un 83,3 % cada una (30 personas), evidenciando la importancia que los servidores otorgan al tiempo de calidad y al reconocimiento institucional. La gestión de descanso compensado, con un 75 % de preferencia (27 personas), se consolida como un mecanismo clave para la recuperación física y emocional, asociado a la prevención del agotamiento laboral y al bienestar psicosocial.

Asimismo, el reconocimiento por cumpleaños o profesión alcanza un 63,9 % de aceptación (23 personas), lo que pone de manifiesto la relevancia del reconocimiento individual como factor motivacional que fortalece la identidad institucional y la vocación por el servicio público. Finalmente, los eventos recreativos, deportivos y culturales, con un 61,1 % de respaldo (22 respuestas), continúan siendo valorados como espacios de integración y bienestar, alineados con la promoción de entornos laborales positivos.

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

9. EJE 2: SALUD MENTAL

El análisis del Eje de Salud Mental evidencia que este componente resulta fundamental para responder a las necesidades identificadas en la población de servidoras y servidores públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S., especialmente en relación con el manejo del estrés, la estabilidad emocional y el bienestar integral. Los resultados del diagnóstico reflejan la importancia de fortalecer hábitos de vida saludables y de implementar acciones preventivas que contribuyan a mantener un adecuado equilibrio mental y emocional, aspectos directamente asociados con el desempeño y la productividad laboral.

Este eje concentra su atención en la higiene mental y la prevención de riesgos a la salud, mediante estrategias como el acompañamiento profesional en psicología, la promoción del autocuidado y la adopción de programas orientados al fortalecimiento del bienestar emocional

Vote por las opciones de su preferencia

36 respuestas

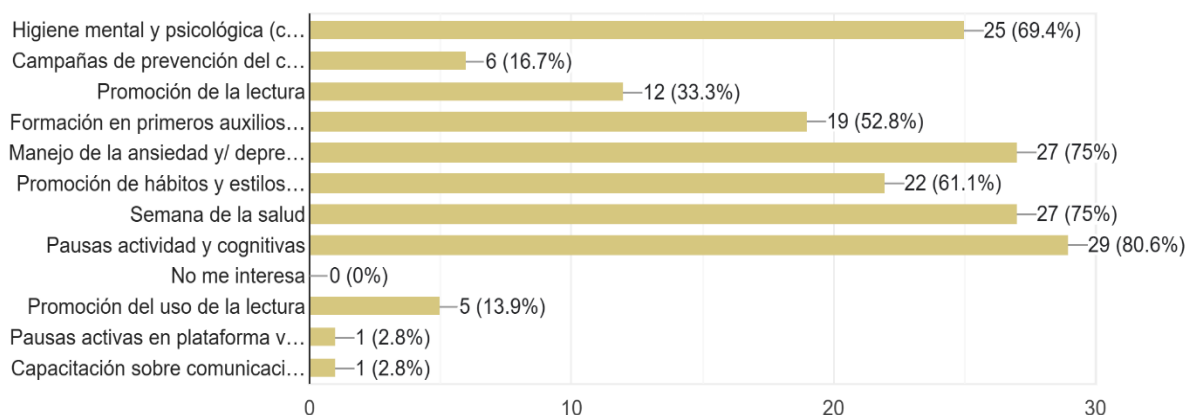


Ilustración 9. Eje de salud mental

El análisis de la gráfica del Eje de Salud Mental evidencia una marcada orientación de las servidoras y los servidores públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. hacia acciones de autocuidado y prevención. La opción con mayor nivel de preferencia corresponde a las pausas activas y cognitivas, con un 80,6 % (29 votos), seguida por la Semana de la Salud y las actividades de manejo de la ansiedad y/o depresión, ambas con un 75 % de aceptación (27 votos). A continuación, se ubican las iniciativas de higiene mental y psicológica, con un 69,4 % (25 votos), y la promoción de hábitos y estilos de vida saludables, con un 61,1 % (22 votos).

En un nivel intermedio de interés se encuentra la formación en primeros auxilios psicológicos, con un 52,8 % de aceptación (19 votos). Le sigue la promoción de la lectura, que al agrupar ambas opciones relacionadas alcanza un 47,2 % (17 votos), evidenciando un interés

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

significativo en este tipo de iniciativas como estrategia de bienestar emocional y desarrollo personal.

En menor proporción, se identifican las campañas de prevención del consumo de tabaco y alcohol, con un 16,7 % (6 votos), así como otras iniciativas como las pausas activas en plataforma virtual y la capacitación sobre comunicación, ambas con un 2,8 % (1 voto cada una). Cabe resaltar que ningún servidor manifestó desinterés en las acciones asociadas a la salud mental, lo que confirma la alta relevancia y aceptación de este eje dentro del Plan de Bienestar e Incentivos.

10. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje se orienta a promover la diversidad, la inclusión y la equidad en las entidades públicas, así como a prevenir, atender y proteger frente a todas las formas de violencia y discriminación, especialmente aquellas basadas en género, raza, etnia, religión, discapacidad u otras condiciones. Comprende acciones de sensibilización, formación y comunicación para fomentar entornos laborales seguros, diversos e inclusivos, prevenir prácticas discriminatorias, garantizar el trato igualitario y fortalecer el conocimiento de rutas y protocolos de atención frente al acoso, la violencia y la discriminación, contribuyendo así al bienestar y la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Vote por las opciones de su preferencia

0/36 respuestas correctas

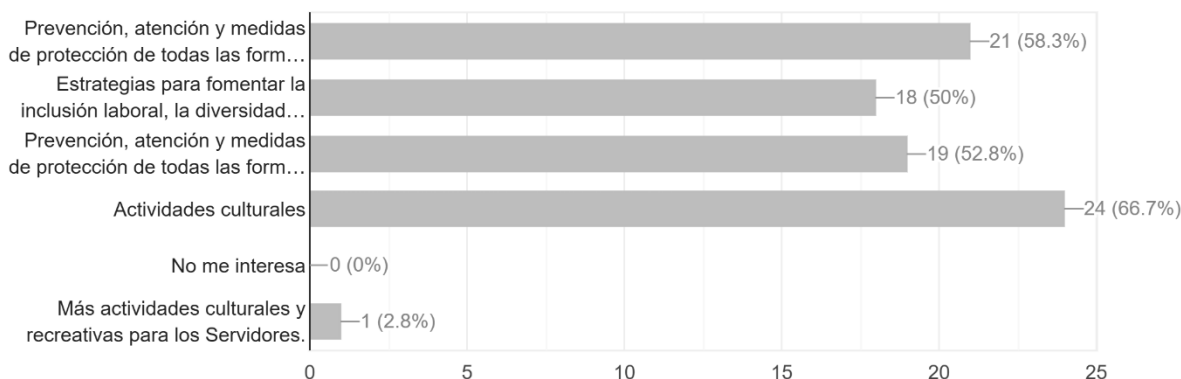


Ilustración 10, EJE 3: Diversidad e Inclusión

El análisis de la gráfica del Eje de Diversidad e Inclusión muestra una alta aceptación de las iniciativas orientadas a promover entornos laborales inclusivos y libres de discriminación en la Empresa Férrea Regional S.A.S. La mayor preferencia se concentra en las actividades culturales, que de manera agrupada alcanzan un 69,5 % de aceptación (25 votos), evidenciando el interés por espacios de integración y reconocimiento de la diversidad.

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

Le siguen las acciones de prevención, atención y medidas de protección con enfoque en mujeres y género, con un 58,3 % (21 votos), y las iniciativas de prevención, atención y medidas de protección frente a la violencia y la discriminación, con un 52,8 % (19 votos), lo que refleja una preocupación significativa por la seguridad, la equidad y el trato igualitario. Asimismo, las estrategias para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad registran un 50 % de preferencia (18 votos). Es relevante destacar que ninguna persona manifestó desinterés frente a las actividades de este eje, confirmando su pertinencia dentro del Plan de Bienestar e Incentivos.

11. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje se enfoca en la transformación digital de las entidades públicas, impulsada por la Cuarta Revolución Industrial y acelerada por la pandemia de COVID-19, con el propósito de avanzar hacia organizaciones inteligentes que mejoren el bienestar de las servidoras y los servidores públicos. Comprende la creación de una cultura digital para optimizar el trabajo, fortalecer competencias tecnológicas y facilitar la comunicación.

Vote por las opciones de su preferencia

36 respuestas

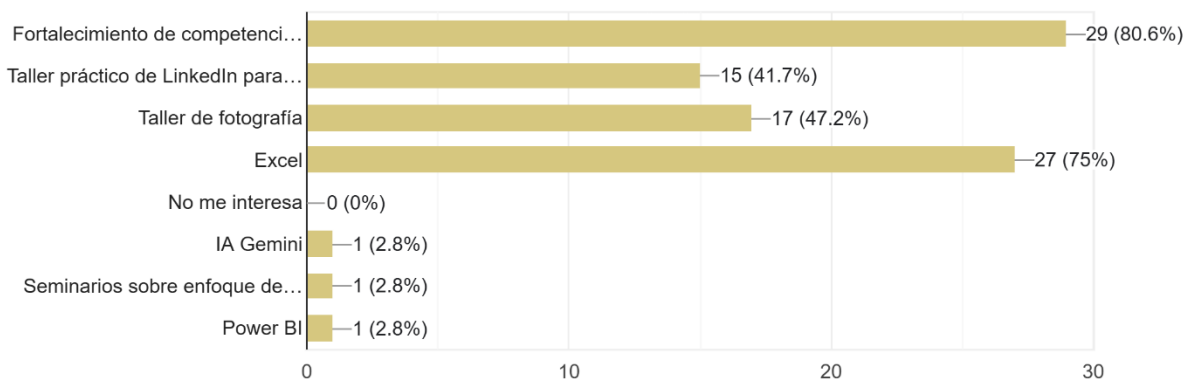


Ilustración 11. Eje 4: Transformación Digital

El análisis de la gráfica del Eje de Transformación Digital evidencia una alta prioridad por el fortalecimiento de las competencias tecnológicas en la Empresa Férrea Regional S.A.S. Las opciones con mayor nivel de preferencia corresponden al fortalecimiento de competencias en el uso de herramientas digitales y a las herramientas de productividad y análisis (como Excel, inteligencia artificial y Power BI), ambas con un 80,6 % de aceptación (29 votos), lo que refleja una clara necesidad de capacitación orientada a optimizar los procesos de trabajo, mejorar la eficiencia y fortalecer la gestión institucional.

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

En un nivel intermedio de interés se ubican el taller de fotografía, con un 47,2 % (17 votos), y el taller práctico de LinkedIn para el desarrollo profesional, con un 41,7 % (15 votos), evidenciando que los servidores también valoran espacios de formación complementaria asociados al desarrollo profesional y al uso estratégico de herramientas digitales. En menor proporción, se identifican los seminarios sobre otros enfoques, con un 2,8 % (1 voto). Es importante resaltar que ningún servidor manifestó desinterés frente a este eje, lo que confirma la relevancia de la transformación digital como un componente clave del Plan de Bienestar e Incentivos.

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

Este eje se orienta a fortalecer el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos, mediante la interiorización de los valores del Código de Integridad y los principios de la función pública, con el fin de mejorar el desempeño, la calidad del servicio y la confianza de los grupos de interés. Comprende acciones de comunicación, reconocimiento, trabajo en equipo, voluntariado, formación y retroalimentación continua que promueven el compromiso institucional, el orgullo de ser servidor público, la cultura organizacional, el aprendizaje permanente y el comportamiento ético dentro y fuera del ámbito laboral.

Vote por las opciones de su preferencia

0/36 respuestas correctas

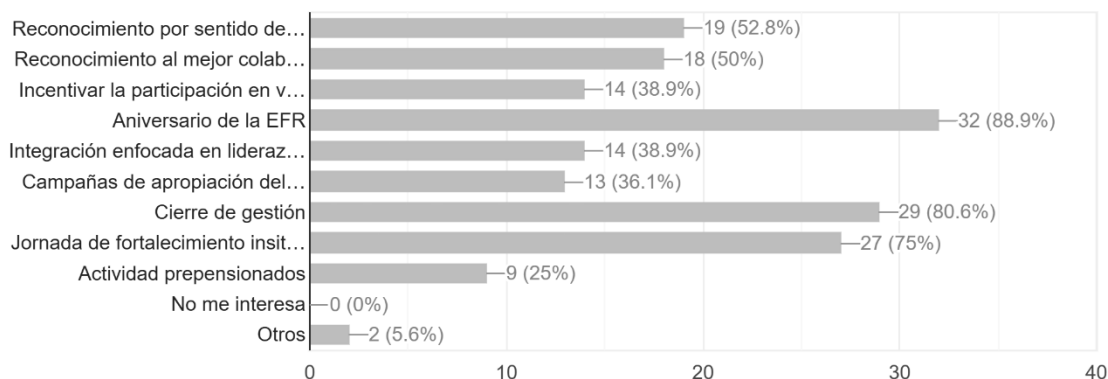


Ilustración 12. Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

El análisis de la gráfica del Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público evidencia un alto nivel de interés por actividades orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso institucional. La opción con mayor aceptación es la conmemoración del Aniversario de la EFR, con un 88,9 % (32 votos), seguida del cierre de gestión, con un 80,6 % (29 votos), y la jornada de fortalecimiento institucional, con un 75,0 % (27 votos), lo que

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

refleja la importancia que los servidores otorgan a los espacios de reconocimiento colectivo, balance institucional y cohesión organizacional.

En un nivel intermedio se encuentran las actividades de reconocimiento por sentido de pertenencia (52,8 % – 19 votos) y el reconocimiento al mejor colaborador asociado al Código de Integridad (50,0 % – 18 votos), lo que resalta el valor que se asigna a la exaltación de comportamientos éticos y al compromiso con los principios institucionales. Con menor proporción, se identifican iniciativas como el fomento del voluntariado y la integración enfocada en liderazgo para directivos (38,9 % – 14 votos cada una), así como las campañas de apropiación del Código de Integridad (36,1 % – 13 votos) y la actividad dirigida a prepensionados (25,0 % – 9 votos).

Finalmente, la categoría Otros registra un 5,6 % (2 votos), y se destaca que ningún servidor manifestó desinterés frente a este eje, lo cual confirma la alta relevancia de las acciones orientadas a fortalecer la identidad institucional, la ética pública y la vocación de servicio dentro del Plan de Bienestar e Incentivos.

13. FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN.

En este segmento se realizará la descripción de las actividades y estrategias que se encuentran vigentes en la Empresa Férrea Regional S.A.S., así mismo, en respuesta a la identificación de las necesidades y preferencias, obtenidas de la encuesta realizada, se presenta actividades y estrategias programadas para la vigencia 2026 y su cronograma de ejecución, de acuerdo con los siguientes ejes:

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

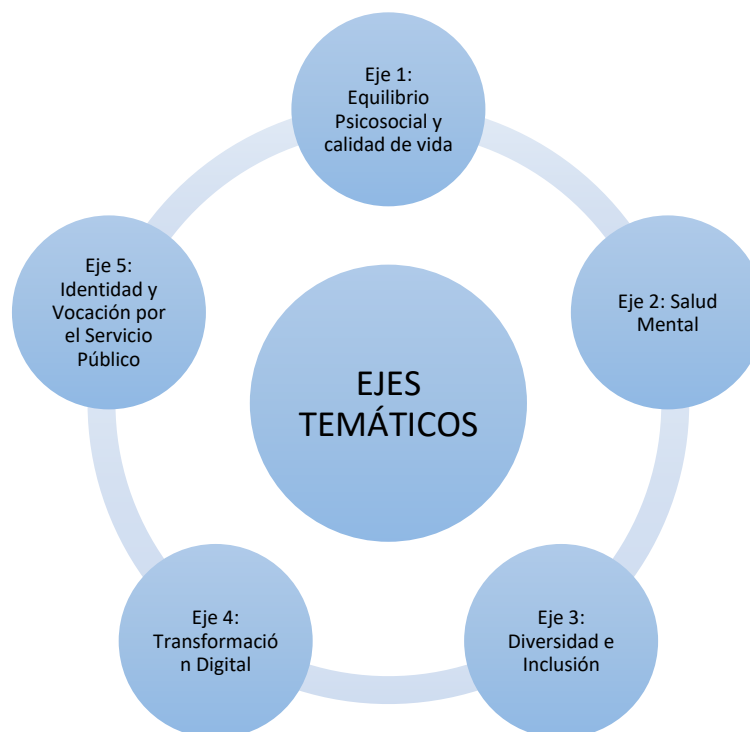


Ilustración 13. Ejes temáticos para la implementación

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

13.2.1. Cultura digital para el bienestar.

La implementación de una cultura digital en la Empresa Férrea Regional S.A.S. Constituye un elemento estratégico para el fortalecimiento del Eje de Transformación Digital, orientado a modernizar la gestión institucional y avanzar hacia una organización inteligente, eficiente y centrada en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos. Este proceso responde a los retos de la Cuarta Revolución Industrial y a las transformaciones organizacionales

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

aceleradas a partir de la pandemia de COVID-19, que han evidenciado la necesidad de adoptar esquemas de trabajo más ágiles, colaborativos y soportados en tecnologías digitales.

En este marco, la cultura digital busca optimizar el flujo de trabajo y la distribución de tareas mediante la digitalización y automatización de procesos, contribuyendo a mejorar la eficiencia administrativa, reducir cargas operativas y fortalecer la toma de decisiones basadas en información. De igual manera, promueve una gestión del trabajo más flexible y orientada a resultados, favoreciendo el equilibrio entre las responsabilidades laborales y el bienestar integral de los funcionarios.

Como parte de esta estrategia, y en coherencia con los resultados del diagnóstico institucional, para la vigencia 2026 se proyecta la implementación de un piloto de teletrabajo, el cual permitirá evaluar de manera controlada y progresiva su impacto en la productividad, el bienestar laboral, la gestión del tiempo y la eficiencia de los procesos, conforme a la normatividad vigente aplicable a la entidad.

La incorporación de herramientas digitales facilita, además, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo y el fortalecimiento de las competencias tecnológicas de los servidores públicos, impulsando su capacidad de adaptación al cambio y su apropiación de nuevas dinámicas laborales. En este proceso, la articulación entre las áreas de Talento Humano y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) resulta clave para identificar brechas de conocimiento, diseñar estrategias de formación pertinentes y ajustar las acciones institucionales a las necesidades y preferencias de los colaboradores.

De esta manera, el Eje de Transformación Digital trasciende la modernización tecnológica y se consolida como un pilar para la construcción de una cultura organizacional digital, que promueve la innovación, la eficiencia, el bienestar laboral y la mejora continua de los procesos, preparando a la Empresa Férrea Regional S.A.S. para afrontar de manera sostenible los desafíos presentes y futuros del entorno digital.

13.2.2. Incentivo por el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016, la Empresa Férrea Regional S.A.S. adopta e implementa el incentivo por el uso de la bicicleta como medio de transporte, en el marco de su compromiso con la movilidad sostenible y el bienestar de sus servidores públicos.

La Empresa Férrea Regional S.A.S. constituye una apuesta estratégica para el desarrollo integral del departamento de Cundinamarca, orientada a consolidar una ciudad-región moderna, innovadora y sostenible, con el propósito de fortalecer la competitividad territorial y mejorar las condiciones de movilidad. En coherencia con esta misión institucional, la entidad promueve acciones que fomentan una movilidad activa, saludable y ambientalmente responsable entre sus servidores públicos.

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

En este contexto, la Empresa Férrea Regional S.A.S. acoge lo dispuesto en la Resolución No. 049 de 2025 y lo establecido en la Ley 1811 de 2016, cuyo objeto es incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en el territorio nacional, incrementar el número de viajes en bicicleta, mitigar los impactos ambientales derivados del tránsito automotor y contribuir al mejoramiento de la movilidad urbana. De igual manera, la citada ley contempla beneficios para los servidores públicos que utilicen de manera habitual la bicicleta como medio de transporte, promoviendo prácticas sostenibles, el cuidado del medio ambiente y el bienestar integral.

Incentivo para los funcionarios de la entidad:

Los servidores públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. que utilicen la bicicleta como medio de transporte habitual podrán acceder al incentivo establecido en la Ley 1811 de 2016, de conformidad con el siguiente procedimiento:

- Diligenciar el formulario establecido por el proceso de Gestión del Talento Humano, en el cual se evidencie el uso de la bicicleta durante treinta (30) días.
- Remitir la solicitud mediante correo electrónico, con copia al jefe inmediato y al correo institucional de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Acordar previamente con el jefe inmediato la fecha en la cual hará uso del medio día laboral libre.

El beneficio podrá otorgarse hasta por un máximo de ocho (8) medios días laborables libres remunerados por año, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016. Estos medios días no serán acumulables con otros beneficios, permisos o incentivos otorgados por la entidad.

En este sentido, se recomienda a los servidores públicos acreditar previamente el cumplimiento de los treinta (30) días de uso de la bicicleta y, una vez verificado este requisito, solicitar el beneficio correspondiente, conforme al procedimiento establecido, evitando la acumulación de períodos no solicitados oportunamente.

Con la implementación de este incentivo, la Empresa Férrea Regional S.A.S. reafirma su compromiso con la movilidad activa y sostenible, la protección del medio ambiente y la promoción de hábitos de vida saludables entre sus servidores públicos, en armonía con las políticas departamentales y nacionales en materia de movilidad, bienestar y sostenibilidad.

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

14. CONSOLIDADO DE NECESIDADES

CONSOLIDADO DE ACTIVIDADES				
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDA	EJE 2: SALUD MENTAL	EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO
Home Office (2 miércoles al mes)	Pausas activas y cognitivas	Actividades culturales	Fortalecimiento de competencias en el uso de herramientas digitales	Aniversario y cierre de gestión
Eventos recreacionales, deportivos, artísticos y/o culturales	Semana de la salud	Prevención, atención y medidas de protección (Mujeres/Género)	EXCEL	Jornada de fortalecimiento institucional
Uso de la Bicicleta	Manejo de la ansiedad y/o depresión	Prevención, atención y medidas de protección (Violencia y discriminación)	IA	Reconocimiento por sentido de pertenencia (Actitud de servicio)
Día Nacional del Servidor Público	Higiene mental y psicológica (campañas)		Taller de fotografía	Reconocimiento al mejor colaborador (Código de Integridad)
Día de descanso remunerado por cumpleaños	Promoción de hábitos y estilos saludables			Integración enfocada en liderazgo (Directivos)
Reconocimiento por cumpleaños /profesión	Promoción de la lectura			Campañas de apropiación del código de integridad
Día de la familia	Campañas de prevención (tabaco y alcohol)			Actividad Prepensionados

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

	PLAN	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA: 28/ENE/2026

CONSOLIDADO DE ACTIVIDADES				
Vacaciones recreativas para hijos de funcionarios				Socializar programa servimos.
Gestión de descanso compensando				
Celebración de Halloween para niños				
Concurso de Halloween EFR				
Integración enfocada en valores, relaciones interpersonales y trabajo en equipo				

15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

EJES TEMÁTICOS	TRIMESTRES	1	2	3	4	RESPONSABLE	ENTREGABLE
	ACTIVIDADES	P	P	P	P		
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDA	1. 1. Home Office (2 miércoles al mes)	1	1	1	1	DAF	Registro de asistencia/ soporte de divulgación/registro fotográfico/circular es
	1.2. Eventos recreacionales, deportivos, artísticos y/o culturales			1		DAF	
	1.3. Uso de la Bicicleta RESOLUCIÓN No. 049 DE 2025		1			DAF	
	1.4. Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)		1			DAF	
	1.5. Día de descanso remunerado por cumpleaños	1	1	1	1	DAF	
	1.6. Reconocimiento por cumpleaños /profesión	1	1	1	1	DAF	
	1.7. Día de la familia		1		1	DAF	
	1.8. Vacaciones recreativas para hijos de funcionarios				1	DAF	
	1.9. Gestión de descanso compensando		1		1	DAF	

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

	PLAN				CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES				FECHA: 28/ENE/2026

	1.10. Celebración de Halloween para niños				1	DAF
	1.11. Concurso de Halloween EFR				1	DAF
	1.12. Integración enfocada en valores, relaciones interpersonales y trabajo en equipo			1		DAF
EJE 2: SALUD MENTAL	2.1. Campañas de prevención (tabaco y alcohol)		1			DAF
	2.2. Semana de la salud			1		DAF
	2.3. Manejo de la ansiedad y/o depresión			1		DAF
	2.4. Higiene mental y psicológica (campañas)	1			1	DAF
	2.5. Promoción de hábitos y estilos saludables			1		DAF
	2.6. Pausas activas y cognitivas	1	1	1	1	DAF
	2.7. Promoción de la lectura		1			DAF
EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	3.1. Actividades culturales		1			DAF
	3.2. Prevención, atención y medidas de protección (Mujeres/Género)			1		DAF
	3.3. Prevención, atención y medidas de protección (Violencia y discriminación)		1			DAF
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	4.1. Fortalecimiento de competencias en el uso de herramientas digitales	1				DAF
	4.2. EXCEL			1		DAF
	4.3. IA		1			SISE
	4.4. Taller de fotografía			1		OAC
EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	5.1. Aniversario y cierre de gestión				1	DAF
	5.2. Jornada de fortalecimiento institucional			1		DAF
	5.3. Reconocimiento por sentido de pertenencia (Actitud de servicio)				1	DAF
	5.4. Reconocimiento al mejor colaborador (Código de Integridad)		1		1	DAF
	5.5. Integración enfocada en liderazgo (Directivos)		1			DAF
	5.6. Campañas de apropiación del código de integridad	1	1	1	1	DAF
	5.7. Actividad Pre-pensionados		1			DAF

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

	PLAN				CÓDIGO: PL-EFR-GTH-006
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				VERSIÓN: 08
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES				FECHA: 28/ENE/2026

	5.8. Socializar programa servimos.	1				DAF	
	5.9. Somos Cundinamarca: Participar en actividades de la gobernación (Si aplica para la vigencia)					DAF	

16. PRESUPUESTO:

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

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

17. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

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

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