

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 1 de 17

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES VIGENCIA 2021

EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S

BOGOTÁ, ENERO 2021



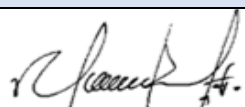

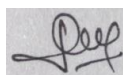



Calle 26 No. 69 - 76 – Edificio Elemento, Torre 1
Oficinas 1103-1104, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7458897

www.efr-cundinamarca.gov.co

 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 2 de 17

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	30/01/2020	Creación del documento.
2	18/01/2021	Actualización de vigencia

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
APROBÓ	Gerente General	Jeimmy Villamil Buitrago	
REVISÓ	Subgerente General	Oscar Eduardo Rodríguez Lozano	
	Director Administrativo y Financiera	Iván Javier Gómez	
	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional	Ana Judith Torres	
ELABORÓ	Contratista Dirección Administrativa y Financiera	Berny Duitama	
	Contratista Oficina Asesora de Planeación	Katherine Rodríguez	

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 3 de 17

Contenido

Introducción.....	4
1. Generalidades.....	5
2. Marco Estratégico	5
3. Alcance	6
4. Objetivo General	6
4.1. Objetivos específicos.....	7
5. Normatividad aplicable	7
6. Identificación de necesidades	8
6.1 Resultados por componente.....	9
7. Componentes del Plan de bienestar e incentivos	10
7.1. Plan de Incentivos.....	10
7.2. Área de protección y servicios sociales	10
7.3. Programa de seguridad social integral	11
7.4. Programa de recreación y deportes	12
7.5. Área de calidad de vida laboral	12
7.6. Programa de convivencia institucional	14
8. Cronograma de Actividades	15
9. Responsables	16
10 Indicadores de Evaluación y Seguimiento	16

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 4 de 17

Introducción

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

Así con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, y conforme a lo resaltado en la política de talento y humano y el plan estratégico de talento humano de la Empresa Férrea Regional SAS, se diseña y presenta el plan de bienestar laboral e incentivos propuesto para todos los funcionarios de la Empresa para la vigencia 2021, teniendo como finalidad exaltar la labor de los trabajadores, su sentido de pertenencia y lograr una alta motivación frente a la Institucional, los objetivos organizaciones y la función pública.

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

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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
PR-EFR-RHT-001		Página 5 de 17

1. Generalidades

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

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

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

2. Marco Estratégico

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

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



Calle 26 No. 69 - 76 – Edificio Elemento, Torre 1
Oficinas 1103-1104, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7458897

www.efr-cundinamarca.gov.co

@efrcundinamarca
 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 6 de 17

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

Acto Administrativo	Resumen
---------------------	---------

Resolución No 072 de octubre 24 de 2019.	Por medio de la cual se modifica la Resolución No 016 de 2015 Por medio de la cual se adopta la misión, visión y objetivos institucionales y el mapa de procesos de la Empresa Férrea Regional SAS.
---	---

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

3. Alcance

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

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

4. Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Empresa Férrea Regional S.A.S., y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través del diagnóstico de necesidades de los servidores.

El Programa de bienestar e incentivos, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en los funcionarios motivación, sentido de pertenencia y calidez humana



Calle 26 No. 69 - 76 – Edificio Elemento, Torre 1
Oficinas 1103-1104, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7458897

www.efr-cundinamarca.gov.co

 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 7 de 17

en los procesos de la Organización, y se refleje en el cumplimiento de la misión, la visión y los proyectos institucionales, aumentando la confianza y la percepción de las diferentes comunidades localizadas en las áreas de influencia de los proyectos de transporte masivo regional liderados por la Empresa Férrea Regional SAS.

4.1. Objetivos específicos

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la productividad de los funcionarios de la Empresa.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social¹ y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad con el fin de que los proyectos a cargo de la Empresa, se ejecute bajo pilares de calidad, eficiencia y transparencia en la gestión pública.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida de los funcionarios, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

5. Normatividad aplicable

- **Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.**
Art. 19 define que: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*
- **Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”.**
Establece al respecto sobre los estímulos lo siguiente:
Artículo 2.2.10.1 *Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*
Artículo 2.2.10.2 *Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales; Promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías u*

¹ Resolución No. 126 del 19 de junio de 2020.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 8 de 17

otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional; Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio; Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada; Fortalecer el trabajo en equipo; Adelantar programas de incentivos.

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”**
El párrafo del Art. 36 estipula “(...) que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”
- Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”**
Los numerales 4 y 5 del artículo 33, dispone que es derecho de los servidores públicos y sus familias “participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales (...)”, y “disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”**
Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

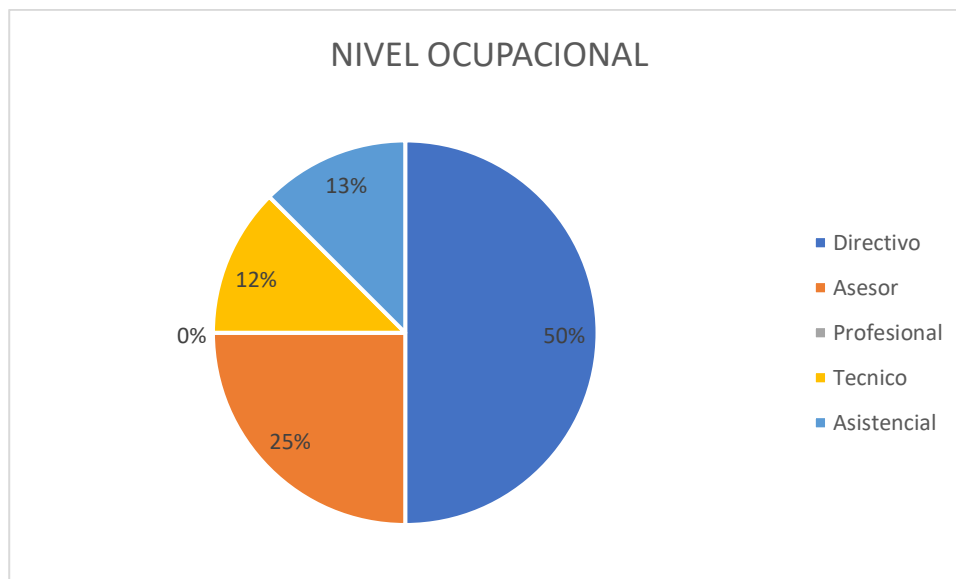
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 9 de 17

- Ley 1811 de 2016. “Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (...)”**
 El artículo 5 establece que el “Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

6. Identificación de necesidades

El programa de bienestar e incentivos para la vigencia 2021 de la Empresa Férrea Regional SAS, es elaborada a partir de la recolección de información que arrojó la encuesta de bienestar realizada a los funcionarios de la entidad, a través del enlace <https://forms.gle/FxfRboKCcCLjhshd9> siendo estos los insumos necesarios para la realización del plan y el cronograma de actividades.





6.1 Resultados por componente

- Para el componente de promoción y prevención en salud la temática que obtuvo mayor calificación fue Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.
- En el componente de artística y cultural, la temática con mayor porcentaje fue Tocar algún instrumento
- El componente deportivo, recreativo y vacacional, mostro la temática con mayor interés, la celebración de fechas y eventos especiales.
- Para el componente de Educación y profesionalización: El 80% de los funcionarios encuestados están interesados en cursos de educación continua fuera del horario laboral y los temas de mayor interés a capacitar son Sistemas (Herramientas ofimáticas) y servicio al ciudadano.
- En el componente espacio físico: El 90% de los encuestados, se sienten cómodos en su lugar de trabajo.
- Y frente al componente ambiente laboral, El 90% de la población encuesta considera que tiene alto sentido de pertenencia por la entidad, pero consideran importante fortalecer la Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 11 de 17

7. Componentes del Plan de bienestar e incentivos

El Plan institucional de bienestar e incentivos de la Empresa Férrea Regional SAS, se desarrollará a través de los siguientes elementos:

7.1. Plan de Incentivos

El Plan de incentivos, es una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

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

- Elegir en el segundo trimestre de 2021 (Abril – Junio) al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2020. Así mismo, seleccionar a los mejores gerentes públicos y al mejor asesor.
- Reconocer en el último trimestre de 2021 (Octubre – Diciembre) o de acuerdo con los lineamientos de la Alta Dirección, a los servidores en nivel sobresaliente, conforme al enunciado anterior y definir los incentivos no pecuniarios para la vigencia.

7.2. Área de protección y servicios sociales

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

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

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

7.3. Programa de seguridad social integral

La Dirección Administrativa y Financiera a través del proceso de Gestión del talento



Calle 26 No. 69 - 76 – Edificio Elemento, Torre 1
Oficinas 1103-1104, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7458897

www.efr-cundinamarca.gov.co

 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 12 de 17

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

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

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

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

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

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

7.4. Programa de recreación y deportes

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

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 13 de 17

que le permitan integrarse con su grupo familiar y social. Mientras se mantenga la situación de emergencia sanitaria a causa de la pandemia por el virus de Covid 19, estas actividades deben seguir los requisitos establecidos por la nación y demás organismos estatales para su realización

Debido a que el Plan de bienestar e incentivos para el año 2021, está enfocado a los resultados de la encuesta de bienestar, las actividades frente a este programa se enfocarán a, estilo de vida, puesto de trabajo, salud física y salud mental.

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

7.5. Área de calidad de vida laboral

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

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

Programa de pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 14 de 17

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

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

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

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

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

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

Tiempo compensado: El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la Empresa Férrea Regional SAS, consistente en turnos de descanso durante los periodos de Semana Santa, Navidad y Fin de Año, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso de acuerdo con la programación que



Calle 26 No. 69 - 76 – Edificio Elemento, Torre 1
Oficinas 1103-1104, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7458897

www.efr-cundinamarca.gov.co

 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 15 de 17

establezca la entidad, la cual deberá garantizar en todo caso la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. Su aplicación dependerá de las necesidades del trabajador y de la Empresa.

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

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

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

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

7.6. Programa de convivencia institucional

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

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

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los funcionarios de la entidad

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 16 de 17

- Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad.
- Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar actividades de integración por grupos de trabajos
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

8. Cronograma de Actividades

Cronograma de actividades Bienestar 2021 - Empresa Férrea Regional S.A.S				
Actividad	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
Consolidar el Diagnóstico de Necesidades	Enero			
Sensibilizar a los Líderes para fomentar el teletrabajo	Febrero			
Celebrar el día de la Mujer	Marzo			
Celebrar el día del hombre	Marzo			
Celebrar el día de la Secretaria		Abril		
Celebrar día de la Madre		Mayo		
Celebrar el día del servidor público		Junio		
Celebrar el día del amor y la amistad			Septiembre	
Celebrar el día del Padre		Junio		
Talleres de mejoramiento "clima organizacional"		Mayo	Septiembre	
Celebrar la actividad de Halloween				Octubre
Revisar y ajustar los actos administrativos para otorgamiento de incentivos.		Junio		
Realizar una semana cultural			Agosto	
Realizar sesión de incentivos 2019, en la sesión de cierre de fin de año por medio del reconocimiento público y entrega de los incentivos no pecuniarios				Diciembre
Coordinar las Novenas navideñas				Diciembre
Difundir el programa Servimos		Abril		
Coordinar visitas de los aliados al programa servimos		Mayo		
Presentar un informe del impacto de la actividad Servimos		Mayo		
Felicitar a los servidores en su cumpleaños e informar situaciones administrativas	Todos los meses	Todos los meses	Todos los meses	Todos los meses

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Versión: 02
		Fecha: 18/01/2021
	PR-EFR-RHT-001	Página 17 de 17

9. Responsables

La Dirección administrativa y financiera a través del proceso de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo, implementar las diferentes estrategias y actividades que conforman el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2021.

10. Indicadores de evaluación y seguimiento

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

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

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

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