



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2020

EMPRESA FÉRREA REGIONAL



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCION	4
MARCO NORMATIVO	5
ALCANCE.....	10
NIVELES DE RESPONSABILIDAD	10
AREAS DE INTERVENCION.....	10
CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	10
RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2020	10
<i>NIVELES QUE PARTICIPARON EN EL DILIGENCIAMIENTO DE LA ENCUESTA.....</i>	11
NÚCLEO FAMILIAR.....	12
ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD	13
VIVIENDA PROPIA	14
ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR	14
DEPORTES INDIVIDUALES	14
DEPORTES COLECTIVOS	15
DEPORTES AUTÓCTONOS	15
OTRAS ACTIVIDADES PROPUESTAS.....	16
ACTIVIDADES FAMILIARES	16
DEPORTES INDIVIDUALES	16
DEPORTES COLECTIVOS	17



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES	17
ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	18
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN.....	19
ACTIVIDADES ORGANIZACIONALES	19
FLEXIBILIDAD LABORAL.....	20
EDUCACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN	20
AMBIENTE LABORAL	21
SISTEMA DE ESTÍMULOS	22
INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL	22
INCENTIVOS POR EQUIPOS DE TRABAJO.....	22
OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	23
AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA	24
AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	24
INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	24
SALARIO EMOCIONAL EN LA EMPRESA FERREA REGIONAL.....	24
DÍA DE CUMPLEAÑOS – DÍA LIBRE	25
PREPARACIÓN DE PRE PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO	26
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	26
PROGRAMA DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES.....	26
ACTIVIDADES DEPORTIVAS:.....	26
ACTIVIDADES RECREATIVAS	27
ACTIVIDADES CULTURALES	27



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

ACTIVIDADES EDUCATIVAS	27
PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD.	28
INCENTIVOS AL DESEMPEÑO	28
INCENTIVOS POR EQUIPOS DE TRABAJO	28
PRESUPUESTO 2020	29
MEDICION DEL IMPACTO	29

INTRODUCCION



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE!"

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público, el Programa de Bienestar Social de la Empresa Férrea Regional, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, así como el sentido de pertenencia con la entidad.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, la Entidad, aplicó en el primer trimestre del año 2019 una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.

El diagnóstico de necesidades de bienestar permitió tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el Plan de Bienestar e Incentivos 2020

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2020 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor(a).

MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

1.1. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo 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”. (En concordancia con el Decreto 1227 de 2005)

1.2. 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



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
“LA LEYENDA VIVE”

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.

Así mismo, el capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998 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”.

1.3. Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

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. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

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



Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

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

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. 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 (Decreto 1227 de 2005, art. 82)

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. 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 éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. 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 2. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE!"

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores de la Empresa Férrea Regional y sus familias, entendiendo 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, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad del área de Talento Humano o quien haga sus veces, realizar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la EFR, el cual contará con la participación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

AREAS DE INTERVENCION

El Plan de Bienestar se elaboró a partir de la identificación de necesidades de los servidores públicos de la entidad con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, las áreas de protección y servicios sociales, para lo cual, se fomentarán espacios de esparcimiento y aprendizaje del empleado y su familia, con el fin de mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación de los funcionarios de la EFR.

CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Teniendo como marco de referencia lo anterior y el marco normativo, se construyó el Programa de Bienestar Social y de Incentivos de la EFR con base en dos aspectos fundamentales:

1. El Plan estratégico con los lineamientos de la alta dirección.
2. Resultado del diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos de la encuesta aplicada para conocer las expectativas, intereses y propuestas de los Servidores Públicos.

RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2020

Para el desarrollo de esta actividad se invitó a participar al 100% de los servidores públicos en el diligenciamiento de la una encuesta física de necesidades de bienestar aplicada en la vigencia 2020 atendiendo a esta invitación el 100% del personal de planta.



CUNDINAMARCA
EL DORADO
LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

10

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca

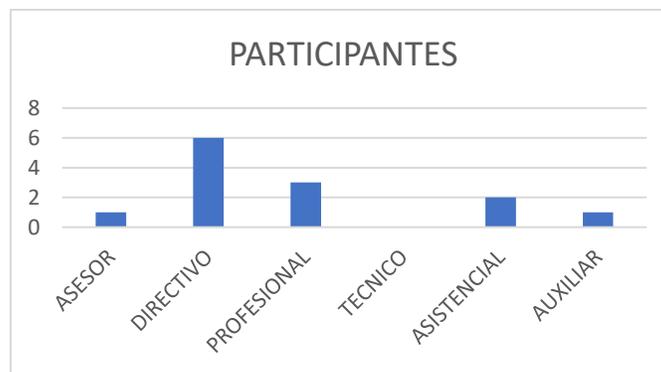


A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades de bienestar:

Se convocó al 100% de los servidores públicos correspondiente a 13 personas a participar en el diligenciamiento de una encuesta física de necesidades e intereses de bienestar, participando la totalidad de los mismos.

Se tuvo en cuenta el desarrollo de las actividades realizadas en el 2019 para conocer el interés de los servidores en la continuidad de las mismas. Con los resultados obtenidos se trazará el Plan de Bienestar e Incentivos 2020 con el objetivo de cumplir con las expectativas de los servidores con el fin de favorecer el clima organizacional de la entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores donde se promueve el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del funcionario.

NIVELES QUE PARTICIPARON EN EL DILIGENCIAMIENTO DE LA ENCUESTA



Se obtuvo la participación de todas las Direcciones de la entidad.

GENERO



Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

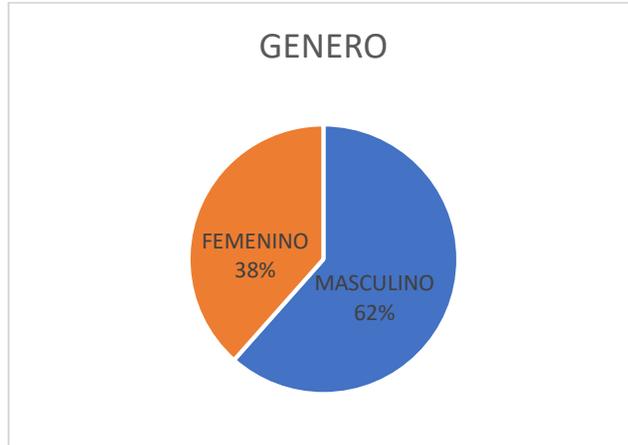
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

www.efr-cundinamarca.gov.co

@efrcundinamarca

@efrcundinamarca

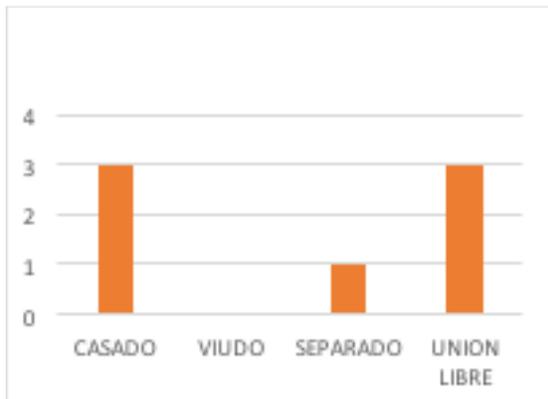
@efrcundinamarca



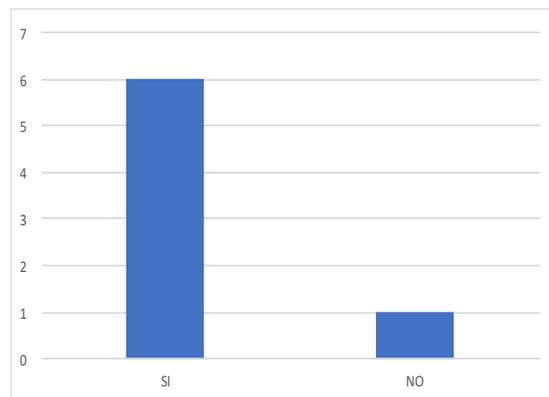
Dentro de los servidores públicos que participaron 5 (71%) del ellos correspondían a hombres y 2 (29%) a mujeres.

NÚCLEO FAMILIAR

Estado Civil

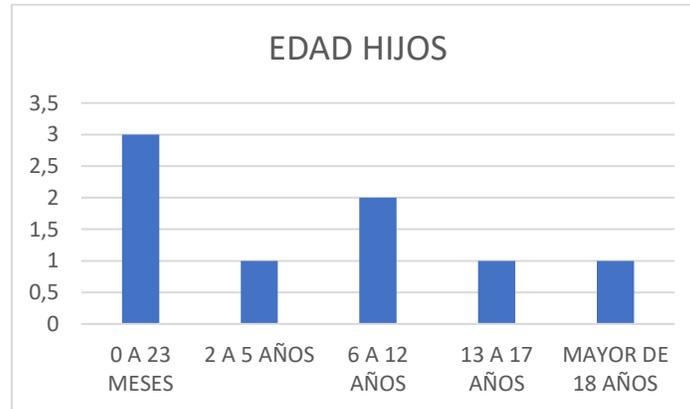


¿Tiene Hijos?



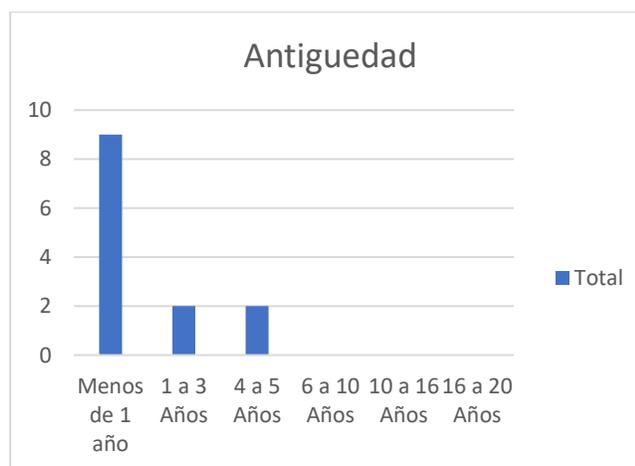
Rango de Edades





Tres (3) de los siete (7) encuestados manifestaron estar casados, uno (1) manifestó estar separado y tres (3) más indicaron estar en unión libre. De igual forma seis (6) manifestaron tener hijos y uno (1) no; En donde dos (2) servidores, manifestaron tener hijos en un rango de edad entre los 6 y los 12 años, dos (2) más, manifestaron tenerlos en un rango entre los 13 a los 17 años y cuatro (4) de ellos, tienen a sus hijos en el rango de los 18 años.

ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD



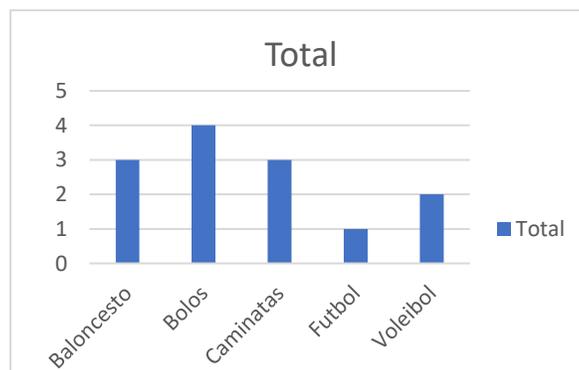
VIVIENDA PROPIA



Cinco (3) funcionarios manifestaron estar trabajando en la entidad en un rango entre 1 a 5 años, mientras que dos (10) manifestaron estar en la entidad hace menos de 1 año. En cuanto a vivienda propia, cinco (8) manifestaron tenerla y solo dos (5) indicaron no tener vivienda propia.

ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR

Deportes Individuales

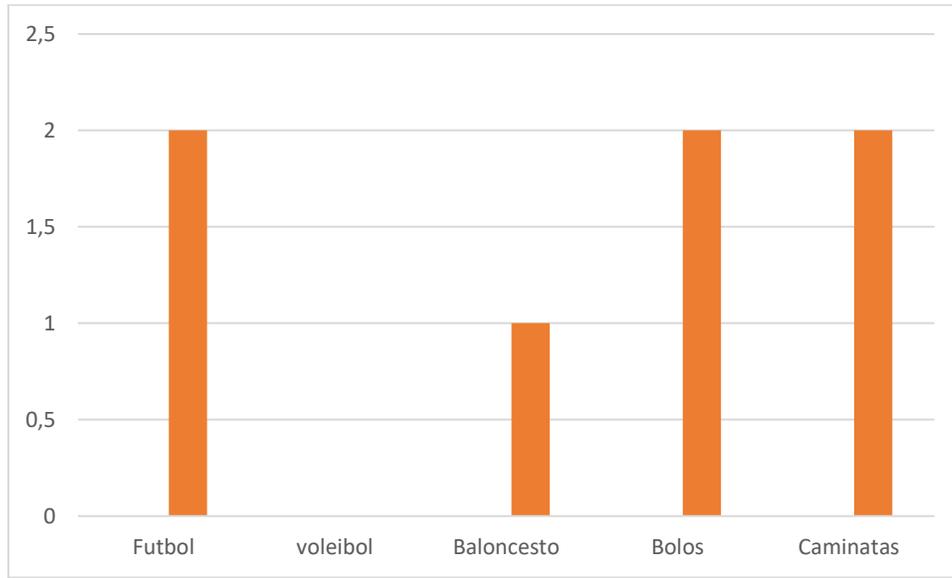


De acuerdo a las respuestas se evidencia que la mayoría de los encuestados desearía tener prácticas de natación.



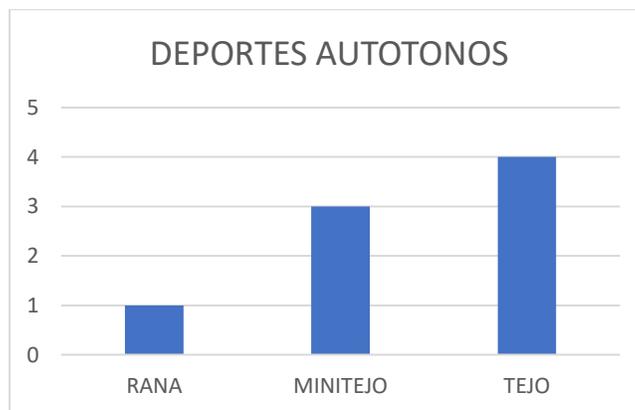


Deportes Colectivos



En cuanto a los deportes colectivos, cabe anotar que se interesan por el futbol, el baloncesto y las caminatas, pero debido a lo reducido del número de personal de planta, el ítem con mayor posibilidad de realizarse, es el de las caminatas.

Deportes Autóctonos



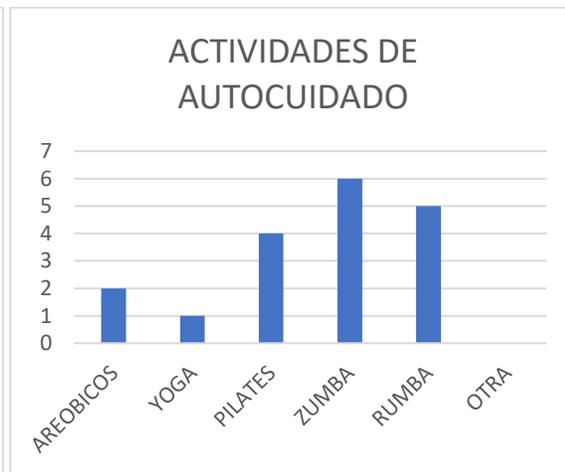
Basados en el gráfico anterior, el deporte autóctono que más llamo la atención de los encuestados fue la rana.

OTRAS ACTIVIDADES PROPUESTAS

Actividades Culturales



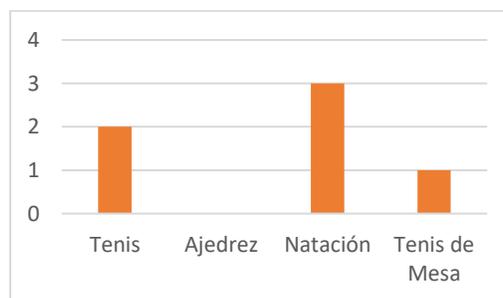
Actividades de Autocuidado



Los resultados de estas otras actividades, arrojaron resultados muy altos en interés, llevándose la mayoría el teatro y la práctica del Yoga.

ACTIVIDADES FAMILIARES

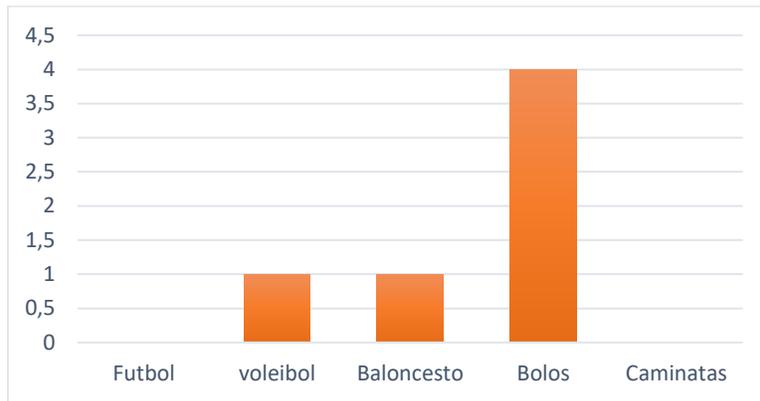
Deportes Individuales





De la misma forma, el deporte individual que más acogida tuvo para practicar con los hijos menores de 18 años, fue la natación.

Deportes Colectivos



El deporte colectivo que más acogida tuvo para practicar con los hijos menores de 18 años, fueron los bolos.

ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES



CUNDINAMARCA
 "EL DORADO"
 LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

www.efr-cundinamarca.gov.co



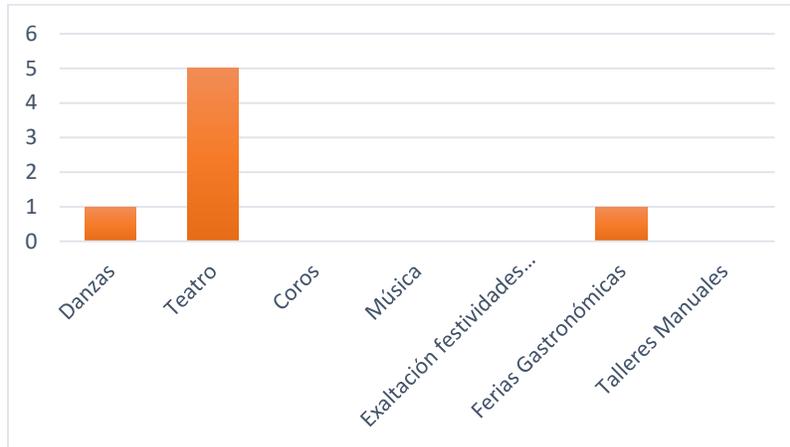
@efrcundinamarca



@efrcundinamarca

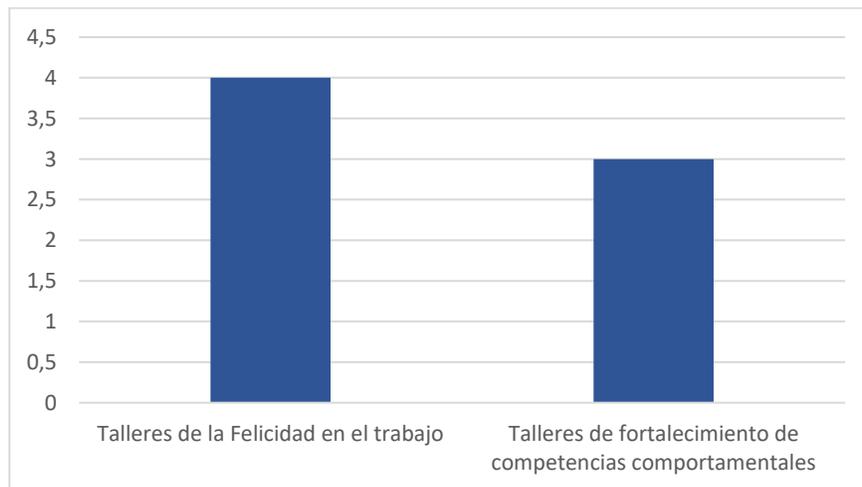


@efrcundinamarca



Dentro de las actividades propuestas, un número importante de personas, desearía que se organizaran vacaciones recreativas y teatro, pero dado en bajo número de hijos menores de edad, (1), se descartaría la posibilidad de realizar las vacaciones recreativas.

ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL



Estos resultados obedecen a la necesidad sentida de fortalecer y mejorar el clima laboral en la entidad.



PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN



Este resultado evidenció que la Jornada con menos acogida en la entidad fue la Donación de Sangre y las Jornadas con mayor acogida fueron, la semana de la salud, la prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias y el apoyo psicológico para el manejo del estrés y cansancio extremo.

ACTIVIDADES ORGANIZACIONALES

En cuantos a las actividades que consideran, deben tener prioridad en el Plan de Bienestar Social, respondieron en el siguiente orden:

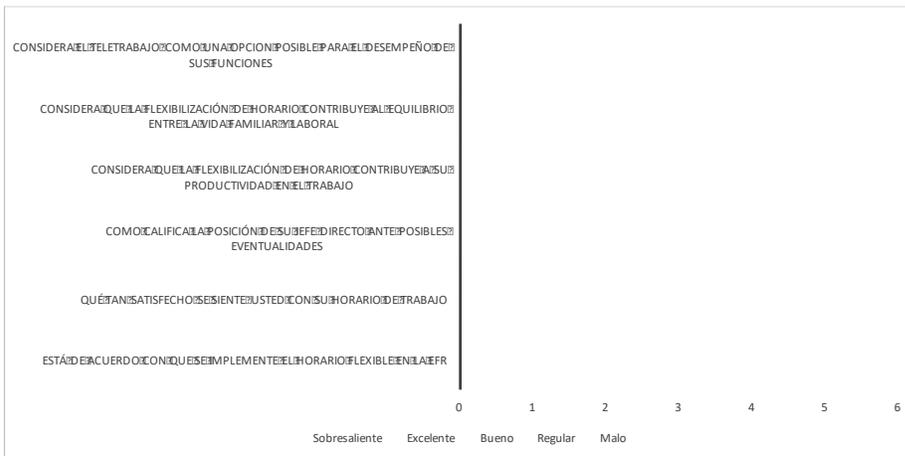
- a) Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)
- b) Ferias de vivienda
- c) Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud
- d) Conferencias y charlas motivacionales
- e) Actividades deportivas, recreativas y culturales
- f) Actividades de integración familiar





g) Pre pensionados - preparación para la pensión

Flexibilidad Laboral



Los resultados de esta pregunta, dejan ver lo satisfechos que se encuentran los funcionarios con la flexibilidad de sus horarios y los beneficios que esto conlleva.

Educación y Profesionalización



Estos resultados evidencian el interés de los funcionarios por tomar cursos de educación continua fuera de los horarios laborales, respondiendo en un 100% que si estarían interesados.



Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

20

www.efr-cundinamarca.gov.co



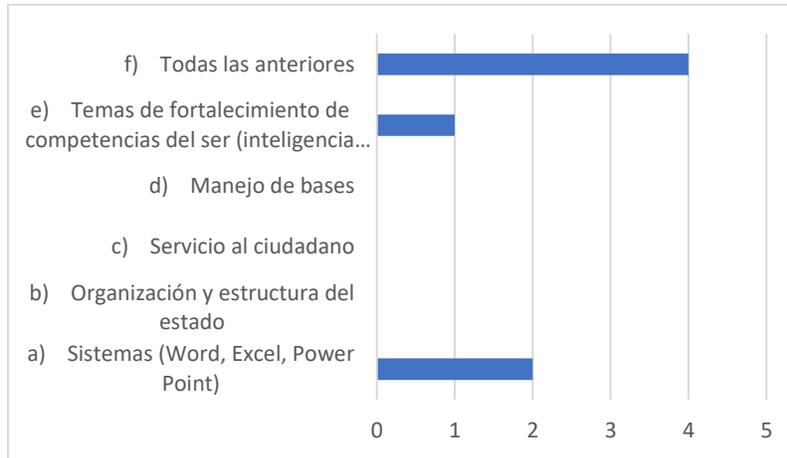
@efrcundinamarca



@efrcundinamarca

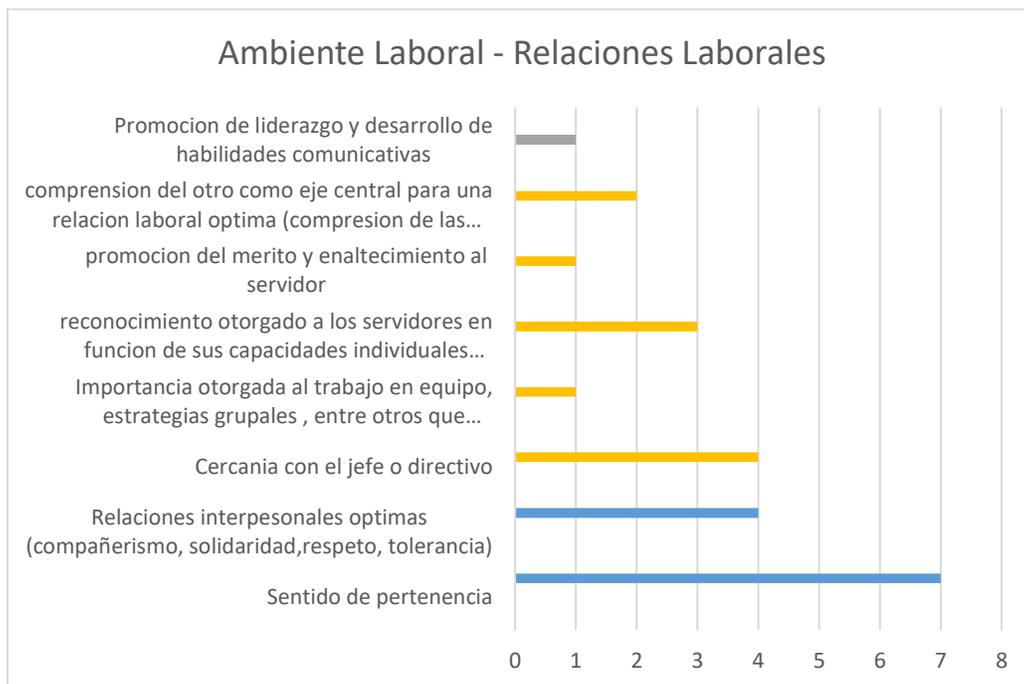


@efrcundinamarca



En cuanto a los temas que consideran necesarios para el cumplimiento de las funciones generales como servidores públicos la mayoría mostraron un interés significativo por todos los temas planteados.

Ambiente Laboral

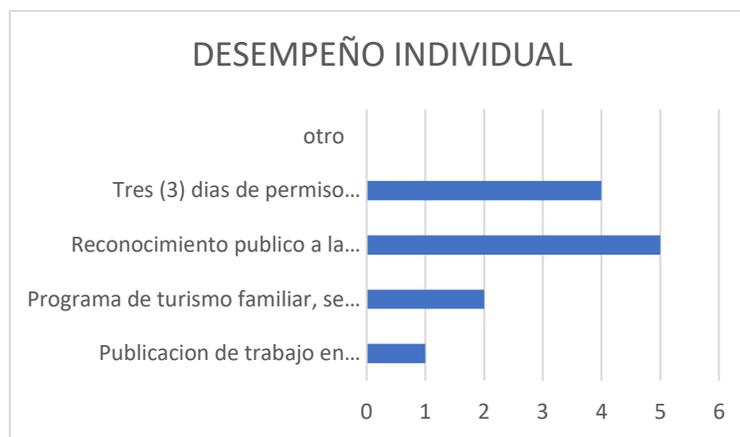




De la gráfica anterior, es posible interpretar que en cuanto a la satisfacción de su ambiente de trabajo, la mayoría opina que es BUENO pero que aun así puede mejorar.

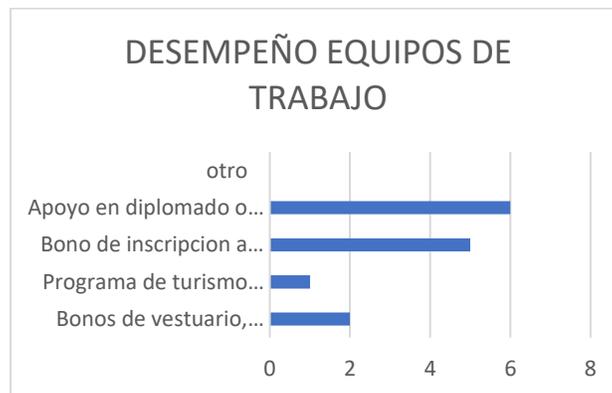
Sistema de Estímulos

Incentivos por desempeño individual



El incentivo por desempeño individual que más cautivó a los funcionarios son 3 días de permiso remunerado. Esto, tendrá que tenerse en cuenta cuando se implemente la Evaluación de Desempeño en la entidad.

Incentivos por Equipos de Trabajo



Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

22

www.efr-cundinamarca.gov.co





En cuanto a el incentivo por Equipos de trabajo, el que más llamo la atención y el interés de la mayoría fue el apoyo en diplomados o cursos formales de idiomas, sistemas, entre otros, para uno o varios miembros del Equipo.

OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- El Plan de Bienestar de la Empresa Férrea Regional busca para la vigencia de 2019 propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar que permita contribuir a incrementar positivamente los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los funcionarios de la entidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional.
- Proporcionar orientación a los servidores que están a punto de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para pensionarse para la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad.
- Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de la EFR.





AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA

AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del Servidor; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. La intervención se hará en los siguientes campos:

- Funciones del COPASST
- Funciones del Comité de Convivencia Laboral.
- Inspecciones de trabajo

INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional de la EFR, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para fortalecer el sentido de pertenencia.

Actividades para desarrollar:

- Actividades orientadas para medir Clima y Cultura organizacional de la EFR y establecer un plan de mejoramiento del clima laboral y abordar por medio de estrategias la cultura ideal de la entidad.
- Desarrollar jornadas pedagógicas para promover y fortalecer los valores institucionales inmersos en el **Código de Integridad** de la Entidad.

SALARIO EMOCIONAL EN LA EMPRESA FERREA REGIONAL

Hoy en día están requiriendo dar respuesta a las nuevas exigencias de la fuerza laboral y por ello se han incursionado en estrategias para la implementación y conocimiento del salario emocional. Este tema se ha venido desarrollando en varios países, entre ellos España, que es actualmente uno de los líderes en la investigación y aplicación de la temática de calidad de vida laboral, al buscar una solución a situaciones de conflicto trabajo-familia. Así, el salario emocional se ha convirtiendo en un





tema fundamental para aquellas organizaciones que buscan productividad, reducción del ausentismo y la rotación y fomentar así un buen clima laboral. Definiciones:

- Salario: “Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y, también, con reciprocidad, equidad y frecuencia” G. Puyal (2009).
- Emocional: “Se califica de emocional porque, con independencia del satisfactor de qué se trate como atención a necesidades personales, elementos satisfactorios en el contexto del clima laboral, se busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos” G. Puyal (2009), como lo son búsqueda del sentido y significado de la vida.
- Salario Cualitativo: identificado como lo que la organización puede ofrecer a los empleados y que hace la diferencia entre ésta y su competencia. Una aproximación al concepto de salario emocional contemplaría “todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007).

Por otro lado, el salario emocional implica dar “la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables” (Temple, 2007).

Estrategias de Salario Emocional en la EFR:

Día de Cumpleaños – Día libre

- Podrá programar el disfrute del beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o dentro de los 30 días calendario, siguientes a la fecha de cumpleaños.
- Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o con quien corresponda.
- Cada líder informará mensualmente a Talento Humano, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.



Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

25

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



PREPARACIÓN DE PRE PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO

Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el 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 importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

Actividades para desarrollar:

- Charla informativa, sobre los requisitos, papeleo y directrices legales que afrontarán durante el proceso de pensión.

PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Esta área se ocupará de atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes. La intervención se hará a través de los siguientes programas:

- Investigación de accidentes laborales
- Atención de Emergencias para las brigadas
- Pausas activas

PROGRAMA DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES.

Buscan fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar.

Actividades deportivas:

Deportes Individuales

- Natación



Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

26

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



Deportes Colectivos

- Caminatas

Actividades recreativas

Buscan estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración.

Actividades para desarrollar:

Teatro y Yoga

Actividades Culturales

Promueven la creatividad y esparcimiento, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Actividades por desarrollar:

- Jornadas de integración en fechas especiales: día del niño, día mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del conductor, día de la madre, día del padre, día de la familia, festival de cometas, festival de alumbrados.
- Día Nacional del Servidor Público
- Jornadas de integración de la novena navideña con la participación de todas las dependencias.
- Una novena navideña con los niños EFR
- Actividad de Halloween.
- Actividad de cierre de año.

Actividades Educativas

- Sistemas (Word, Excel, Power Point)
- Servicio al ciudadano
- Manejo de tablas de Retención y Gestión Documental



Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

27

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD.

Promueven la Seguridad Laboral en Salud mediante actividades de promoción y prevención como:

- Jornadas de vacunación
- Semana de la salud
- Higiene oral
- Donación de sangre
- Salud visual y auditiva
- Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias
- Apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo

INCENTIVOS AL DESEMPEÑO

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Como objetivo final, tendrá reconocer los desempeños sobresalientes del mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como de los mejores equipos de trabajo, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la EFR. Para tal fin, la EFR expide por Resolución interna en la vigencia 2020 adoptando el Plan de Incentivos para la presente vigencia definiendo aspectos como:

- Tipo de Incentivos No pecuniarios que ofrecer.
- Procedimiento para la selección del mejor servidor público en sus categorías.
- Procedimiento para la selección los mejores equipos de trabajo.

En Donde se ofrecerán actividades como:

Incentivos por equipos de trabajo

- Apoyo en Diplomado o cursos formales (Idiomas, sistemas entre otros) para uno o varios



Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

28

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

miembros del equipo.

PRESUPUESTO 2020

El valor asignado para las actividades de Bienestar, Incentivos y Estímulos para la presente vigencia es de \$ 47.358.000 pesos M/cte.

MEDICION DEL IMPACTO

Con el fin de medir el impacto real de cada una de las actividades del Plan de Bienestar se establecerán los siguientes mecanismos:

- Indicadores semestrales donde se mida el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas.



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE"

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407

Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia

29

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca