



# FONDECUN

FONDO DE DESARROLLO DE  
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

**CUNDINAMARCA**  
**¡REGIÓN**  
**Que Progresa!**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO .....	4
2. ALCANCE.....	5
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES .....	5
4. OBJETIVOS.....	7
4.1. OBJETIVO GENERAL .....	7
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
5. PILARES Y DIMENSIONES ESTRATÉGICOS .....	8
5.1. Pilares estratégicos .....	8
5.2. Dimensiones estratégicas .....	8
6. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES DEL PLAN.....	9
6.1. Beneficiarios .....	9
6.2. Responsable.....	9
7. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DE NECESIDADES PARA EL BIENESTAR .....	10
7.1. Resultados del Diagnostico general (encuestas): .....	10
CAPITULO I.....	15
«BIENESTAR E INCENTIVOS 2021» .....	15
8. PROGRAMA DE BIENESTAR .....	15
8.1. Dimensiones para el bienestar.....	16
8.1.1. Dimensión cultural y artística: .....	16
8.1.2. Dimensión Deportiva y Recreativa.....	16
8.1.3. Dimensión socio cultural.....	17
8.1.4. Dimensión cultura organizacional .....	18
CAPITULO II .....	19
PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	19
9. PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	19
9.1. Dimensiones para los incentivos .....	19
9.1.1. Dimensión cultura organizacional .....	19
9.1.2. Incentivos no pecuniarios .....	19

CAPITULO III .....	20
CLIMA ORGANIZACIONAL .....	20
10. MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL .....	20
CAPITULO IV .....	21
CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y VALORES .....	21
11. CÓDIGO INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD Y VALORES .....	21
11.1. Condiciones Institucionales para la implementación y Socialización. ....	21
11.1.1. Diagnóstico y Socialización de resultados .....	21
11.1.2. Realimentación, sensibilización, inducción y reinducción .....	21
11.2. Gestión y promoción. ....	21
11.2.1. Programa de gestión .....	21
11.2.2. Evaluación de resultados .....	22
12. Presupuesto del plan .....	22
13. Indicadores de evaluación y seguimiento .....	22
14. ACTIVIDADES .....	22



## INTRODUCCIÓN

El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN como Entidad Descentralizada está encaminado en ofrecer a sus funcionarios un Plan de Bienestar Social que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el Plan de Bienestar Social enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 se persigue “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los usuarios que requieren de los servicios que presta El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca.

El fin del Programa de Bienestar Social del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca-FONDECÚN es el de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que fortalezcan el desarrollo de la identidad, la participación de los funcionarios y sus familias lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Por otra parte el Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral.

## 1. MARCO NORMATIVO

- **Ley 489 de 1998:** El artículo 26° establece <<Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones>>.
- **Decreto Nacional 1567 de 1998:** El artículo 19°, establece: <<Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos>>.
- **Ley 734 del 2002:** El artículo 33, numerales 4 y 5, establecen como derecho de los Servidores Públicos: <<Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares 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>>.
- **Ley 909 de 2004:** El Parágrafo del artículo 36, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, establece: <<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 Nacional 1227 de 2005:** El artículo 76 establece que <<Los planes de estímulos e incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades>>.
- **Decreto Nacional 1083 de 2015:** El artículo 2.2.10.1 establece que <<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 >>. El artículo 2.2.10.7, del precitado Decreto, establece: <<Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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 a los prepensionados 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>>.

## 2. ALCANCE

El plan institucional de estímulos «Bienestar e Incentivos» del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca – FONDECÚN 2021, inicia con la elaboración del diagnóstico organizacional para el bienestar y que permitió la identificación de necesidades de los funcionarios de la entidad y su contexto familiar, continúa con la ejecución de los programas y proyectos y finaliza con seguimiento y evaluación de cada actividad ejecutada durante la vigencia.

El Plan busca el bienestar de los funcionarios y fortalecimiento del clima organizacional del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN

## 3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

- **Sistema de Estímulos para Empleados del Estado:** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.  
El sistema de estímulos comprende dos grandes ejes: programas de bienestar social y programas de incentivos.
- **Bienestar:** El bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona (protección, afecto, entendimiento, participación, formas de hacer, ser, tener, estar) y no solo en el lugar de trabajo.
- **Incentivos:** Son estrategias que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores y en su comportamiento laboral, lo cual se ve reflejado en la obtención de mejores resultados.
- **Programa de Bienestar Social:** Busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la comunidad.
- **Programa 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.
- **Bienestar Social:** Proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **Beneficiarios:** Serán beneficiarios de los programas de bienestar, que se ejecutarán con recursos propios de la entidad, los servidores públicos pertenecientes a FONDECÚN y su grupo familiar, definido éste último conforme a la normatividad vigente.

La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar será la que se encuentre reportada por el funcionario en la versión actualizada de la Ficha Técnica Grupo Familiar y en el aplicativo que se implemente para el caso, siendo obligación del servidor público su permanente actualización.

- **El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende:** La protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral: Es decir cada año, las entidades deben elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención (DAFP).
- **Actividades de Bienestar:** 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 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.
- **Calidad de vida laboral:** La organización debe mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral al estar asociado a la eficiencia y a los resultados de gestión, mediante la siguiente implementación:
  - 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 a los prepensionados 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.

*«El Decreto 1227 de 2005, art. 75. Parágrafo: el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.»*

- **Programa de Incentivos:** Un adecuado programa de incentivos hace parte de la gestión estratégica del talento humano, es uno de los componentes de la fase de desarrollo del ciclo de vida del servidor público. Buscan reconocer el buen desempeño de los servidores de

manera grupal e individual en el cumplimiento de sus labores y en consecución de las metas de la entidad.

- **Reconocimientos e Incentivos:** Son las actitudes y comportamientos reflejados en la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, debido a una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea produzca de manera inmediata), o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento con impacto a la hoja de vida). En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.
- **No Pecuniarios (no monetarios):** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de la entidad, Para otorgar dichos incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de resultados y gestión en el marco de su labor asignada.
- **Planes de Incentivos:** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad.
- **Motivación:** Orden nacional y territorial (Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012, Departamento Administrativo de la Función Pública – Dirección del Empleo Público).

Es importante resaltar que el factor motivacional puede incidir en el incremento de la calidad del trabajo y en la eficacia de un servidor. Esta motivación puede darse por dos situaciones a saber: La primera, por una buena realimentación o reconocimiento, siendo esto fundamental en el momento en que los servidores logren cumplir con una meta propuesta, y la segunda porque desempeña una labor de su interés, lo cual garantiza que este se sienta identificado y a gusto con las personas con quienes trabaja y con las tareas que desempeña.

Es decir, si un servidor se encuentra motivado en la entidad a la cual pertenece va a buscar su autorrealización, cumpliendo sus objetivos de manera eficaz, ya que las tareas que realice y su relación con las personas van a contribuir a su crecimiento laboral, profesional y personal.

Por otro lado, es fundamental resaltar que deben existir otros motivadores más significativos, diferentes al salario, que les permitan tener un crecimiento personal. Estos podrían dirigirse hacia la satisfacción del logro propuesto y el reconocimiento por ello, el desarrollo del trabajo en sí y la responsabilidad asignada, como también el poder ascender, consolidando una carrera en la entidad. Estas motivaciones llevan a que se vea reflejado su esfuerzo y mérito en el cumplimiento de sus anhelos y logros personales; de igual forma, a que se sienta satisfecho por su contribución en la gestión institucional y la calidad de vida del país o su región, en muchos casos.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. OBJETIVO GENERAL



Mejorar e impactar positivamente la vida de los servidores del Fondo de Desarrollo de Proyectos-FONDECÚN y sus familias, así mismo fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios.

## 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Aportar a la generación de condiciones favorables para mejorar el ambiente laboral, de modo que se fortalezca desde la equidad, la participación, el trabajo en equipo y la creatividad.

- Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz en lo individual y en lo colectivo de los funcionarios de FONDECÚN, para propiciar un clima organizacional favorable, orientado hacia el trabajo con sentido, el trabajo en equipo y el buen servicio.
- Promover actividades participativas que faciliten la armonización de las relaciones de los funcionarios a nivel interno y con el entorno.
- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio.
- Propender por el desarrollo saludable a nivel físico y mental de los funcionarios, mediante el fomento de los buenos hábitos.
- Promover el esparcimiento y unidad del funcionario y su familia.
- Promover la interacción de los funcionarios y sus familias mediante el desarrollo de actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas y socioculturales, bajo la premisa del sano esparcimiento.
- Generar altos niveles de motivación individual y grupal, para mejorar la productividad.

## 5. PILARES Y DIMENSIONES ESTRATÉGICOS

### 5.1. Pilares estratégicos

Como fundamento estratégico del Programa Institucional de Estímulos 2021 «Bienestar e Incentivos» se tienen en cuenta los siguientes pilares:

- **Crecimiento:** en lo laboral, personal, familiar y social, permite que el funcionario cambie su estructura mental y forma de pensar con respecto a la simbiosis que se debe conformar entre FONDECÚN, la familia, el trabajo, los compañeros y el desempeño, en beneficio de un clima organizacional favorable y de la comunidad.
- **Equidad:** desde el punto de vista de igualdad en las oportunidades de fortalecerse como ser humano, física, mental y familiarmente, desde las dimensiones deportivas, culturales, artísticas, vacacionales, recreativas y socioculturales en beneficio de un clima laboral favorable.

### 5.2. Dimensiones estratégicas

Las dimensiones estratégicas de Programa Institucional de Estímulos 2021 «Bienestar e Incentivos» se conciben como herramientas prácticas que se interrelacionan con los pilares (crecimiento, equidad y felicidad) para de esta manera fortalecer elementos transversales del funcionario desde lo físico y lo mental, como ser humano, como ser familiar, como ser trabajador y como ser social.

- **Dimensión cultural y artística:** El funcionario feliz con identidad cultural y desarrollo de habilidades artística con sentido de pertenencia por la organización y FONDECÚN.
- **Dimensión deportiva y recreativa:** funcionarios felices y saludables con desarrollo de actividad física regular, con opciones de esparcimiento y descanso programado para él y su familia.
- **Dimensión sociocultural:** funcionarios como miembro de una sociedad, un equipo y una organización que da sentido a su trabajo y a su vida.
- **Dimensión cultura organizacional:** funcionarios felices y con sentido de pertenencia.

## 6. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES DEL PLAN

### 6.1. Beneficiarios

Serán beneficiarios del Programa Institucional de Estímulos 2021 “Bienestar e incentivos”, los funcionarios pertenecientes a la planta de personal del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN y su grupo familiar, definido éste último conforme al parágrafo 2, del artículo 2.2.10.2, libro 2 parte 2, título 10 del decreto 1083 de 2015 y del artículo 70 parágrafo 2 del Decreto 1227 de 2005 que señala: *«Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él».*

A su vez mediante Sentencia T-070/15 La Honorable Corte Constitucional evoluciona el concepto de familia en Colombia y entendiéndose por ella: (...) *«aquella comunidad de personas emparentadas entre sí por vínculos naturales o jurídicos, que funda su existencia en el amor, el respeto y la solidaridad, y que se caracteriza por la unidad de vida o de destino que liga íntimamente a sus integrantes más próximos».*

De igual manera se integrará a los contratistas en las actividades y acciones que la normatividad y el arraigo por la entidad lo permitan

### 6.2. Responsable

La Subgerencia Administrativa y Financiera tiene la responsabilidad de dirigir, coordinar y ejecutar las actividades y acciones contempladas dentro del Plan Institucional de Estímulos 2021 «Bienestar e incentivos», a través de la ejecución de funciones del trabajador oficial asignado para las labores de Talento Humano.

## 7. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DE NECESIDADES PARA EL BIENESTAR

FONDECÚN para realizar el diagnóstico organizacional para el bienestar de los funcionarios, utilizó como herramienta una encuesta, que se aplicó por medio virtual a través de los correos electrónicos institucionales.

### 7.1. Resultados del Diagnostico general (encuestas):

El diagnóstico general de necesidades tiene como finalidad, establecer las actividades que se desarrollaran durante la vigencia 2021, enmarcadas dentro del Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos».

La herramienta utilizada para el diagnóstico general fue la encuesta virtual personalizada, la cual fue remitida a los servidores a través del correo electrónico institucional.

En el diagnóstico se consultó a los servidores y contratistas de la entidad sobre las actividades que consideran como prioritarias para fortalecer su bienestar, el de su familia y como se puede incentivar su desempeño, las cuales podrán ser tenidas en cuenta como proyectos para la vigencia 2021.

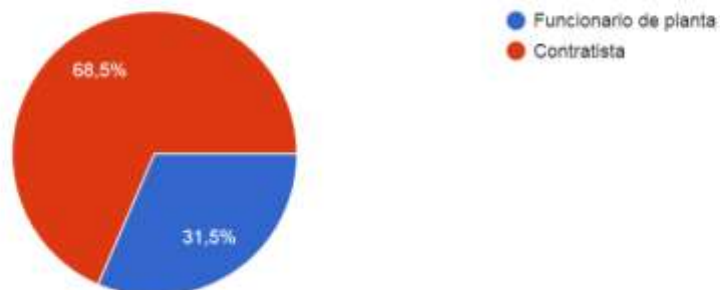
Teniendo en cuenta lo anterior me permito presentar los resultados de esta, en la cual participaron 54 servidores públicos y contratistas, arrojando los siguientes resultados así:

### GRÁFICAS DE RESPUESTAS ENCUESTA

Empleados y contratistas que realizaron la encuesta- Tipo de Vinculación

Indique el tipo de vinculación que tiene con la entidad

54 respuestas

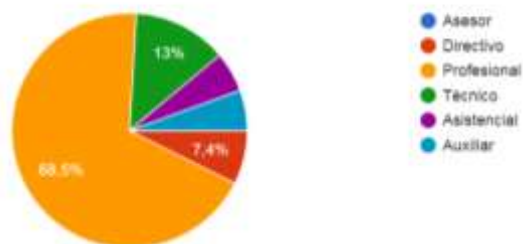


Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

En la siguiente grafica se puede evidenciar el nivel en el que se encuentran los diferentes funcionarios y contratistas.

3. ¿En qué nivel se encuentra dentro de la entidad?

54 respuestas



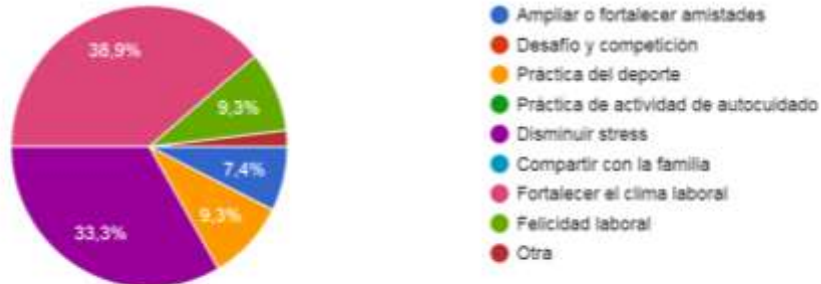
Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

Motivos por los cuales participarían o no en las actividades de Bienestar



8. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

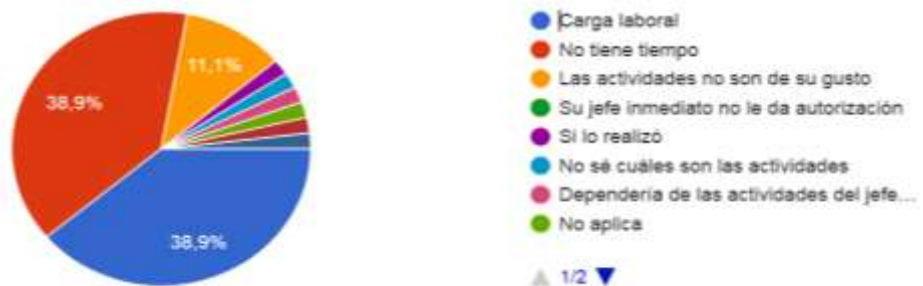
54 respuestas



Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

9. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?

54 respuestas

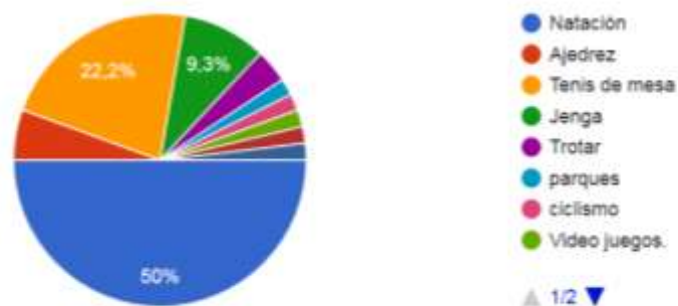


Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

Dentro de las actividades de mayor predilección se encuentran las siguientes:

10. Deporte individual:

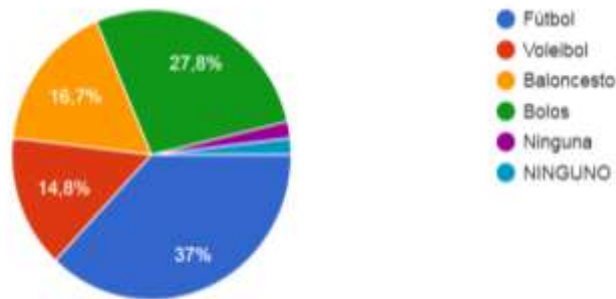
54 respuestas



Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

### 11. Deporte colectivo:

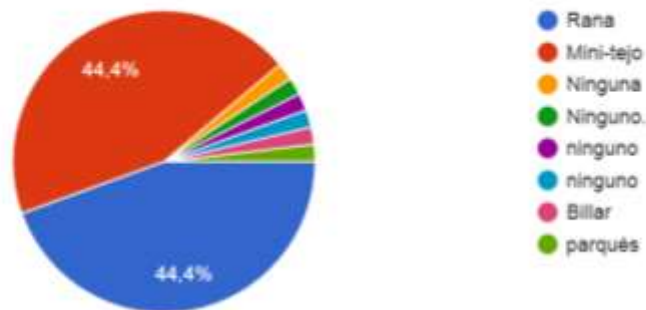
54 respuestas



Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

### 12. Deportes autóctonos:

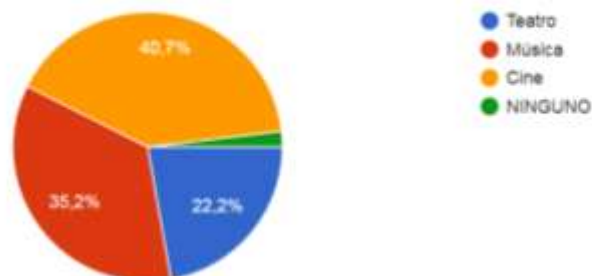
54 respuestas



Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

### 13. Actividades culturales:

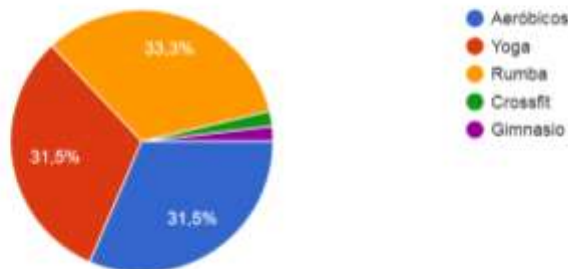
54 respuestas



Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

#### 14. Actividades de autocuidado

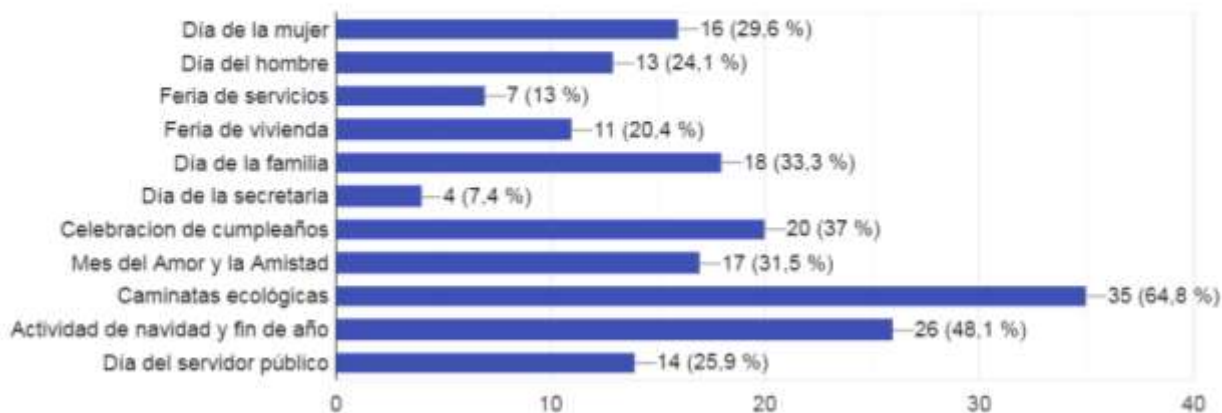
54 respuestas



Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

#### 15. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar - Actividades recreativas

54 respuestas



Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

Habiendo analizado la encuesta planteada como mecanismo de participación en la elaboración del plan a los funcionarios y contratistas de la entidad, se evidencia que dentro de las mayores necesidades que manifiesta los funcionarios y contratistas tenemos que están entre natación, tenis de mesa, fútbol, bolos, juego de rana, teatro, música y cine, pero en su mayoría los funcionarios y contratistas priorizaron las siguientes actividades:

- Día de la mujer
- Día del hombre
- Feria de vivienda
- Día de la familia

- Celebración de cumpleaños
- Mes del amor y la amistad
- Caminatas ecológicas
- Actividades de navidad y fin de año.
- Semana de la salud.

Teniendo en cuenta lo anterior nuestro plan de bienestar se enfocara en las actividades antes mencionadas

## CAPITULO I

### «BIENESTAR E INCENTIVOS 2021»

#### 8. PROGRAMA DE BIENESTAR

El programa de Bienestar agrupa los lineamientos establecidos en las normas relacionadas con el Bienestar de los servidores públicos e identifica y establece unidades de criterio para la planeación y organización de las actividades diseñadas en beneficio directo del funcionario y su grupo familiar; con el establecimiento de la política, el marco conceptual y los objetivos. Para dar cumplimiento al deber funcional del servidor público se toma entre otros (Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG) Desarrollo del talento humano – Programa de Bienestar (anual) «establecer un programa de bienestar de conformidad con los artículos 70 y 75 del decreto 1227 de 2005».

FONDECÚN, enfoca su programa de bienestar, sustentado en los pilares de crecimiento, equidad, desde cada una de las dimensiones establecidas, de esta manera cada dimensión se encuentra inmersa dentro de los objetivos principales de las actividades que se desarrollen, con el fin de promover una atención integral al funcionario y propiciar su desempeño productivo.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior como al exterior de la entidad, se trabajaran 4 dimensiones para el bienestar, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

Las dimensiones para el bienestar son: Cultural y artística, deportiva y recreativa, Recreación, Social y Promoción y Prevención de la Salud; es a través de estas áreas en que se enmarca el desarrollo de los objetivos planteados en este Plan Anual de Actividades Vigencia 2021.



## 8.1. Dimensiones para el bienestar

### 8.1.1. Dimensión cultural y artística:

Actividades con las cuales se atienden necesidades de ocio, esparcimiento y se fortalecen destrezas artísticas de los funcionarios, con el fin de fomentar la reducción de fatiga laboral y generar una perspectiva diferente de la vida en el trabajo.

**Cobertura:** cubre a todos los funcionarios de FONDECÚN en temas relacionados con el ocio y el esparcimiento.

#### Estrategias:

- Coordinar y ejecutar actividades de ocio y esparcimiento para el desarrollo cultural y artístico de los funcionarios en concordancia con las expectativas obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los funcionarios y sus familias.

Para la vigencia 2021 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

El área cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Actividades que se realizarán en 2021:

- Teatro
- Cine

### 8.1.2. Dimensión Deportiva y Recreativa

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor público, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. FONDECÚN busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades deportivas, de salud, recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, justicia, felicidad, cercanía.

El objetivo es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la

formación integral del funcionario, así como la recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

**Cobertura:** cubre a todos los funcionarios, su grupo familiar y contratistas, en temas relacionados con el deporte, la recreación y el descanso.

### **Estrategias:**

- Coordinar y ejecutar las actividades deportivas y recreativas en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y con sus familias.

Para la vigencia 2021 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

Las actividades deportivas estarán enmarcadas según diagnóstico realizado en la entidad para la elaboración del plan de bienestar y se enmarca en la convocatoria que realice la gobernación de Cundinamarca, en el marco de la Copa Gobernación y en las gestiones realizadas con la caja de compensación familiar.

### **8.1.3. Dimensión socio cultural**

Será atendida a través de actividades que se ocupen de problemas y condiciones de la vida cotidiana en el trabajo de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

La dimensión socio cultural pretende impactar de manera positiva la calidad del ambiente laboral, de forma tal que el funcionario cambie su percepción del bienestar dentro del trabajo, para así generar un impacto positivo tanto en la productividad, como las relaciones interpersonales entre los servidores públicos.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una

oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios

**Cobertura:** cubre a todos los funcionarios de FONDECÚN y su grupo familiar, en temas relacionados con la economía familiar, vivienda, servicios y satisfacción personal.

**Estrategias:**

- Coordinar y ejecutar las actividades que promuevan la economía familiar, la vivienda, servicios diversos y satisfacción del funcionario, en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.

Para la vigencia 2021 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- **Feria de servicios:** promover la oferta de servicios por parte de las empresas aliadas de FONDECÚN, con beneficios para los funcionarios en promoción, descuentos y facilidades de pago, lo anterior como una manera de aportar al ahorro y crecimiento familiar de los empleados de la entidad.
- **Feria de vivienda:** La feria de vivienda en la vigencia 2021, se adelantara junto con la caja de compensación familiar
- **Mes del amor y la amistad:** Generar espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas.
- **Celebración de cumpleaños:** Propiciar espacios que permitan compartir en familia.
- **Obsequio de cumpleaños:** Reconocimiento a fecha especial
- **Celebración de navidad:** Reconocimiento a los servidores públicos y sus familias.
- **Día del servidor público:** Programar jornadas de reflexión dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público.
- **Día de la familia:** Generar espacios culturales y recreativos que permitan el aprovechamiento del tiempo libre del Servidor Público con su familia.

#### 8.1.4. Dimensión cultura organizacional

Se compone de actividades que, por su naturaleza y desarrollo, propenden por el fortalecimiento de las bases culturales que componen la organización y el desarrollo laboral de los funcionarios, desde perspectivas como: la felicidad, los valores, el clima organizacional, y los reconocimientos e incentivos.

**Cobertura:** cubre a todos los servidores de FONDECÚN, en temas relacionados con el cambio de cultura organizacional desde lo individual hasta lo institucional.

**Estrategias:**

- Coordinar y ejecutar las actividades que promuevan el cambio de la cultura organizacional e individual de los funcionarios en beneficio de la felicidad y clima organizacional favorable, en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional.

Para la vigencia 2021 se adelantarán las siguientes actividades:

FONDECÚN, considera que el activo más importante es su gente, que son los talentos que trabajan en ella, los que movilizan la Entidad; por ello le apuesta al fortalecimiento de una sociedad y entorno laboral fundada en el desarrollo integral del ser humano, buscando mejorar sus condiciones y oportunidades de vida, mediante la cohesión sociocultural y la equidad para el desarrollo integral, que genere bienestar y satisfacción.

Para lo cual en la vigencia 2021 se realizará la **Sensibilización y socialización de valores institucionales** generando apropiación de los valores institucionales enmarcados dentro del código de ética.

## **CAPITULO II**

### **PROGRAMA DE INCENTIVOS**

#### **9. PROGRAMA DE INCENTIVOS**

Lo constituyen los programas de reconocimiento que se otorgan por el buen desempeño, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso institucional.

El Comité Institucional de Gestión y Planeación MIPG, aprobará anualmente el plan de incentivos institucional elaborado de acuerdo con el presupuesto asignado sustentado en los pilares de crecimiento, equidad y felicidad, desde cada una de las dimensiones establecidas por este programa.

#### **9.1. Dimensiones para los incentivos**

##### **9.1.1. Dimensión cultura organizacional**

Los incentivos que otorga la institución dentro del presente programa se entrelazan directamente con la dimensión cultura organizacional, puesto que su finalidad es mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en beneficio del servicio, el clima laboral y el cumplimiento de la misionalidad de FONDECÚN.

##### **9.1.2. Incentivos no pecuniarios**

Los incentivos no pecuniarios consisten en reconocimientos por servicios prestados a la entidad, al mejor servidor público y/o contratista buscando brindar sentido de pertenencia a los servidores públicos de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado.

**Cobertura:** Tendrán derecho a incentivos no pecuniarios todos los funcionarios y contratistas de la entidad

#### **Estrategias:**

- Promover la entrega de incentivos que fortalezcan el cambio de la cultura organizacional e individual de los funcionarios en beneficio al clima organizacional favorable, en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.

Para la vigencia 2021 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- **Incentivo a mejor funcionario:** elección del mejor empleado –trabajador oficial y de libre nombramiento y remoción, según evaluación de los jefes inmediatos.
- **Reconocimiento por antigüedad laboral:** a los servidores públicos más antiguos, mediante publicación en la página WEB de la Entidad
- **Día de descanso remunerado por su cumpleaños.**
- **Trabajo en casa:** Beneficio como una modalidad laboral a distancia que pretende apoyar a funcionarios que, por sus condiciones personales, desplazamientos o condiciones familiares y de salud, evidencien dificultades para desarrollar sus funciones.

### **CAPITULO III**

#### **CLIMA ORGANIZACIONAL**

#### **10. MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

El Programa Institucional de Estímulos 2021 “Bienestar e incentivos”, servirá como pilar fundamental para fortalecer positivamente el ambiente de trabajo durante la vigencia y el cual se convertirá en la base fundamental para el cambio de la cultura organizacional bajo principios de felicidad, trabajo en equipo, trabajo con sentido y buen servicio.

En a la vigencia 2021 se desarrollarán dos grandes actividades de fortalecimiento, en las cuales se abarcarán temas como:

- **Comunicación e integración:** se propenderá por desarrollar habilidades comunicativas asertivas de tipo verbal y no verbal, con énfasis en el saber escuchar, lo que servirá como principio de la integración y el trabajo en equipo.

- **Trabajo en equipo:** propiciar el trabajo en equipo basado en el apoyo, respeto y colaboración, con el aprovechamiento de los talentos existentes y el fortalecimiento de temas como la confianza, definición de objetivos comunes, sentido de pertenencia, toma de decisiones, entendimiento, responsabilidad y compromiso

## CAPITULO IV CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y VALORES

### 11. CÓDIGO INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD Y VALORES

#### 11.1. Condiciones Institucionales para la implementación y Socialización.

##### 11.1.1. Diagnóstico y Socialización de resultados

El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN a través de la Subgerencia Administrativa y Financiera y del Trabajador Oficial asignado para adelantar el proceso de apoyo de Gestión de Talento Humano, socializará los resultados obtenidos con el desarrollo de las actividades de gestión y promoción del código institucional de integridad y valores de igual manera, se presentarán los resultados de medición de clima organizacional en el cual se incluyó un diagnóstico general sobre el código.

##### 11.1.2. Realimentación, sensibilización, inducción y reinducción

La Subgerencia Administrativa y Financiera a través del trabajador oficial asignado para adelantar las labores del proceso de apoyo de Gestión de Talento Humano generará espacios y canales de comunicación, socialización y realimentación, que permitan desarrollar un proceso de mejora continua en la planificación de actividades de gestión e implementación del código institucional de integridad y valores, las cuales tendrán un alcance del 100% sobre los servidores públicos de la entidad, a través de la inducción y reinducción.

#### 11.2. Gestión y promoción.

##### 11.2.1. Programa de gestión

La Subgerencia Administrativa y Financiera a través del trabajador oficial asignado para adelantar las labores del proceso de apoyo de Gestión de Talento Humano, diseñará y socializará el cronograma de actividades que servirán como herramienta de apropiación del código institucional de integridad y valores.

Las actividades serán ejecutadas en concordancia con la planeación establecida.

### 11.2.2. Evaluación de resultados

A través del trabajador oficial asignado para adelantar las labores de Talento Humano, se adelantará encuesta de evaluación con el fin de evidenciar los resultados de las actividades ejecutadas.

### 12. Presupuesto del plan

FONDECÚN cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2021, un valor de **DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$10.000.000)**.

El presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de actividades incluidas en el Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» vigencia 2021.

**Parágrafo:** FONDECÚN podrá agotar el presupuesto de acuerdo a 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.

### 13. Indicadores de evaluación y seguimiento

Esta fase permite evaluar el cumplimiento de las actividades propuestas en el cronograma inicial; en segundo lugar, permite conocer el número de servidores públicos beneficiados con las actividades ejecutadas.

De igual manera permite obtener retroalimentación y conocer el nivel de satisfacción que se genera en los servidores públicos que participan de los diferentes programados realizados durante la vigencia.

### 14. ACTIVIDADES

Las actividades por desarrollar se describirán en el cronograma de actividades.

FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA- FONDECÚN																	
CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR																	
VIGENCIA 2021																	
DIMENSIÓN /ÁREA	TAREA	OBJETIVO	COBERTURA	DETALLE DE ACTIVIDAD	RECURSOS REQUERIDOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
DIMENSIÓN DEPORTIVA Y RECREATIVA	Copa Gobernación de Cundinamarca	Buscar la integración de los Servidores Públicos de las todas las entidades departamentales a	Servidores públicos y contratistas	Inauguración, desarrollo y clausura	gestión			X	X	X	X						
	Día de la mujer	Generar espacios de integración y reconocimiento a	Servidores públicos y contratistas	actividad cultural	gestión			X									
ÁREA SOCIAL	Día de la secretaria	Generar espacios de integración y reconocimiento a	funcionarios y/o contratistas		gestión				X								
	Celebración de cumpleaños	Propiciar espacios que permitan compartir en familia	funcionarios		gestión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Actividad de Navidad y fin de año	Promover el reconocimiento a los funcionarios y sus	funcionarios	actividad de cierre de año	gestión-Recursos propios												X
	Día del conductor	Resaltar la labor de los conductores de la entidad a través de una salida de descanso.	funcionarios	Salida recreativa	contemplado dentro del plan departamental de bienestar e incentivos								X				
	TEATRO	disfrutar de actividades culturales (teatro)	funcionarios		Recursos propios											X	
ÁREA CULTURAL	CINE	disfrutar de actividades culturales (cine)	funcionarios		Recursos propios											X	

Aprobó: Comité Institucional de Planeación y Gestión- MIPG *Yeni Silva*  
 Revisó: Ángela Andrea Forero Mojica-Subgerente Administrativa y Financiera *Angela Forero*  
 Elaboró Yeni Silva -Profesional Universitario con funciones de Talento Humano