



# FONDECUN

FONDO DE DESARROLLO DE  
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS FONDECUN 2023



Sede Administrativa  
Av. Carrera 10 No. 28-49 Torre A, Piso 21  
Teléfonos: 243 2328 / 243 2806

[www.fondecun.gov.co](http://www.fondecun.gov.co)  
@fondecun



## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1. GENERALIDADES.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>3. OBJETIVOS .....</b>	<b>4</b>
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	4
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
<b>4. PILARES Y DIMENSIONES ESTRATÉGICOS .....</b>	<b>5</b>
4.1 PILARES ESTRATEGICOS .....	5
<b>5. NORMATIVIDAD APLICABLE .....</b>	<b>6</b>
<b>6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.....</b>	<b>7</b>
<b>7. RESULTADOS POR COMPONENTE.....</b>	<b>11</b>
<b>8. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....</b>	<b>11</b>
8.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	11
8.2 EJE 2: SALUD MENTAL .....	16
8.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL .....	16
8.4 EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES .....	16
<b>9. ENTIDADES DE APOYO .....</b>	<b>17</b>
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>11. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023 .....</b>	<b>18</b>
<b>12. RESPONSABILIDAD.....</b>	<b>19</b>
<b>13. PRESUPUESTO DEL PLAN.....</b>	<b>19</b>

## INTRODUCCIÓN

Uno de los propósitos institucionales de FONDECUN es fortalecer el Bienestar y Gestión del 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 Entidad.

Así con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, y conforme a lo resaltado en la política de talento humano y el plan estratégico de talento humano de Fondecun, se diseña y presenta el plan de bienestar laboral e incentivos propuesto para todos los funcionarios de la Entidad para la vigencia 2023, teniendo como finalidad exaltar la labor de los trabajadores, su sentido de pertenencia y lograr una alta motivación frente a la Institucional, los objetivos organizacionales 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 entidad, 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 una mancomunidad entre el recurso humano de la Entidad y sus metas, asegurando no solo su desarrollo sino una ejecución de la forma más eficiente.

### 1. GENERALIDADES

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación del Modelo integrado de políticas 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 búsqueda que las organizaciones, en este caso, Fondecun 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. 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 colaboradores de Fondecun 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.

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1 Objetivo General**

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de Fondecun, 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 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 Fondecun.

### 3.2 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 Entidad.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social 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 Entidad, 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.

## 4. PILARES Y DIMENSIONES ESTRATÉGICOS

### 4.1 Pilares Estratégicos

Como fundamento estratégico del programa Institucional de estímulos 2023 “Bienestar e Incentivos” en cuanto a los cuatro pilares establecidos en la guía de estímulos para servidores públicos del DAFP así:

- ✓ **Motivación:** Potenciando la vocación de los servidores de Fondecun mediante estímulos que satisfagan sus intereses y necesidades que incidan en el incremento de la calidad del trabajo y en la eficacia del servidor. Esta motivación puede darse a través del reconocimiento, siendo esto fundamental en el momento en que los servidores logren cumplir con una meta propuesta, 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.
- ✓ **Sentido de pertenencia:** Es la satisfacción que el servidor público siente al formar parte de un grupo, como miembro fundamental de su equipo de trabajo, reconociéndose como recurso indispensable en el logro de los objetivos institucionales y la importancia de su labor que se verá reflejada en el buen servicio a la comunidad.
- ✓ **Calidad de vida:** Promoviendo sensación de seguridad y desarrollo personal y profesional entre los servidores de la entidad, permitiendo el equilibrio entre su vida familiar y laboral.
- ✓ **Felicidad:** Para el presente plan se adopta un cuarto pilar, específico para nuestros servidores, garantizando el bienestar a través de un buen clima laboral, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento de su trabajo para contribuir positivamente a su crecimiento emocional, proyectando una buena disposición como parte del interés de la entidad hacia sus funcionarios.

## 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.
- ✓ 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 tramites, la información pertinente y presentado 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 2.2.5.5.3 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.
- ✓ 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 recibirá

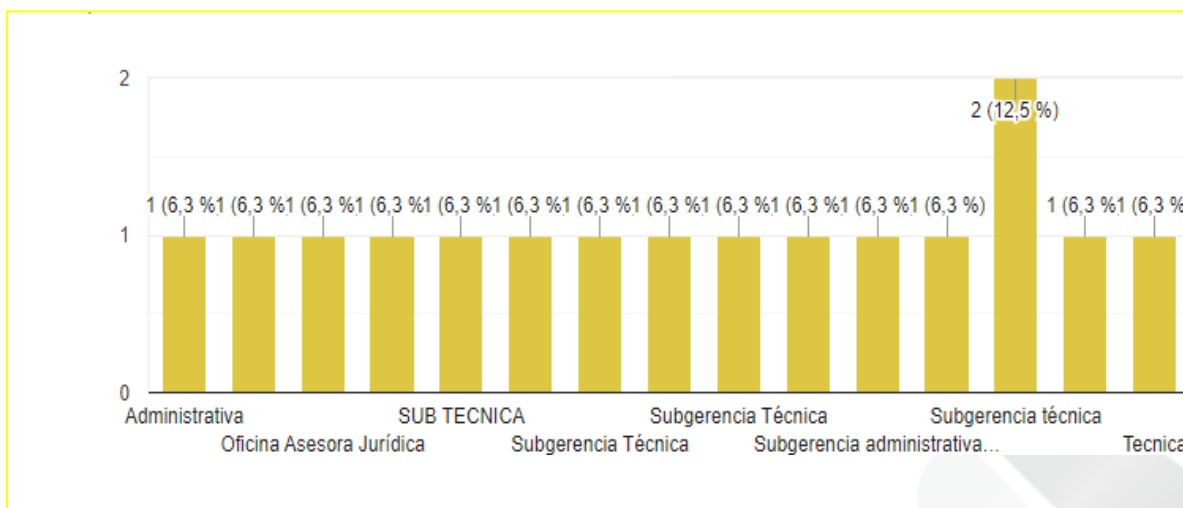
medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

- ✓ Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” de diciembre del 2020.

## 6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

El programa de bienestar e incentivos para la vigencia 2023 de Fondecun, es elaborada a partir de la recolección de información que arroja la encuesta de bienestar realizada a los funcionarios de la entidad, a través del enlace <https://docs.google.com/forms/d/1qOdgCASis5fDw5Ghc3JEJVS9sWsA8pxB-ASKIDq-c8c/edit#responses>, siendo estos los insumos necesarios para la realización del plan y el cronograma de actividades, se debe tener en cuenta que dicha encuesta no fue acogida por parte de los funcionarios donde solo contestaron 3 de los 14.

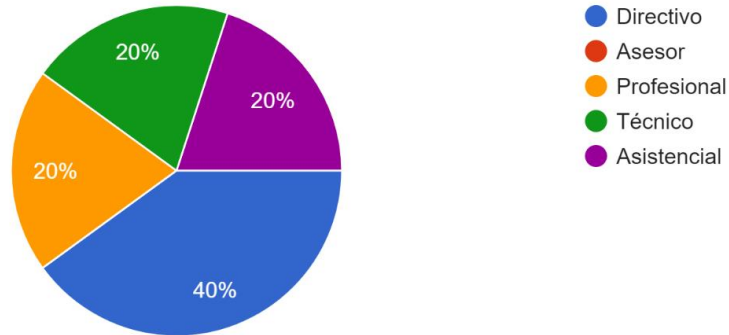
### DEPENDENCIA PARTICIPE DEL PROGRAMA



Nivel ocupacional

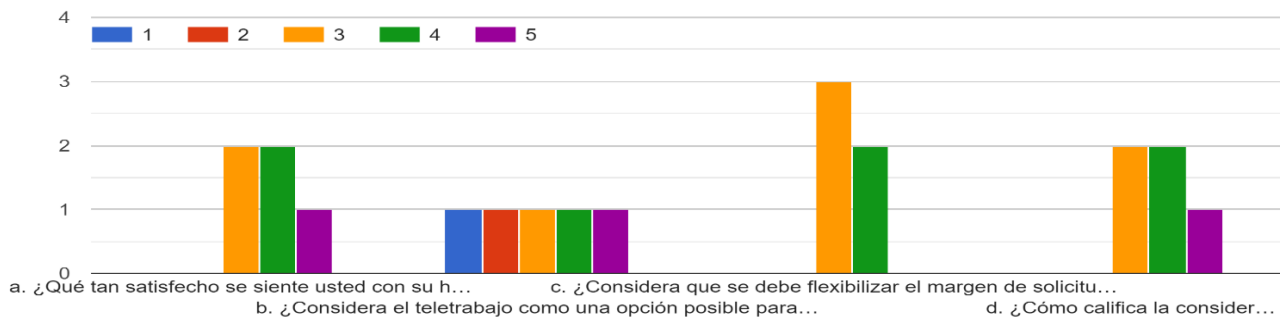
Nivel ocupacional

5 respuestas



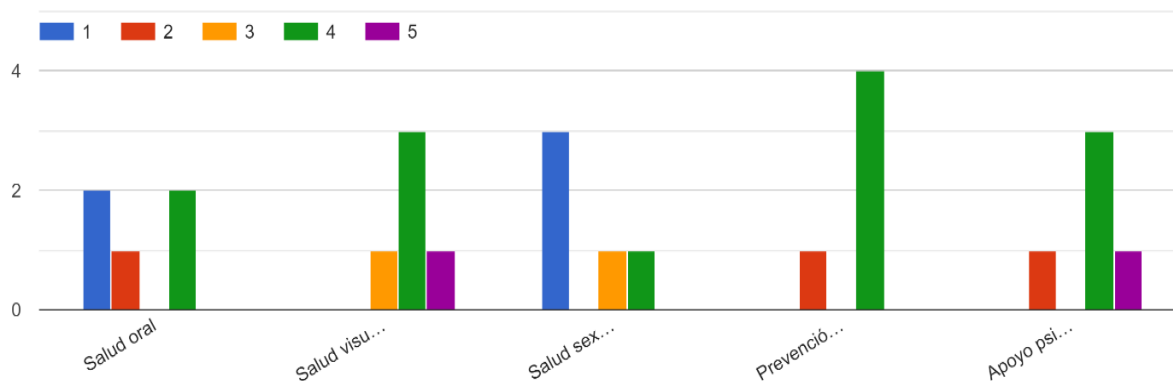
Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

FLEXIBILIDAD LABORAL





PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

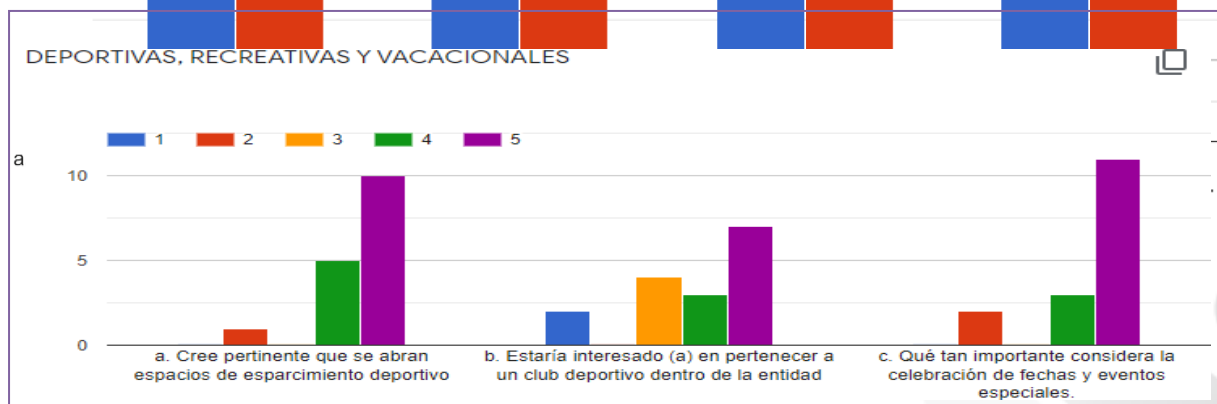


Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos:

CUIDADO DE LA SALUD



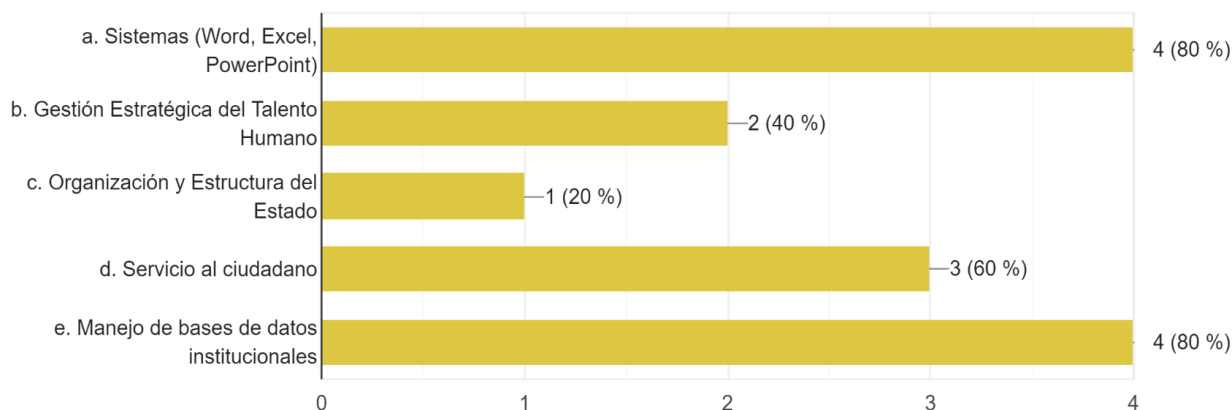
Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia}



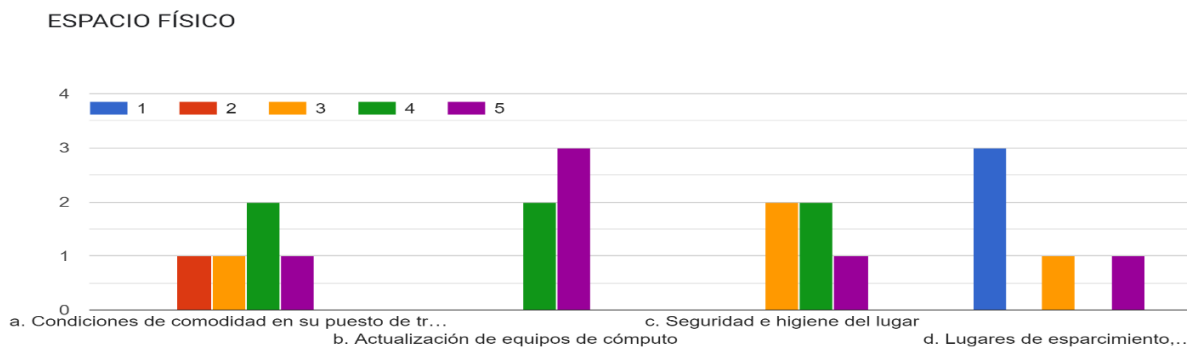
Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente

Selecciones 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:

5 respuestas

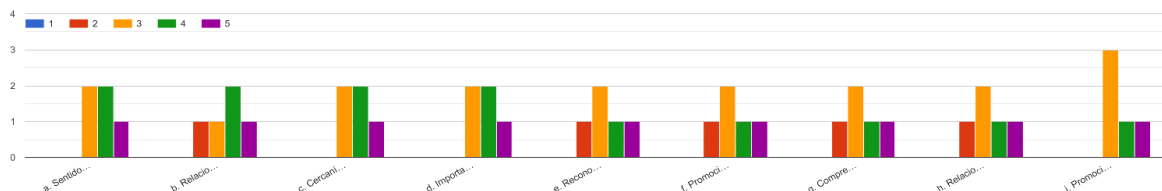


Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente:



Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente:

AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)



## 7. RESULTADOS POR COMPONENTE

- ✓ Para el componente de promoción y prevención en salud la temática que obtuvo mayor calificación fue salud visual y auditiva como de mayor preferencia.
- ✓ En el componente de artística y cultural, la temática con mayor porcentaje que estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina.
- ✓ 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: La mayoría de los funcionarios encuestados están interesados en cursos de educación continua fuera del horario laboral y los temas de mayor interés son capacitar son Sistemas (Herramientas ofimáticas), servicio al ciudadano, Organización y Estructura del Estado.
- ✓ En el componente espacio físico: La mayoría de los encuestados, se sienten cómodos en su lugar de trabajo y manifiestan que hay seguridad e higiene del lugar.
- ✓ Y frente al componente ambiente laboral, la mayoría de la encuestada alta cercanía con los jefes y directivos sin embargo consideran importante fortalecer la Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor.

## 8. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan institucional de bienestar e incentivos del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Fondecun, se enmarcará en las áreas de protección y equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital según lo establecido en la normatividad vigente.

### 8.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

### a) Factores psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

#### Eventos deportivos y recreacionales

Acondicionamiento Físico: Se garantizarán espacios en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.

Copa Gobernación 2023: un espacio de esparcimiento e integración entre funcionarios y otras entidades de la Gobernación.

- **Eventos artísticos y culturales**

Cierre de Gestión: Esta actividad tendrá como propósito reconocer el trabajo de los funcionarios en pro de incentivar y motivar para alcanzar los objetivos del siguiente año y realizar el balance de la vigencia en materia de cumplimiento de metas y proyectos.

- **Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad**

En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como gastronomía, pintura, generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial.

- **Reconocimiento a servidores públicos según su profesión**

Este programa tiene como objetivo brindar un reconocimiento especial a los funcionarios en fechas especiales de su profesión.

- **Navidad FONDECUN**

Busca la realización de las novenas de aguinaldos que promuevan la unión entre los funcionarios.

- **Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida**

El retiro y la desvinculación se configuran dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, constituyendo la última fase del ciclo de vida del servidor público.

Entrevistas de retiro: Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad como insumo para elaborar planes de mejoramiento.

- **Programas de estímulos e incentivos (reconocimientos por el buen desempeño)**

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 y trabajadores oficiales de Fondecun, 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.

- **Incentivos No pecuniarios**

\*Reconocimientos públicos:

\*Mejores funcionarios por nivel ocupacional

\*Reconocimiento al servicio por antigüedad.

\*Reconocimiento al servidor más joven de la entidad

- **Incentivos pecuniarios**

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 funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios Trabajadores oficiales y libre nombramiento y remoción en cada nivel jerárquico, así como, los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, 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 Entidad.

- **Mejores Servidores y Equipos de Trabajo:**

Es un reconocimiento económico que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral a los mejores equipos de trabajo, promoviendo la entrega de incentivos que fortalezcan la calidad de vida de los funcionarios en beneficio de la felicidad y clima organizacional favorable.

- **Celebración por cumpleaños**

Conceder día de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños a los funcionarios que cumplan años, en caso de que su fecha de cumpleaños corresponda a un fin de semana deberá coordinar con su jefe inmediato el día que se tomará dentro de ese mismo mes. Así mismo se hará entrega de un detalle.

- **Entorno laboral saludable**

Jornada de hábitos saludables: Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios.

Sesión de alimentación saludable: Esta sesión tienen como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.

- **Teletrabajo o trabajo virtual en casa**

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, las entidades determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa.

Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la normatividad vigente, la Subgerencia administrativa y financiera, definir a los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones.

### **b). Equilibrio entre la vida laboral y familiar**

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los funcionarios de la Entidad, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

- **Tiempo en familia:**

El descanso compensado para Semana Santa y festividades de navidad, fin de año y seis de reyes, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la Fondecun, 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 establezca la entidad, la cual deberá garantizar en todo caso la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

- **Día de la niñez**

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 la Subgerencia Administrativa y Financiera.

### **c). Calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

- **Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)**

Jornada de Integración “FONDECUN”: Este espacio fomenta el trabajo en equipo y los lazos entre las diferentes áreas que conforman FONDECUN los funcionarios tendrán la oportunidad de retar su conocimiento entorno a la entidad mientras enfrentan actividades físicas para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad.

- **Clima Organizacional**

La oficina de Talento Humano de fondecun, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre la cuales se encuentran las intervenciones de Clima Laboral y la habilitación a espacios en los cuales se trabaja la Salud Mental.

En razón a lo anterior, y dado que durante la vigencia 2021 se realizó la aplicación de la Encuesta de Medición de Clima Laboral, se deberá realizar en el año 2023 ya que según la legislación vigente se debe realizar dicha medición cada dos años.

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de Medición Clima Organizacional y acciones que fortalezcan la comunicación corporativa, habilidades blandas y el trabajo en equipo en los siguientes puntos importantes:

- **Salario emocional**

Este programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

Jornadas Laborales Comprimidas: En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, entre otros) se realizará una jornada comprimida para que los funcionarios tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa.

Media Jornada Laboral: En fechas especiales en las que los funcionarios compartan con su familia (día de las velitas, navidad, año nuevo y Halloween), se les otorgará media jornada libre remunerada.

## 8.2 Eje 2: Salud Mental

Nuestro cuerpo es un sistema integral que refleja nuestro estado mental y las decisiones que tomamos día a día para tener un equilibrio. Por esta razón, en este programa abordamos los puntos importantes que nos llevan a tener una salud física y mental óptima.

### a). Promoción y prevención en salud

- **Jornada de Salud Mental**

Este espacio tiene como objetivo que los funcionarios aprendan técnicas que contribuyan a su bienestar mental como: técnicas de relajación, manejo del duelo, roles de la vida laboral y familiar, entre otros.

## 8.3 Eje 3: Convivencia Social

### a). Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.

- **Mes de la Diversidad**

En marzo se celebrará el día de la mujer y del hombre. Así mismo, se promoverá la diversidad de género, raza, cultural, entre otros durante la vigencia.

- **Cultura inclusiva**

Divulgar y promocionar los valores institucionales del código de integridad.

## 8.4 Eje 4: Alianzas Interinstitucionales

### a). Coordinación interinstitucional

- **Promoción Convenios**

El propósito es ofrecer información acerca de los convenios entre la entidad y las empresas privadas para los diferentes cursos.

Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

- **Transformación Digital**

En atención al momento coyuntural por el que atravesamos en el mundo se ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad



laboral, la transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

## b). Creación de Cultura Digital para el Bienestar

- **Bienestar a un clic**

Generar un espacio digital en donde todos los funcionarios de FONDECUN a nivel nacional puedan acceder a las diferentes actividades virtuales de bienestar.

## 9. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de:

- ✓ La Caja de Compensación Familiar
- ✓ Entidades Promotoras de Salud
- ✓ Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- ✓ Fondos de Pensiones y Cesantías.
- ✓ Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privada.

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Corresponderá a Subgerencia Administrativa y Financiera a través de la profesional con funciones Bienestar y Gestión del talento humano, con la participación del Comité de Gestión Institucional y al acompañamiento de la comisión de personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan.

En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2023. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

Nivel de Cumplimiento del Plan	$(\text{Número de actividades ejecutadas de bienestar e incentivos en la vigencia} / \text{Número de actividades programadas}) \times 100$
Nivel de Satisfacción de los beneficiarios del Plan	$(\text{Número de evaluaciones con calificación superior en 80\%} / \text{Número total de evaluaciones}) \times 100$

## 11. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2023		
	COMPONENTE	ACTIVIDADES PROPUESTAS
EJE No. 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Calidad de Vida laboral	Copa Gobernación 2023
		Celebración de cumpleaños servidores públicos
		Resaltar los valores Corporativos
		Día del Servidor Publico
		Día del Conductor
		Semana de la Salud
		Reconocimientos a Servidores según su Profesión
		Cierre de Gestión (Salida)
		Mejor funcionario en los niveles profesional, técnico y asistencial, y Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción.
		Novenas Navideñas
		Salario Emocional
		Aniversario FONDECUN
	Promover planes para la adquisición de vivienda por medio de ferias de servicio	
	Equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar	Día de la Familia
		Semana Santa
		Navidad

		Año Nuevo
		6 de Reyes
	Factores Psicosociales	Taller tipo presencial enfocado en el liderazgo
		Taller Comunicación organizacional dentro del grupo de trabajo.
		talleres de capacitación en temáticas como gastronomía, pintura
EJE No. 2: SALUD MENTAL	Promoción y prevención en salud	Taller de Motivación
		Autocuidado y calidad de vida / Alimentación sana.
		Ejecutar actividades de pausas activas, cognitivas y gimnasia cerebral, durante la jornada de trabajo.
EJE No.3: CONVIVENCIA SOCIAL	Factor Social	Mes de la Diversidad de Genero (Día de la Mujer y el Hombre)
EJE No.4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES		Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.
EJE No.5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de Cultura Digital Para el Bienestar	Encuesta Actualización de Datos
		Capacitación Manejo de la Pagina Web

## 12. RESPONSABILIDAD

La Subgerencia Administrativa y Financiera a través de la profesional con funciones Bienestar y Gestión del talento humano, implementará las diferentes estrategias y actividades que conforman el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023.

## 13. PRESUPUESTO DEL PLAN

Fondecun cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2023, en cumplimiento del marco normativo que sustenta las acciones aquí planteadas asciende a la suma de ONCE MILLONES DE

PESOS M/CTE (\$11.000.000). El presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de actividades incluidas en el Plan.

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

No.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE CAPACITACION	AREA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Área de calidad de vida laboral	Todas las áreas					x							
2	Plan de Incentivos	Todas las áreas						x						x
3	Programa de recreación y deportes	Todas las áreas					x							
4	Día de la familia	Todas las áreas					x							
5	Día del servidor público	Todas las áreas			x			x						
6	Celebración de cumpleaños	Todas las áreas	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X	x
7	Día de la mujer	Todas las áreas			x									
8	Día del hombre	Todas las áreas			x									
9	Día del conductor	Todas las áreas							x					

No.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE CAPACITACION	AREA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
10	Fechas especiales -Celebración de navidad y despedida de año	Todas las áreas												x
11	Tiempo en familia	Todas las áreas				x								
12	Promoción y prevención en salud	Todas las áreas												

Revisó: Leydi Marcela Rueda- Profesional con Funciones de Bienestar y Gestión de Talento Humano *Leydi Rueda*

Elaboró y consolidó: Catalina Tinjaca Farias -Profesional Universitario contratista

*Catalina Tinjaca Farias*