



FONDECÚN
FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA



FONDECUN
FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS FONDECUN 2025

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co



Gobernación de
Cundinamarca



CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	GENERALIDADES	4
3	ALCANCE	4
4	OBJETIVOS	4
	4.1 OBJETIVO GENERAL	4
	4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
5	PILARES Y DIMENSIONES ESTRATÉGICOS	6
	5.1 PILARES ESTRATÉGICOS	6
6	NORMATIVIDAD APLICABLE	6
7	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES	7
	7.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	8
	7.1.2. TIPO DE VINCULACIÓN CON LA ENTIDAD:.....	8
	7.1.3. NIVEL DE SATISFACCIÓN	9
	7.1.4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN.....	9
	7.1.5 CLIMA LABORAL E INTEGRACIÓN	11
	7.2 RESULTADOS	11
8	COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	11
	8.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	11
	8.2 EJE 2: SALUD MENTAL	15
	8.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL	15
	8.4 EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	16
9	ENTIDADES DE APOYO	16
10	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17
11	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS 2024	18
12	RESPONSABILIDADES	19
13	PRESUPUESTO DEL PLAN	19
14	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	19

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





1 INTRODUCCIÓN

Uno de los propósitos institucionales de FONDECÚN 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.

Es así como, para responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los planteamientos de su Plan Estratégico Institucional, FONDECÚN debe desarrollar y potencializar su talento humano, a través de las estrategias encaminadas a mejorar las condiciones de vida de los funcionarios y sus familias, como también el fortalecimiento del clima y cultura laboral, con acciones sostenibles que aporte a la construcción del tejido social y le permitan al funcionario desarrollar sus labores en condiciones favorables que conduzcan a su felicidad laboral.

Así mismo, para la entidad, el bienestar de su capital humano es un pilar fundamental, de ahí la importancia de fortalecer a través de la estrategia y prácticas para fortalecer el ambiente laboral, relaciones de confianza, transparencia y empatía que permitan avanzar en la consolidación de un mejor lugar para trabajar y adoptar los valores esenciales en la vida de sus funcionarios centrándose en el ser humano y su desarrollo integral.

Por lo anterior y con base en el marco normativo, los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles, los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de bienestar, las situaciones identificadas frente al Plan de Mejoramiento por Procesos – PMP y Plan de Mejoramiento Institucional -PMI, los lineamientos de MIPG, FURAG, los lineamientos estratégicos definidos para el cuatrienio, los resultados de la percepción del clima laboral, caracterización de cultura y el ciclo de vida del funcionario y con la participación de sus servidores, FONDECÚN formula el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2025.

Finalmente, las actividades y acciones que conforman los programas dirigidos hacia el talento humano de FONDECÚN y sus familias, las cuales 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.

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





2 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, FONDECÚN 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.

3 ALCANCE

El Plan se inicia con un diagnóstico de la necesidad de los funcionarios, cuya información es el insumo para establecer estrategias para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la entidad 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 2025 se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad.

Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al funcionario por su compromiso y labor desempeñada, así como la evaluación de la eficacia de las actividades previstas.

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Contáctenos

 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21

 (57) 1 - 2432328- 2432806

   @fondecunoficial

 www.fondecun.gov.co





Generar estrategias de bienestar que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores oficiales y servidores públicos de FONDECÚN y sus familias, 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 FONDECÚN.

4.2 Objetivos específicos

- ✓ Fortalecer e implementar prácticas que promuevan un ambiente laboral y el desarrollo integral de los servidores, que le permitan condiciones favorables y una cultura organizacional para el mejoramiento de la gestión institucional.
- ✓ Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de Función Pública; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- ✓ 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.
- ✓ 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 educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.
- ✓ Armonizar en la vigencia 2025 los valores del Código de Integridad generando apropiación de estos en cada una de las actividades, fortaleciendo de esta manera, el clima laboral y la cultura organizacional para generar sentido de pertenencia y calidez humana que aporte a la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
(57) 1 - 2432328- 2432806

   @fondecunoficial
 www.fondecun.gov.co





5 PILARES Y DIMENSIONES ESTRATÉGICOS

5.1 Pilares Estratégicos

Como fundamento estratégico del programa Institucional de Estímulos 2025 “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 FONDECÚN 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.

6 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

Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
(57) 1 - 2432328- 2432806

   @fondecunoficial
 www.fondecun.gov.co





sus veces facilitando los tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional; Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio; Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada; Fortalecer el trabajo en equipo; Adelantar programas de incentivos.

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

7. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





Frente al diagnóstico de necesidades de bienestar se buscó conocer la percepción de manera individual como grupal, la Subdirección Administrativa y Financiera diseñó la “**Encuesta de satisfacción 2024 y expectativas de necesidades 2025 - Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Capacitación y Plan de SST**”,

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScIzdtrMJsIAcIEBTvtBU30REIwjV3M-](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScIzdtrMJsIAcIEBTvtBU30REIwjV3M-zSuOwIFBqa69FN5ig/viewform)

[zSuOwIFBqa69FN5ig/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScIzdtrMJsIAcIEBTvtBU30REIwjV3M-zSuOwIFBqa69FN5ig/viewform) compuesta por 33 preguntas, de las cuales y además de los aspectos demográficos, los demás ítems buscaron la detección de necesidades de bienestar de los funcionarios de FONDECÚN.

Esta encuesta se dispuso de manera virtual en el mes de diciembre de 2024, arrojando una participación de 12 funcionarios de planta que equivale al 85% del personal de la planta activa en el momento de la aplicación de la misma.

Así mismo se realizaron mesas de trabajo con cada uno de los líderes de proceso de la entidad, que se llevaron a cabo en el mes de diciembre, donde propusieron actividades a tener en cuenta para la implementación del plan.

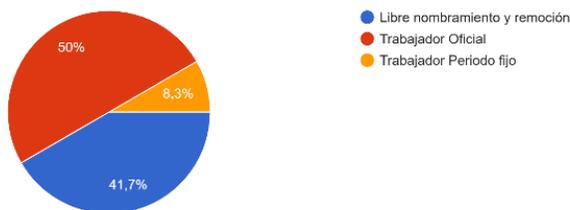
De los anteriores diagnósticos se crea el programa de bienestar e incentivos para la vigencia 2025 de FONDECÚN.

7.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

A continuación, se evidencian los resultados de la encuesta aplicada a doce (12) de los trece (13) funcionarios, donde se midió el nivel de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos durante la vigencia 2024, así como la identificación de necesidades para el Plan 2025:

7.1.2. TIPO DE VINCULACIÓN CON LA ENTIDAD:

6. Tipo de vinculación con FONDECÚN
12 respuestas



7.1.3. NIVEL DE SATISFACCIÓN:

Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
(57) 1 - 2432328- 2432806

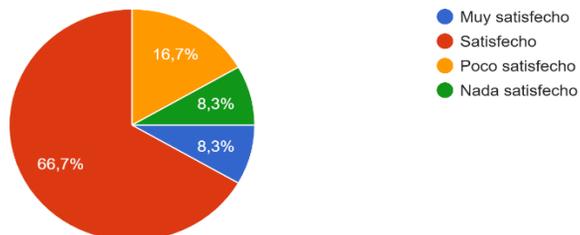
@fondecunoficial
www.fondecun.gov.co





16. Respecto al Plan de Bienestar e Incentivos 2024, Califique su nivel de satisfacción respecto a la pertinencia y calidad de las estrategias desarrolladas.

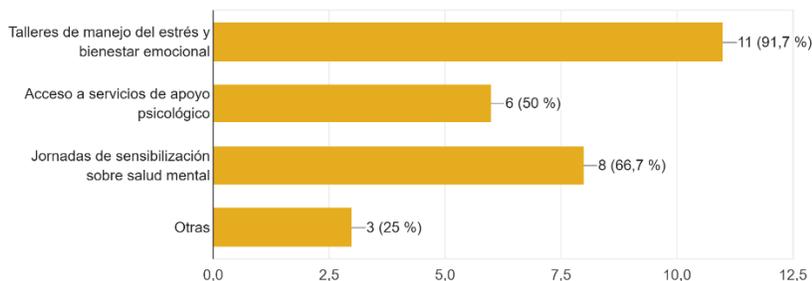
12 respuestas



7.1.4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

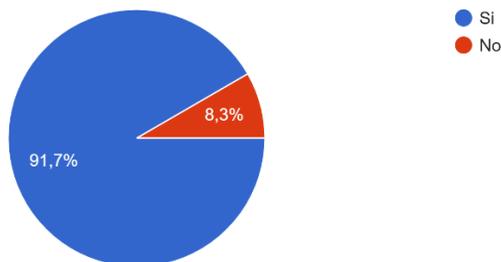
13. ¿Qué tipo de programas cree que serían más efectivos para fortalecer la salud mental en la entidad? Puede seleccionar más de 1 opción.

12 respuestas



12. ¿Cree que las actividades de Promoción y Prevención de la Salud ejecutadas por la Entidad, generan conciencia sobre el Autocuidado y se deben seguir practicando?

12 respuestas



7.1.5. CLIMA LABORAL E INTEGRACIÓN

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

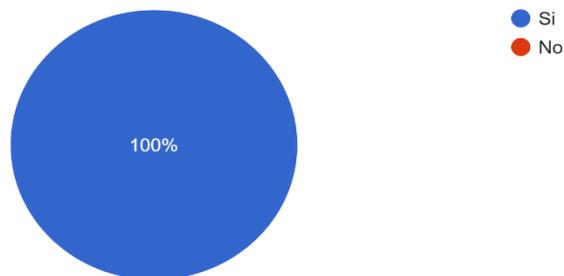
📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





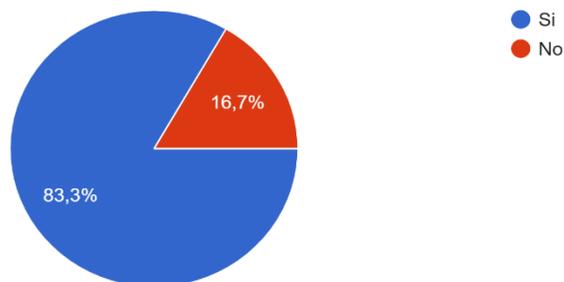
7. ¿Considera que la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, motivan a los funcionarios para un mejor desempeño laboral, y se deben continuar realizando?

12 respuestas



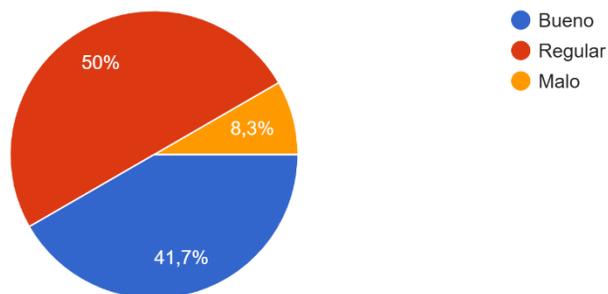
9. ¿Considera que la realización de las actividades del plan de Bienestar e incentivos, redundan en unas mejores relaciones interpersonales y en un may... funcionarios, y se deben continuar realizando?

12 respuestas



10. ¿Cómo considera la realización de actividades de clima organizacional (pausas activas, promoción de trabajo en equipo, hábitos de vida y t... inteligencia emocional y resolución de conflictos?

12 respuestas



Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

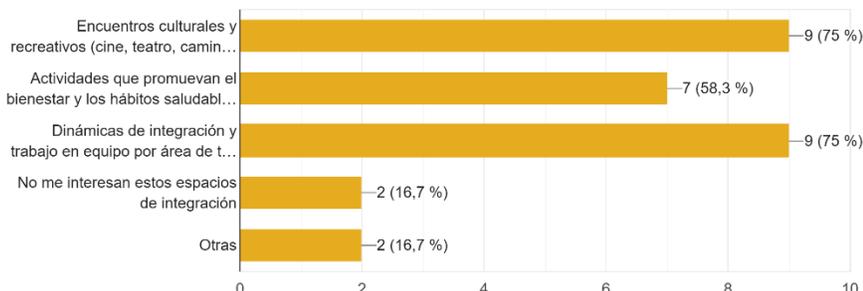
📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





14. ¿Qué actividades considera prioritarias para promover los espacios de integración en FONDECÚN

12 respuestas



7.2 RESULTADOS

- ✓ Referente al nivel de satisfacción con las actividades del plan de bienestar e incentivos el 66,7% los funcionarios refirieron encontrarse satisfechos mientras el 8.3% nada satisfechos.
- ✓ Para el componente de promoción y prevención en salud se destacan los talleres de manejo del estrés y bienestar emocional, acceso a servicios de apoyo psicológico y jornadas de sensibilización sobre salud mental.
- ✓ Para el componente clima laboral e integración: La mayoría de los encuestados están interesados Encuentros culturales y recreativos (cine, teatro, caminatas) y dinámicas de integración y trabajo en equipo por área de trabajo (bolos, talleres de cocina).

8. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan institucional de bienestar e incentivos del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca - FONDECÚN, 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

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

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





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

Copa Gobernación 2025 un espacio de esparcimiento e integración entre funcionarios y otras entidades de la Gobernación.

- **Cierre de Gestión Anual:** 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.
- **Reconocimiento a servidores públicos según su profesión:** Este programa tiene como objetivo brindar un reconocimiento especial a los trabajadores oficiales y servidores públicos en fechas especiales de su profesión.
- **Navidad FONDECÚN:** 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 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.
- **Incentivos no pecuniarios:**
 - Reconocimientos públicos
 - Mejores funcionarios por nivel ocupacional
 - Reconocimiento al servicio por antigüedad.
 - Reconocimiento al servidor más joven de la entidad

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





- 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.

Semana de la salud: 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 y trabajo 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, definirá los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones.

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
📞 (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





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 festividad de reyes, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de FONDECÚN, 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 “FONDECÚN”: este espacio fomenta el trabajo en equipo y los lazos entre las diferentes áreas que conforman FONDECÚN; en esta, 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 FONDECÚN, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el “Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral”, entre la cuales se

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





encuentran las intervenciones de Clima Laboral y la habilitación de espacios en los cuales se trabaje la Salud Mental.

En razón a lo anterior, y dado que durante la vigencia 2023 se realizó la aplicación de la Encuesta de Medición de Clima Laboral, en la cual participaron 58 personas y basado en los resultados y con el propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, se elaboró y ejecutó el plan durante la vigencia 2024, contribuyendo en la comunicación corporativa, habilidades blandas y el trabajo en equipo en los siguientes aspectos:

✓ **Salario emocional**

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

Jornadas laborales flexibles: en eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, entre otros), se realizará una jornada flexible 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, halloween, entre otros), 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
- ✓ Día mundial de la 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
- ✓ Equidad de género

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





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 FONDECÚN 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

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





FONDECÚN

FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

- ✓ 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 2025. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

Nivel de Cumplimiento del Plan	(Número de actividades ejecutadas de bienestar e incentivos en la vigencia / Número de actividades programadas) x 100
Nivel de Satisfacción de los beneficiarios del Plan	(Número de evaluaciones con calificación superior al 80% / Número total de evaluaciones) * 100

Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
(57) 1 - 2432328- 2432806

   @fondecunoficial
 www.fondecun.gov.co



Gobernación de
Cundinamarca



7 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS 2025

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2025			
	COMPONENTE	ACTIVIDADES PROPUESTAS	
EJE No. 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Calidad de Vida laboral	Copa Gobernación 2025	
		Celebración de cumpleaños servidores públicos	
		Resaltar los valores Corporativos	
		Día del Servidor Publico	
		Día del Conductor	
		Semana de la Salud y Seguridad en el Trabajo	
		Reconocimientos a Servidores según su Profesión	
		Cierre de Gestión	
		Mejor funcionario en los niveles profesional, técnico y asistencial, y Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción.	
		Novenas Navideñas	
	Salario Emocional		
	Aniversario FONDECÚN		
	Día de la Familia		
	Semana Santa		
	Equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar	Navidad	
		Año Nuevo	
		6 de Reyes	
	Factores Psicosociales		Taller tipo presencial enfocado en el liderazgo
			Aplicación Batería Riesgo Psicosocial
			Taller Comunicación organizacional- Comunicación asertiva
		Celebración día mundial de la salud mental	
EJE No. 2: SALUD MENTAL	Promoción y prevención en salud	Taller de Motivación	
		Autocuidado y calidad de vida / Alimentación sana.	
		Brigadas de salud -Hábitos de vida saludables	
EJE No.3: CONVIVENCIA SOCIAL	Factor Social	Mes de la Diversidad de Genero (Día de la Mujer y el Hombre) Equidad de género	
		Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.	
EJE No.4: ALIANZAS INTERISTITUCIONALES	Creación de Cultura Digital Para el Bienestar	Encuesta Actualización de Datos	
		Capacitación Manejo de la Pagina Web	

Contáctenos





8 RESPONSABILIDADES

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 2025.

11. PRESUPUESTO DEL PLAN

FONDECÚN cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2025, en cumplimiento del marco normativo que sustenta las acciones aquí planteadas asciende a la suma de VEINTI CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$25.000.000). El presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de actividades incluidas en el Plan.

Parágrafo: FONDECÚN 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.

9 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma de actividades se adjunta en excel el cual hace parte integral del Plan De Bienestar e Incentivos 2025.

Revisó: Leidy Diana Anzola - Contratista
Elaboró y consolidó: Zully Rodríguez Pérez - Contratista

Contáctenos

 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
 (57) 1 - 2432328- 2432806

   @fondecunoficial
 www.fondecun.gov.co

