



Gobernación de  
**Cundinamarca**

# PLAN <sup>DE</sup> BIENESTAR

VIGENCIA 2026



**FONDECÚN**

FONDO DE DESARROLLO DE  
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA





## CONTENIDO

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>GENERALIDADES</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>ALCANCE</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>4</b>
	4.1 OBJETIVO GENERAL .....	4
	4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
<b>5</b>	<b>PILARES Y DIMENSIONES ESTRATÉGICOS</b> .....	<b>6</b>
	5.1 PILARES ESTRATÉGICOS.....	6
<b>6</b>	<b>NORMATIVIDAD APLICABLE</b> .....	<b>6</b>
<b>7.</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES</b> .....	<b>7</b>
	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
<b>8.</b>	<b>COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> .....	<b>11</b>
	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
<b>9.</b>	<b>ENTIDADES DE APOYO</b> .....	<b>16</b>
<b>10.</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	<b>17</b>
<b>11.</b>	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS 2024</b> .....	<b>18</b>
<b>12.</b>	<b>RESPONSABILIDADES</b> .....	<b>19</b>
<b>13.</b>	<b>PRESUPUESTO DEL PLAN</b> .....	<b>19</b>
<b>14.</b>	<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b> .....	<b>19</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

Uno de los propósitos estratégicos fundamentales de FONDECÚN es consolidar y fortalecer el Bienestar y la Gestión del Talento Humano como ejes transversales que orientan el accionar institucional. Se reconoce que el bienestar integral de los servidores es un elemento determinante para el logro exitoso de los objetivos misionales y de los proyectos estratégicos de la Entidad. En este marco, las políticas, procedimientos y acciones que conforman el sistema de gestión del talento humano estarán diseñados para promover una administración moderna, eficiente y centrada en las personas, facilitando ambientes laborales saludables, armónicos y orientados al desarrollo profesional, personal y social de quienes hacen parte de FONDECÚN.

Este enfoque responde a la premisa de que la calidad del servicio público está directamente relacionada con el bienestar emocional, físico y social de los servidores, así como con la forma en que estos se relacionan con su entorno laboral. Por ello, FONDECÚN asume el compromiso de implementar estrategias integrales que permitan mejorar las condiciones de vida de los funcionarios y sus familias, fortalecer la cultura organizacional e impulsar una gestión humana capaz de potenciar el talento, facilitar el aprendizaje continuo y promover la apropiación del deber público. El bienestar institucional, entendido como una política de carácter permanente y sostenible, busca garantizar que los funcionarios desarrollen sus labores en condiciones óptimas que favorezcan la felicidad laboral, la productividad y el sentido de pertenencia.

Asimismo, para la entidad es claro que el talento humano es su activo más valioso; por esta razón, fortalecer el clima laboral y consolidar una cultura basada en relaciones transparentes, empáticas y de mutua confianza constituye un pilar fundamental. El propósito es avanzar hacia la construcción de un entorno laboral que sea reconocido no solo por su eficiencia administrativa, sino también por su capacidad de generar experiencias laborales positivas, respetuosas y orientadas al desarrollo integral de los funcionarios. Esto incluye la promoción de valores institucionales, la ética del servicio público, el reconocimiento de las capacidades individuales y la creación de espacios que impulsen la cohesión, la participación y la cooperación entre equipos de trabajo.

El diseño del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2026 se fundamenta en el marco normativo vigente, incluyendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, particularmente en el Plan Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”, así como en las orientaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las disposiciones evaluadas en el Formulario Único de Reporte de Avances de Gestión – FURAG. Adicionalmente, se consideraron los resultados de la Encuesta de Necesidades de Bienestar, los análisis derivados del Plan de Mejoramiento por Procesos (PMP) y el Plan de Mejoramiento Institucional (PMI), la cultura organizacional, los hallazgos de las mediciones de clima laboral y las particularidades del ciclo de vida del servidor público dentro de la entidad. Todos estos insumos permitieron identificar necesidades, tendencias y oportunidades de intervención, garantizando la construcción de un plan coherente, pertinente y alineado con las prioridades institucionales y las expectativas de los servidores.

La elaboración de este plan también incorpora los aportes y la participación de los funcionarios, quienes, mediante espacios de diálogo, encuestas y ejercicios de retroalimentación, contribuyeron a identificar las iniciativas más relevantes para fortalecer su bienestar y mejorar la experiencia laboral. Este proceso participativo reafirma el compromiso de FONDECÚN con un enfoque de gestión humana centrado en las personas y sustentado en la escucha activa y la mejora continua.

Finalmente, las actividades, programas y acciones que conforman el Plan de Bienestar e Incentivos se consolidan como un componente esencial para el desarrollo integral del talento humano de FONDECÚN y sus familias. Al estructurar, ejecutar y evaluar estrategias de bienestar que promuevan un ambiente laboral sano, seguro y motivador, la entidad garantiza condiciones favorables para el desempeño eficiente, efectivo y de alta calidad, lo cual se refleja en una mayor satisfacción laboral, una cultura organizacional más sólida y un compromiso renovado con la excelencia en la atención al ciudadano. En este sentido, el bienestar institucional se posiciona no solo como un deber administrativo, sino como un motor estratégico para la construcción de una entidad más humana, sostenible y orientada al servicio.

## 2. GENERALIDADES

En el contexto de los procesos de modernización del Estado y la puesta en marcha del Modelo Integrado de Políticas Públicas, las entidades deben orientar su gestión al cumplimiento de los planes de desarrollo y/o planes estratégicos, respondiendo a la necesidad de fortalecer el empoderamiento, la motivación y el compromiso de los servidores y trabajadores oficiales. A la vez, se busca que entidades como FONDECÚN consoliden una gestión institucional dinámica, que no solo garantice el cumplimiento de la normatividad vigente, sino que promueva la optimización de las competencias personales y laborales de su talento humano. Todo ello con el fin de alcanzar elevados estándares de calidad, eficiencia y efectividad en el ejercicio de la función pública.

Bajo esta lógica, la planeación organizacional se constituye en el fundamento esencial de la gestión institucional, dado que permite a las entidades definir propósitos comunes, analizar de manera estratégica su entorno, anticiparse a oportunidades y desafíos, y orientar sus capacidades hacia la toma de decisiones informadas. La planeación, además, actúa como un mecanismo articulador que integra los procesos y las acciones requeridas para el cumplimiento de las funciones misionales asignadas.

En este marco, la planeación del talento humano adquiere un rol central. Para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el recurso humano es la dimensión más determinante dentro de las entidades públicas, al ser un factor crítico de éxito que facilita tanto la gestión institucional como el logro de los objetivos y resultados organizacionales. Por consiguiente, los esfuerzos administrativos deben dirigirse de manera prioritaria a impulsar acciones que fortalezcan y desarrollen las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos, garantizando con ello un desempeño altamente efectivo y alineado con las metas institucionales.

### 3. ALCANCE

El Plan inicia con un análisis integral de las necesidades manifestadas por los servidores, información que se convierte en la base para definir estrategias orientadas a fortalecer la calidad de vida de los colaboradores y de sus núcleos familiares. A partir de estos insumos, se proyectan iniciativas que promueven la participación en actividades culturales, institucionales, deportivas y recreativas, alineadas con los valores y principios de la entidad, y diseñadas considerando las particularidades e intereses de la planta de personal.

De igual forma, el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 estará enfocado en consolidar la cultura organizacional deseada y en dinamizar los temas estratégicos que impulsan la gestión institucional.

Entre las acciones contempladas se incluyen espacios destinados al reconocimiento de los funcionarios por su compromiso y desempeño, así como mecanismos de evaluación que permitan medir la efectividad y el impacto de las actividades implementadas.

### 4. OBJETIVOS

#### 4.1 Objetivo General

Implementar estrategias de bienestar que fortalezcan la calidad de vida laboral de los servidores y trabajadores oficiales de FONDECÚN y sus familias, mediante acciones integrales basadas en el diagnóstico institucional y articuladas con las dimensiones del MIPG.

El Programa de Bienestar e Incentivos buscará consolidar un clima organizacional positivo, que potencie la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso con la misión y los objetivos estratégicos, fortaleciendo la confianza y la percepción institucional.

#### 4.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer e implementar prácticas que mejoren el ambiente laboral y el desarrollo integral de los servidores, contribuyendo al desempeño institucional.
- Ejecutar acciones de bienestar, estímulos e incentivos acordes con las necesidades institucionales, personales y familiares, para mejorar la calidad de vida de los servidores.
- Promover condiciones laborales que potencien la creatividad, la identidad institucional y la productividad.
- Desarrollar acciones de promoción y prevención que favorezcan la calidad de vida de los servidores y sus familias en los ámbitos educativo, recreativo, deportivo y cultural.
- Incorporar los valores del Código de Integridad en la gestión institucional durante la vigencia 2026, fortaleciendo el clima laboral, la cultura organizacional y el sentido de pertenencia orientado a la generación de valor público.

## 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 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 2.2.5.5.3 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.



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.

## 6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

A continuación, se describe la situación actual de la entidad respecto al tema del plan frente al área de evaluación, teniendo en cuenta resultados de años anteriores y principales hallazgos, analizando los siguientes aspectos:

### 6.1 Caracterización del proceso (Ejes del proceso)

La entidad cuenta con procesos estratégicos, misionales y de apoyo en donde se encuentra Gestión de Bienestar y del Talento Humano. En cuanto al proceso de capacitación, se observa que:

- El proceso de Bienestar de FONDECÚN tiene como propósito planear, ejecutar y evaluar acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el clima organizacional y el desarrollo integral de los funcionarios. A través de programas estratégicos, busca promover la salud física y mental, fortalecer la convivencia, impulsar la motivación y apoyar la permanencia y el desempeño del talento humano.
- El proceso articula actividades recreativas, formativas, psicosociales y de reconocimiento, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral y los lineamientos institucionales. Asimismo, gestiona diagnósticos, diseña planes de intervención, administra recursos, realiza seguimiento a los resultados y reporta avances para la toma de decisiones.
- Su enfoque está alineado con el MIPG, priorizando la gestión del talento humano, la cultura organizacional, el bienestar emocional y la construcción de entornos laborales saludables, seguros y productivos.

### 6.2 Resultados de FURAG

Los resultados de FURAG 2024 muestran un resultado del 80.2% lo que representa un aumento del 3% en comparación con la vigencia anterior, sin embargo, persiste la necesidad de fortalecer la capacitación del personal en normatividad aplicable, control interno, riesgos y cumplimiento (FURAG). Esto implica que el plan de capacitación debe dar prioridad a estos aspectos de riesgo.

### 6.3 Autodiagnóstico de MIPG

De conformidad con los resultados del MIPG 2024 FONDECÚN obtuvo un Índice de Desempeño Institucional del 74.8%, en la dimensión de talento humano obtuvo un 71.9%, en donde se identifican brechas en: desarrollo de competencias y para ello nos apoyaremos en el Plan de Bienestar e Incentivos



#### 6.4 Resultados de Auditorías internas

Las auditorías internas han revelado que las actividades de bienestar cuentan con una metodología establecida en la implementación y ejecución de dicho plan.

#### 6.5 Resultados de Plan de Acción

En los planes de acción anteriores se solicitaron realizar seguimiento al plan de bienestar e incentivos con las respectivas evidencias del plan las cuales han sido cargadas en las carpetas correspondientes y de fácil consulta.

#### 6.6 Riesgos de Gestión

- Riesgo de baja asistencia a las actividades o poca adopción de las acciones de bienestar debido a desinterés.
- Recursos financieros o técnicos insuficientes para implementar metodologías modernas.
- Retrasos en procesos contractuales, baja oferta de proveedores o incumplimientos que afecten la calidad de las actividades de bienestar.
- Cambios en el contexto institucional o normativo que requieren ajustes de contenidos de bienestar.

### 7. ENCUESTAS INTERNAS FRENTE A LA GESTIÓN DEL PROCESO

Con el propósito de identificar las necesidades de bienestar del personal, tanto a nivel individual como colectivo, la Subdirección Administrativa y Financiera elaboró la “Encuesta de Satisfacción 2025 y Necesidades 2026 – Plan de Bienestar e Incentivos”, orientada a recoger la percepción y necesidades de los servidores de FONDECÚN.

La encuesta fue aplicada de manera virtual en diciembre de 2025 y obtuvo la participación de 14 funcionarios de planta, lo que corresponde al 93% del personal activo al momento de su realización.

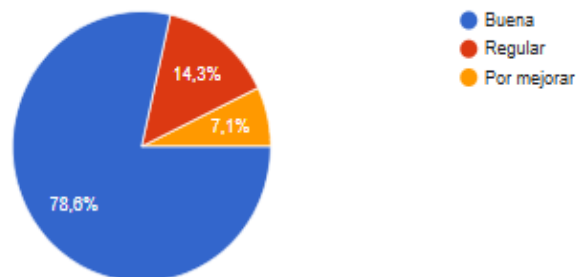
A partir de estos insumos se estructuró el Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 de FONDECÚN.



## Estrategia PBI

8. ¿Las diferentes actividades realizadas en el PBI 2025, fueron?

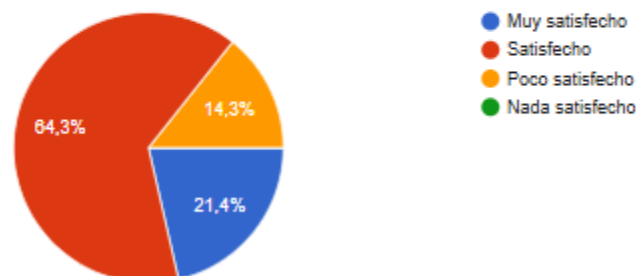
14 respuestas



Se evidencia que las actividades realizadas en el Plan de Bienestar e Incentivos fue buena con una participación del 78.6% y regular con una participación del 14.3% y por mejorar que corresponde al 7.1%.

9. ¿En cuanto al PBI 2025, su satisfacción respecto a las actividades en estos?

14 respuestas



La satisfacción del PBI fue de un 64.3% satisfecho, un 21.4% muy satisfecho y poco satisfecho 14.3%

De otra parte, a continuación, se evidencian las actividades que los colaboradores sugieren promover e incluir en el PBI para el año 2026 así:



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

10 respuestas

Tiempo en familia

Trabajo en equipo, empatía y habilidades blandas

cumpleaños celebracion trimestral

Más capacitaciones

encuentros de dispersión con el trabajo

Integrar a los funcionarios fuera de la entidad

Estuvo muy chevere la caminata ecologica, me gustarian mas espacios de eso. Y cumpleaños de todos, incluyendo contratistas.

Trabajo en equipo, comunicación asertiva, pero con actividades fuera de la oficina

CUMPLEAÑOS, FECHAS COMUNES (DÍA DE LA MADRE, DÍA DE LA MUJER, DÍA DEL HOMBRE, DÍA DE LOS

32. Mencione las actividades que le gustaría se contemplaran en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026.

9 respuestas

Incentivos económicos

celebración de cumpleaños

Bonos

actividades fuera de la oficina con tiempo de calidad

Incentivas el trabajo en equipo con talleres

Estuvo muy chévere la caminata ecológica, los juegos de la copa Gobernación, amor y amistad y Cundinamarca Fest. En estos espacios ví como nos integramos e interactuamos con personas de otras dependencias con las que no habíamos compartido antes. Adicionalmente considero que se pueden promover espacios de integración con la celebración de los cumpleaños, incluyendo a todos los contratistas.

Cargas laborales





## 8. PILARES Y DIMENSIONES ESTRATÉGICAS

### 8.1 Ejes Estratégicos

#### 8.1.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje aborda las nuevas formas de adaptación laboral tras la pandemia y la incorporación de herramientas que fortalecen la estabilidad emocional y laboral de los servidores. Se desarrolla en tres componentes: factores psicosociales, equilibrio vida–trabajo y calidad de vida laboral.

- **Factores psicosociales:** Agrupa acciones para proteger la salud física, mental y social, prevenir riesgos y fortalecer el salario emocional mediante actividades deportivas, recreativas, culturales y de bienestar; además de beneficios como jornadas especiales, días libres y apoyos gestionados con cajas de compensación.
- **Equilibrio vida–trabajo:** Incluye iniciativas que favorecen la conciliación personal, familiar y laboral, como horarios flexibles, teletrabajo, actividades para la familia, Salas Amigas de la Familia Lactante, promoción de la movilidad sostenible y formación en gestión del tiempo y desconexión laboral.
- **Calidad de vida laboral:** Comprende acciones para mejorar el entorno laboral y apoyar el desarrollo integral del talento humano, a través de celebraciones institucionales, reconocimientos, acompañamiento en transiciones laborales, programas de incentivos, coaching, mentoring y beneficios del Programa Servimos.

#### 8.1.2 Eje 2: Salud Mental

Este eje reúne acciones para fortalecer la salud mental y el bienestar de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo el reconocimiento de sus capacidades, la gestión del estrés laboral y el mantenimiento de hábitos de vida saludables como la actividad física, una buena nutrición y la prevención del consumo de sustancias.

- **Higiene mental o psicológica:** Comprende estrategias para preservar la salud mental y la armonía con el entorno, mediante acompañamiento profesional en temas como prevención de conductas suicidas, manejo de estrés, ansiedad, depresión, consumo de sustancias, violencia y síndrome de burnout. Incluye programas de mindfulness, acciones de promoción de la salud, educación en autocuidado, sueño y alimentación, así como herramientas para trabajar bajo presión y resolver problemas de manera efectiva.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Integra iniciativas para mejorar la calidad de vida, entre ellas campañas contra el sedentarismo, actividades para manejar estrés y ansiedad, fortalecimiento de la resiliencia mediante ejercicio, relajación y técnicas de respiración. También contempla la revisión de cargas laborales y estilos de liderazgo, el uso de telemedicina y teleorientación psicológica, y actividades como caminatas ecológicas.

### 8.1.3. Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje orienta las acciones institucionales para promover la diversidad, inclusión y equidad, así como prevenir y atender cualquier forma de violencia o discriminación por género, raza, etnia, discapacidad u otra condición.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Comprende estrategias de sensibilización y formación para promover la inclusión laboral y prevenir prácticas discriminatorias. Incluye talleres, campañas pedagógicas, fortalecimiento de rutas de atención, y acciones dirigidas a poblaciones diversas (grupos étnicos, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, población LGBTIQ+, víctimas, entre otros). Busca consolidar ambientes laborales seguros, respetuosos y equitativos.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Reúne acciones para prevenir, identificar y atender situaciones de acoso, violencias basadas en género y cualquier forma de discriminación. Incluye talleres, formación especializada, campañas de sensibilización y la adopción y divulgación del Protocolo institucional para la prevención y atención de violencias y discriminación en el ámbito laboral y contractual.

### 8.1.4. Eje 4: Transformación Digital

Este eje impulsa la adaptación de las entidades públicas a los cambios tecnológicos derivados de la Cuarta Revolución Industrial, fortaleciendo la digitalización para optimizar la gestión del bienestar, agilizar procesos y mejorar la comunicación con los servidores.

- **Cultura digital para el bienestar:** Promueve el desarrollo de competencias digitales para facilitar el trabajo colaborativo, la automatización de tareas y la flexibilidad laboral. Incluye formación en herramientas digitales, articulación entre talento humano y TIC, y adopción de aplicaciones que apoyen el autocuidado, la productividad y la gestión administrativa.
- **Analítica de datos para el bienestar:** Fortalece la toma de decisiones mediante la caracterización y segmentación de los servidores. Comprende la formación en analítica de datos y protección de la información, así como el uso de sistemas, redes y herramientas de IA que permitan disponer de información actualizada para orientar las acciones de bienestar.
- **Ecosistemas digitales:** Busca modernizar el entorno laboral mediante herramientas que optimicen tiempos, procesos y comunicación interna. Incluye la creación e implementación de plataformas y soluciones digitales (gestión de tareas, mensajería, nubes de información, flujos de trabajo) que faciliten el desempeño y mejoren la experiencia del servidor público

### 8.1.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Promueve el sentido de pertenencia y la vocación de servicio en los servidores públicos, fortaleciendo la cultura organizacional, la integridad y el compromiso con los valores del Estado para mejorar la confianza y satisfacción de los grupos de interés.

- **Fomento del sentido de pertenencia y vocación de servicio:** Incluye acciones para fortalecer la identificación con la misión institucional, el compromiso ético y la calidad del servicio. Comprende estrategias de comunicación sobre valores e integridad, reconocimientos, actividades de team building, voluntariado, espacios de feedback y campañas que refuercen la importancia del rol público, el aprendizaje continuo, la conducta ejemplar y el trabajo colaborativo.

## 9. ACTIVIDADES PARA EJECUTAR EN EL 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.

### EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

#### a) Factores psicosociales

- Talleres de manejo del estrés, ansiedad y regulación emocional.
- Sesiones de meditación o pausas activas guiadas.
- Sensibilización de hábitos saludables, higiene del sueño, técnicas de relajación.
- Jornadas de sensibilización sobre prevención del consumo de alcohol, tabaco.
- Sensibilización sobre violencia laboral, acoso y convivencia en el trabajo.
- Evaluación y seguimiento a factores de riesgo psicosocial (coordinado con Seguridad y Salud en el Trabajo).

#### b) Actividades para el Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral

- Seguir incentivando la flexibilización horaria para que sea solicitada por los colaboradores.
- Día de la familia institucional (actividades recreativas e integración familiar).
- Sensibilizaciones sobre organización del tiempo y manejo de cargas laborales.
- Actividades de integración social y recreativa (salidas integradoras, caminatas ecológicas).
- Eventos culturales y deportivos que promuevan estilos de vida saludables.
- Campañas de desconexión laboral digital, especialmente fuera de horarios.

#### c) Actividades de Calidad de Vida Laboral

- Pausas activas con apoyo de profesionales de Arl, pasantes y de SST.
- Programas de ergonomía y adecuación del puesto de trabajo (posturas, biomecánica, iluminación).
- Reconocimiento e incentivos no pecuniarios por cumplimiento y buen desempeño.
- Talleres de clima laboral y habilidades comunicativas.



- Campañas permanentes de bienestar físico (nutrición, actividad física, estilos de vida saludable).
- Programas de liderazgo positivo y trato digno.
- Actividades de promoción de la diversidad, inclusión y convivencia laboral.
- Acciones para el fortalecimiento de la cultura organizacional (valores, integridad, vocación de servicio).

## **EJE 2: SALUD MENTAL**

### **a) Actividades de Higiene Mental o Psicológica**

- Promoción del autocuidado emocional
- Talleres sobre identificación y gestión de emociones.
- Sesiones educativas sobre higiene del sueño y descanso reparador.
- Espacios de reflexión sobre hábitos mentales saludables.
- Charlas sobre prevención del estrés, ansiedad y depresión.
- Pausas activas con enfoque emocional y respiratorio.
- Espacios de relajación guiada o técnicas de respiración.
- Sensibilización sobre acoso laboral y convivencia pacífica.

### **b) Actividades para la Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud**

- Jornadas de tamizaje (presión arterial, glucosa, peso, IMC).
- Actualización de la matriz de riesgos en salud según nuevos hallazgos.

## **EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

### **a) Actividades – Fomento de la Inclusión, Diversidad y Equidad**

- Sensibilización sobre diversidad, equidad, enfoque diferencial y no discriminación.
- Sensibilización sobre trato digno, lenguaje incluyente y prevención de discriminación.
- Campañas internas de comunicación para promover el respeto, la igualdad y la no discriminación.
- Difusión del Código de Integridad, la Política de Integridad y los lineamientos de diversidad del sector público.
- Conmemoración de fechas relevantes (Día de la Mujer, Día de la Afrocolombianidad, Día de las Personas con Discapacidad, entre otros).

### **b) Actividades – Prevención, Atención y Medidas de Protección**

- Sensibilización sobre identificación y prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencia psicológica y física.
- Jornadas de formación en corresponsabilidad, respeto y convivencia laboral.





#### **EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

##### **a) Actividades – Creación de Cultura Digital para el Bienestar**

- Sensibilización en el uso de herramientas digitales institucionales (correo, Teams, SharePoint, SIGEP, aplicativos internos).
- Sensibilización en habilidades digitales para teletrabajo eficiente (gestión del tiempo, trabajo colaborativo, seguridad digital).

##### **b) Actividades – Analítica de Datos para el Bienestar**

- Actualización anual del registro sociodemográfico de los servidores (edad, formación, condiciones familiares, hábitos de vida, intereses).
- Implementación de formularios digitales para recolección de información de bienestar (preferencias, necesidades, estilos de vida).
- Capacitaciones en protección de datos personales y manejo de información sensible (Habeas Data).

##### **c) Actividades - Creación de ecosistemas digitales**

- Capacitación en buenas prácticas para teletrabajo o trabajo en casa.
- Lineamientos para reuniones virtuales efectivas.

#### **EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO**

##### **a) Actividades Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público**

- Jornadas semestrales de reinducción centradas en la misión, visión, valores y líneas estratégicas de la entidad.
- Sensibilización de ética pública, integridad y transparencia.
- Encuentros institucionales temáticos (día del servidor público, aniversarios).
- Reconocimiento a servidores con más años de servicio.

## 10. 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.

## 11. 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 de la dependencia de Planeación de la entidad se realizará 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 2026. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

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

## 12. 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 2026.

## 13. PRESUPUESTO DEL PLAN

FONDECÚN cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2026, en cumplimiento del marco normativo que sustenta las acciones aquí planteadas asciende a la suma de veintidós millones ochocientos mil pesos M/CTE (\$22.800.000). 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.

Revisó: Nydia Esperanza Alfaro Cubillos – Contratista SAYF  
Elaboró y consolidó: Leidy Diana Anzola – Contratista SAYF

