

# **Plan Institucional de Bienestar «Estímulos e Incentivos» 2023**

**“Somos una Gobernación Saludable y la mejor  
Entidad Pública para trabajar”**

**Secretaría de la Función Pública  
Dirección de Desarrollo Humano**

**Paula Susana Ospina Franco**  
Secretaria de la Función Pública

Enero 31 de 2023

## Contenido

Introducción .....	5
1. Marco normativo .....	6
2. Lineamientos conceptuales .....	9
3. Objetivos del plan .....	15
4.1. General .....	15
4.2. Específicos .....	15
5. Pilares, dimensiones estratégicos y ejes temáticos .....	16
5.1 Pilares estratégicos .....	16
5.2 Dimensiones estratégicas .....	18
5.3 Ejes temáticos .....	19
6. Beneficiarios y responsables del plan .....	22
6.1 Beneficiarios .....	22
6.2 Responsable .....	23
7. Diagnóstico organizacional de necesidades para el bienestar (DOB) .....	24
7.1. Resultados del DOB .....	24
8. Programa de bienestar .....	44
8.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	44
8.1.2. Eventos Artísticos y culturales presenciales y/o virtuales .....	46
8.1.3 Capacitación informal en artes y artesanías .....	47
8.1.4 Teletrabajo o Trabajo en casa: .....	47
8.1.5 Bienestar Espiritual: .....	47
8.1.6 Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias .....	48
Desvinculación laboral asistida .....	51
Incentivos No pecuniarios .....	52
Incentivos pecuniarios .....	52
8.2 EJE 2: SALUD MENTAL .....	55
8.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL .....	57

Intervención Clima laboral.....	61
Cultura organizacional.....	63
Acompañamiento en momentos de duelo.....	66
Promoción en programas de vivienda.....	66
9. Presupuesto .....	49
10. Indicadores de evaluación y seguimiento.....	68



## Introducción

En el marco del plan de desarrollo 2020-2023 “Cundinamarca Región que Progresa”, se plantea la necesidad de apalancar procesos que conlleven a obtener resultados diferentes, razón por la cual el bienestar social de los servidores públicos, dentro y fuera de la entidad se convierte en una prioridad institucional; de allí que se deriven políticas y se desarrollen programas que repercuten en la gestión del servidor y por ende en el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

Teniendo en cuenta que el activo más importante para la administración es su capital humano, la Secretaría de la Función Pública presenta el Plan Institucional de estímulos “Bienestar e Incentivos 2023”, dirigido a los servidores pertenecientes a la planta del sector central de la administración departamental con el ánimo de fortalecer la calidad de vida de los colaboradores, además de incrementar el sentido de pertenencia y motivación de los mismos siguiendo los lineamientos contemplados en la Guía de Estímulos para los servidores públicos - DAFP.

El Plan Institucional de estímulos “Bienestar e Incentivos 2023” está soportado en insumos definidos como el diagnóstico de necesidades de bienestar realizado a través de las encuestas efectuadas los servidores públicos y los respectivos resultados de la medición de clima 2022, la matriz ESTRATEGICA de Talento humano (METH), la caracterización de la población de la Entidad, además de la continuidad de programas implementadas durante las vigencias anteriores, así como la vocación que tiene la Entidad para que sus funcionarios mantengan hábitos de vida saludables durante su permanencia en la entidad así como la búsqueda del equilibrio entre la vida laboral, familiar y laboral de cada uno de los servidores públicos.

Con todo lo anterior el plan de bienestar busca llegar este 2023 a sus funcionarios a través del mejoramiento de la salud física, mental y el balance entre la vida familiar y laboral que logre contribuir al buen desarrollo de actividades bajo un entorno acogedor y comprometido

Adicionalmente el presente Plan, se hace extensivo al grupo familiar de los servidores garantizando la satisfacción e impacto del bienestar no solo en el ambiente laboral, sino en otros entornos de vida, buscando un equilibrio, influyendo en la dimensión del ser, enalteciendo al servidor público y su labor.

Finalmente el Plan Institucional de estímulos “Bienestar e Incentivos 2023”, contará con dos actividades transversales estratégicas a los largo del desarrollo de los programas: Plan de comunicaciones, con el fin de socializar de manera adecuada y eficiente todas las actividades contenidas en el mismo, así como alianzas con diferentes entidades que

generen acceso en las diferentes dimensiones en las que se encuentran construido el presente Plan.

## 1. Marco normativo

- **Ley 489 de 1998:** El artículo 26º establece <<Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones>>.
- **Decreto Nacional 1567 de 1998:** El artículo 19º, establece: <<Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos>>.
- **Ley 734 del 2002:** El artículo 33, numerales 4 y 5, establecen como derecho de los Servidores Públicos: <<Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales” y “Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes>>.
- **Ley 909 de 2004:** El Parágrafo del artículo 36, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, establece: <<Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley>>.
- **Decreto Nacional 1227 de 2005:** El artículo 76 establece que <<Los planes de estímulos e incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades>>.
- **Decreto Nacional 1083 de 2015:** El artículo 2.2.10.1 establece que <<Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social >>. El artículo 2.2.10.7,

del precitado Decreto, establece: <<Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
  - Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
  - Preparar 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 1857 de 2017:** “Por medio de la cual se modifica la ley’ 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”
  - **Decreto Nacional 051 del 16 de enero de 2018:** “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
  - **Decreto Ordenanza No. 265 de 2016:** El artículo 126, establece que La Secretaría de la Función Pública, como dependencia de carácter técnico dirige el desarrollo organizacional a través de la mejora de los Sistemas de Gestión Institucional, con el fin de apoyar e incidir en el logro de óptimos resultados en la gestión de la Gobernación.  
Asimismo, dentro de los objetivos señalados en el artículo 127 del Decreto ibídem, la Secretaría de la Función Pública debe <<velar por la aplicación de los principios de transparencia, oportunidad, eficiencia, igualdad, mérito, moralidad, eficacia, imparcialidad, celeridad, y publicidad en los procesos de selección, vinculación, retribución, bienestar, desarrollo, formación y administración del Talento Humano al servicio del sector central del Departamento>>.
  - **Decreto Departamental No. 392 del 21 de agosto de 2020:** “Por el cual se definen y actualizan los criterios para la implementación, reglamentación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC, Plan Institucional de Estímulos “Bienestar e Incentivos”, para los servidores públicos del sector central de la Gobernación de Cundinamarca”, en el artículo 56, el Gobernador de Cundinamarca, delegó al Secretario del Despacho de la Secretaría de la Función Pública de la Gobernación

de Cundinamarca, las relacionadas con la aprobación y modificación de los planes y programas de capacitación, bienestar organizacional y estímulos e incentivos.

- Matriz de autodiagnóstico de talento humano (MIPG)
- **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: g) “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado; En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

## 2. Alcance

El Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2023, del sector central de la administración departamental, inicia con la elaboración del diagnóstico de necesidades de bienestar 2023 obtenidas a través del resultado de la aplicación de la encuesta respondida por los funcionarios, los resultados obtenidos en la medición de clima 2022, que permitieron la identificación de necesidades de los funcionarios de la entidad y su contexto familiar y por último, las metas estratégicas de la Entidad enfocadas en la implementación de hábitos y estilos de vida saludables así como la búsqueda del equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral, consintiendo la continuidad en la ejecución de los programas y proyectos dando el correcto seguimiento y evaluación de cada actividad ejecutada durante la vigencia.

El Plan busca el bienestar de los funcionarios y su núcleo familiar junto al fortalecimiento del clima organizacional de la Gobernación de Cundinamarca y la cultura necesaria para hacer de **Cundinamarca la Región que progresa.**



### 3. Lineamientos conceptuales

- **Sistema de Estímulos para Empleados del Estado:** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales<sup>1</sup>. El sistema de estímulos comprende dos grandes ejes: programas de bienestar social y programas de incentivos.
- **Bienestar:** El bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona (protección, afecto, entendimiento, participación, formas de hacer, ser, tener, estar) y no solo en el lugar de trabajo.
- **Incentivos:** Son estrategias que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores y en su comportamiento laboral, lo cual se ve reflejado en la obtención de mejores resultados.
- **Programa de Bienestar Social:** Busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la comunidad.
- **Programa de Estímulos:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social<sup>2</sup>.
- **Bienestar Social:** Proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **Beneficiarios:** Serán beneficiarios de los programas de bienestar, que se ejecutarán con recursos propios de la entidad, los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca y su grupo familiar, definido éste último conforme a la normatividad vigente<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Decreto 1567 de 1998, artículo 13.

<sup>2</sup> Decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.1.

<sup>3</sup> Parágrafo 2 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 y el decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.2, parágrafo 2; Decreto 051 del 16 de enero de 2018 – según acuerdo de negociación colectiva suscrito el 29 de junio de 2017

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

- **El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende:** La protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral: Es decir cada año, las entidades deben elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención (DAFP)<sup>4</sup>.
- **Actividades de Bienestar:** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación<sup>5</sup>:
  - Deportivos, recreativos y vacacionales.
  - Artísticos y culturales.
  - Promoción y prevención de la salud.
  - Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
  - Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
- **Calidad de vida laboral:** La organización debe mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral al estar asociado a la eficiencia y a los resultados de gestión, mediante la siguiente implementación<sup>6</sup>:

---

<sup>4</sup> Artículo 23, Decreto 1567 de 1998

<sup>5</sup> El Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Título 10, Artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2

<sup>6</sup> Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Artículo 2.2.10.7, de conformidad con el Artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998

- 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.
- 

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

- **Programa de Incentivos:** Un adecuado programa de incentivos hace parte de la gestión estratégica del talento humano, es uno de los componentes de la fase de desarrollo del ciclo de vida del servidor público<sup>7</sup>. Buscan reconocer el buen desempeño de los servidores de manera grupal e individual en el cumplimiento de sus labores y en consecución de las metas de la entidad.
- **Reconocimientos e Incentivos:** Son las actitudes y comportamientos reflejados en la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, debido a una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea produzca de manera inmediata), o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento con impacto a la hoja de vida). En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.
- **Pecuniario (monetarios):** Aun cuando dentro de la investigación existen diferentes posiciones en relación con la capacidad motivadora del reconocimiento en dinero, lo cierto es que dentro del sector público colombiano se han reservado los incentivos en dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Guía de Estímulos para los servidores públicos. Versión 1 Función Pública. Septiembre 2018

<sup>8</sup> Decreto 1227 de 2005, artículo 77

Es muy importante que, al premiar a los mejores equipos de trabajo, ya sea con incentivos pecuniarios o con incentivos no pecuniarios, las entidades realmente refuercen la capacidad de sinergia lograda por ellos, el liderazgo mostrado por cada integrante en aquellos aspectos de un proyecto en los que es especialmente competente, la capacidad de compromiso ante objetivos compartidos, la innovación y creatividad, la adecuada coordinación de esfuerzos y la calidad técnica de los resultados. En este sentido, los evaluadores de los proyectos presentados a su consideración por los diferentes equipos de las entidades públicas deberán ser muy exigentes y estrictos en sus valoraciones, con el objeto de no desincentivar el real trabajo de equipo, premiando lo que simplemente pudiera ser un trabajo de grupo<sup>9</sup>.

- **No Pecuniarios (no monetarios):** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico<sup>10</sup>. Para otorgar dichos incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral<sup>11</sup>.
- **Planes de Incentivos:** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia<sup>12</sup>.
- **Organizaciones saludables:** Se ha observado que en los últimos años las empresas han optado por un nuevo concepto llamado: "organizaciones saludables" el cual ha sido incluido en empresas en donde buscan mejorar la calidad de vida y la productividad de sus empleados.

La Organización Mundial de la Salud- OMS define como un entorno de trabajo saludable *"como un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefe y trabajadores tener*

<sup>9</sup> Decreto 1227 de 2005, artículo 83

<sup>10</sup> Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005

<sup>11</sup> Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78

<sup>12</sup> Decreto 1567 de 1998, artículo 29

*cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.”*

Es por ello que los planes de bienestar han realizado un enfoque hacia un bienestar físico, mental y social el cual busca eficacia, eficiencia y una mayor productividad es de ahí que se desprende el concepto de organizaciones saludables el cual se define como: *“Las organizaciones saludables son aquellas donde la estructura, los procesos, el liderazgo y las personas (con sus componentes cognitivos, afectivos, emocionales y trascendente) mantienen o aumentan el bienestar físico, psicológico individual o grupal y no solo previenen la enfermedad, contribuyendo al logro de la estrategia, creando valor para las partes involucradas y esperanza para la humanidad. Ospina 2012”*

Para llegar a tener organizaciones saludables, se han planteado 5 dimensiones:

- ✓ Los atributos generales de la organización (valores, creencias, prácticas y políticas);
- ✓ El Clima organizacional
- ✓ El diseño del trabajo
- ✓ El análisis del futuro del trabajo en términos de equidad y desarrollo de carrera.
- ✓ El ajuste psicológico al trabajo (impacto que ejercen ciertos factores institucionales sobre la salud y la calidad de vida laboral) (Navarro, Pinazo, Perdiguero, & Reche, 2008)

Estas dimensiones revelan los pasos de cómo alcanzar una organización saludable, al cual tiene como objetivo mejorar el bienestar de las personas en su entorno laboral.

Así mismo, cabe resaltar que las organizaciones saludables no sólo buscan el bienestar afectivo de los empleados, sino también aspectos cognitivos, motivacionales y conductuales (Rico Pantín, 2017)

#### Características de las Organizaciones Saludables

Manríquez González (2008) menciona las siguientes características:<sup>13</sup>

- ✓ Los objetivos organizacionales son ampliamente compartidos por los miembros y las tareas son consistentes encaminada al logro de esos objetivos.

---

<sup>13</sup> Alcántana Moreno, M. (2008). La definición de la salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela. Revista Universitaria de Investigación, vol. 9, núm. 1, 93-107.

Damián R. (2020). Organizaciones saludables. Universidad Nacional del Cuyo

Martínez, L, Galindo, N., Miranda, A., (2017), empresa saludable empresas saludables, satisfacción laboral y productividad. Fundación Universitaria del área andina

Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS, 2010.

- ✓ Hay un excelente clima de trabajo en equipo y se comparte la responsabilidad.
- ✓ Se prioriza la participación y la transparencia de las relaciones laborales.
- ✓ El personal se siente libre para expresar sus conocimientos en momentos de crisis, esperan siempre que los problemas sean atendidos de forma optimista.
- ✓ La clara definición de roles permite una óptima solución de problemas.
- ✓ Es normal que los empleados estén felices y reflejan una situación de equilibrio emocional y laboral.
- ✓ Los puntos de toma de decisiones están determinados por factores tales como sentido de responsabilidad, desarrollo de talento, competencias, etc.
- ✓ Es importante tener en cuenta la opinión y punto de vista de todos, para la consecución de los objetivos, independientemente del cargo que ocupan.
- ✓ La competencia de equipos se realiza de forma sana para todo el personal con el objetivo de mejorar, superarse y obtener resultados satisfactorios.
- ✓ Realizar la tarea cotidiana en el trabajo implica un nivel de aprendizaje de forma continua acompañada de una retroalimentación orientada a la mejora. Se logra ver a nivel general la posibilidad que tiene el personal para desarrollarse y potenciarse continuamente.

Estas características nos pueden ayudar a identificar como las organizaciones saludables generan un ambiente propicio para las empresas y sus empleados.

- **Certificación Empresa familiarmente responsable (Efr)<sup>14</sup>**: Es un Modelo internacional de dirección de personas que, formando parte de la RSE y la Gestión de la Excelencia, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así mismo, también fomenta el apoyo en la igualdad de oportunidades y la inclusión de los más desfavorecidos, tomando como base la legislación vigente y vinculante y la negociación colectiva, de forma que las empresas que optan por la certificación EFR realizan una autorregulación voluntaria en la materia.

La **certificación efr** requiere del diseño e implantación de procedimientos y metodologías de trabajo, definidos en la norma efr, que permitirán la definición de un catálogo de medidas en conciliación, objetivos y planes de acción, indicadores, herramientas para el seguimiento y medición del desempeño del modelo, así como acciones formativas y de comunicación.

---

<sup>14</sup> Definición de la Fundación Mas Familia. <https://www.masfamilia.org/certificacion-efr/>

Poniendo en marcha estos procesos, la organización entrará en un ciclo de mejora continua que permitirá medir el avance de la organización en su gestión de la conciliación.

## 4. Objetivos del plan

### 4.1. General

Consolidar la cultura de la salud como estilo de vida, a través del desarrollo de un **plan Integral de Bienestar**, que impacte positivamente la calidad de vida de los servidores y su núcleo familiar, **contribuyendo a la salud física, mental, al fomento de la Cultura de la Felicidad**, expresada en sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la comunidad, de tal manera que contribuya a la productividad, innovación y al logro de objetivos institucionales, por medio de la vivencia de los valores institucionales, durante el ciclo de vida del funcionario en la entidad.

### 4.2. Específicos

- Crear un ambiente saludable a través de la generación de espacios que promuevan la salud física y mental que contribuya al bienestar de los funcionarios y sus familias.
- Fomentar la cultura organizacional orientada al trabajo en equipo, el manejo de las situaciones negativas y a la apropiación de las nuevas tendencias, impulsada a través de los líderes de la Entidad como medio de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz en lo individual y en lo colectivo de los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca.
- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio y que se refleje en cada uno de los servidores mediante la buena gestión de los conflictos, manejo del estrés, gestión y desarrollo del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia con la Entidad.
- Buscar el equilibrio entre la vida laboral y familiar por medio de la interacción de los funcionarios y sus familias colocando el foco en la gestión de las personas desde una óptica que abarque la dimensión laboral, personal y familiar de cada funcionario a través del fomento de la educación y conciliación en valores, en todos los ámbitos de la vida tanto laboral y empresarial, como familiar.

- Acompañar a los funcionarios en el proceso de adaptación al cambio de conformidad con la realidad del servicio actual y las modificaciones constantes que este exige, soportándolos desde la transformación digital, desarrollo de habilidades, competencias y gestión de las emociones que permita lograr la consecución de las metas del Plan de Desarrollo.
- Evaluar las condiciones laborales y al propio servidor para generar la intervención correspondiente sobre los factores ambientales, psicológicos y sociales que permitan la cultura de políticas saludables al interior de la Gobernación.

## 5. Pilares, dimensiones estratégicas y ejes temáticos

### 5.1 Pilares estratégicos

Como fundamento estratégico del Programa Institucional de Estímulos 2023 «Bienestar e Incentivos» se tienen en cuenta los pilares establecidos en la Guía de Estímulos para servidores públicos del DAFP así:

- **Motivación:** Potenciando la vocación de los servidores de la Gobernación de Cundinamarca 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 cundinamarquesa.



- **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.

Adicionalmente **ser una organización saludable permite** “la creación de grupos y entornos laborales saludables. Los ambientes laborales negativos llevan a los empleados a distraerse y a replicar las actitudes negativas que reciben. Por eso, dentro de las tendencias de bienestar se procura la búsqueda de espacios laborales donde los funcionarios puedan expresarse libremente y desarrollar sus capacidades. Para lograr esto, se procura un cambio de actitudes de los empleados mediante la buena gestión de los conflictos, manejo del estrés, gestión y desarrollo del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia de cada uno de los servidores públicos”.

Por último, para la presente vigencia, la Entidad prioriza en la necesidad que tienen las personas en tener una vida equilibrada, compartir tiempo con su familia y, a la vez, cumplir con sus objetivos y desafíos profesionales y personales para ello, se pone foco en la competitividad, la persona, la excelencia, la reputación y la Responsabilidad Social Empresarial, apoyándose en ejes transversales como:



Fomentando a través del certificado de empresas familiarmente responsable, la eficiencia y la competitividad de las entidad que lo integran en sus filas. Promueve y facilita el consumo y la inversión responsables. Además, un punto trascendental que consigue este sistema de gestión de EFR, es fomentar el salario emocional o la compensación

flexible, haciendo que los servidores realicen su trabajo con mayor compromiso, más allá del salario tradicional.

**Figura 1. Pilares estratégicos para el bienestar del talento humano de la gobernación de Cundinamarca 2023**



## 5.2 Dimensiones estratégicas

Las dimensiones estratégicas de Programa Institucional de Estímulos 2023 «Bienestar e Incentivos» se conciben como herramientas prácticas que se interrelacionan con los pilares (motivación, sentido de pertenencia, calidad de vida) con el fin de fortalecer elementos transversales del funcionario desde lo físico y lo mental, como ser humano, como ser familiar, como ser trabajador y como ser social contribuyendo a la **FELICIDAD** de cada uno de los servidores.

De acuerdo con la guía de Estímulos del DAFP, se contempla dos grandes dimensiones:

1. **Bienestar Social dentro y fuera de la entidad:** Generando un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y

habilidades técnicas como sus competencias y que permitirá obtener un excelente desempeño en términos de calidad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los Programas de bienestar social están encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

- Programas de Incentivos:** Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

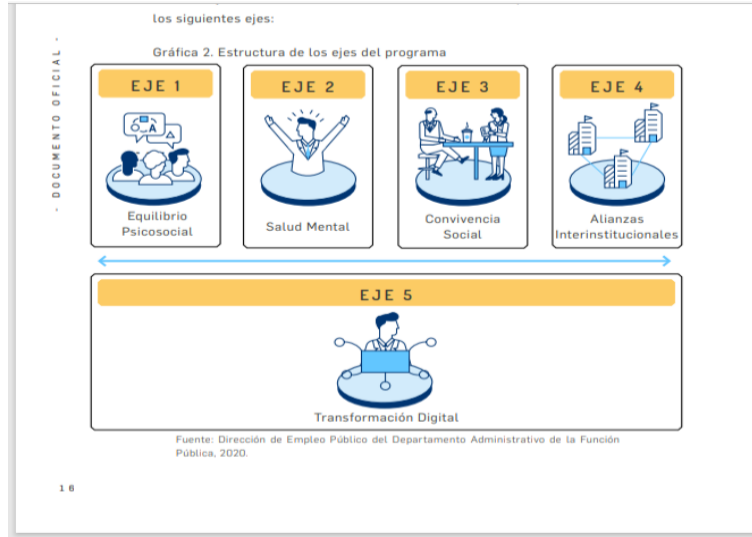
**Fuente:** Guia de Estimulos para los servidores públicos- Función Pública Septiembre 2018.



### 5.3 Ejes temáticos

El Departamento Administrativo de La Función Pública con el objetivo de actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

Este programa define cinco (5) ejes mediante los cuales las entidades públicas del orden nacional y territorial desarrollarán las actividades de sus programas de bienestar, lo que impactará de forma positiva en la calidad de vida de los servidores públicos y en el desempeño de su rol diario.



## Eje 1 - Equilibrio Psicosocial

### A. Factores Psicosociales:

1. Eventos deportivos y recreativos
2. Eventos artísticos y culturales
3. Capacitaciones en artes y artesanías
4. Teletrabajo o trabajo virtual en casa
5. Bienestar espiritual

### B. Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar:

1. Día de la familia
2. Día de la niñez y la recreación
3. Promoción y uso de la sala de lactancia

### C. Calidad De Vida Laboral:

1. Día Nacional del servidor público
2. Reconocimiento a servidores públicos según su profesión
3. Preparación frente al cambio y Desvinculación laboral asistida y Readaptación Laboral.
4. Programa de Incentivos - reconocimiento al buen desempeño
5. Celebración de cumpleaños
6. Entorno laboral saludable
7. Promoción del uso de la bicicleta

## **Eje 2 - Salud Mental**

### **A. Higiene Mental:**

1. Acompañamiento e Implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
2. Estrategias de trabajo bajo presión

### **B. Prevención De Los Nuevos Riesgos A La Salud Y Efectos De Pospandemia**

1. Prevención del sedentarismo (Actividades deportivas)
2. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
3. Telemedicina – Tele orientación psicológica

## **Eje 3 - Convivencia Social**

(Inclusión, diversidad, equidad y representatividad)

1. Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
2. Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
3. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
4. Creación de cultura inclusiva

### **A. Prevención De Situaciones Asociadas Al Acoso Laboral Y Sexual Y Al Abuso Del Poder**

1. Identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso del poder.
2. Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso del poder

## **Eje 4 - Alianzas Interinstitucionales**

### **A. Coordinación Interinstitucional.**

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

### **B. Fomento De Buenas Practicas En Materia De Bienestar**

1. Crear el Banco de Experiencias de éxito en materia de bienestar social. (Premio nacional de alta gerencia).
2. Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar social (actividades exitosas, encuesta ambiente laboral, EDI, FURAG, Banco de éxitos).

3. Contemplar contar con Gestores de Felicidad, y realizar reconocimiento social a los mejores dentro de los grupos de trabajo a través de la calificación obtenida en el desempeño.

## Eje 5- Transversal

### Transformación Digital

#### A. Creación De La Cultura Digital Para El Bienestar

1. Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales.

## 6. Beneficiarios y responsables del plan

### 6.1 Beneficiarios

De acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Decreto Departamental 392 del 21 de agosto de 2020, serán beneficiarios del Plan Institucional de Estímulos “Bienestar e incentivos 2023”, que se ejecuten con recursos propios de la entidad, los servidores públicos de la planta de personal del sector central de la gobernación de Cundinamarca, independientemente de su forma de vinculación y su grupo familiar, definido éste último conforme al parágrafo 2, del artículo 2.2.10.2, del decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del decreto 051 de 2018 que establece «*Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor*».

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

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

## 6.2 Responsable

La Secretaría de la Función Pública, a través de la Dirección de Desarrollo Humano, tiene la responsabilidad de diseñar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar las actividades y acciones contempladas dentro del Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e incentivos 2023».

## 7. Diagnóstico organizacional de necesidades para el bienestar (DOB)

La realización del diagnóstico organizacional de necesidades de bienestar de los funcionarios pertenecientes al sector central de la Gobernación de Cundinamarca se utilizó como herramienta una encuesta, aplicada virtualmente a través de los correos electrónicos institucionales.

### 7.1. Resultados del DOB

El diagnóstico de necesidades de Bienestar 2023, tiene como finalidad, establecer las actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2023, enmarcadas dentro del Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos».

La herramienta utilizada para el diagnóstico general fue la encuesta virtual personalizada, la cual fue remitida a los funcionarios de todos los niveles jerárquicos a través del correo electrónico institucional. Se resalta dentro de la aplicación de la herramienta, que la muestra poblacional fue determinada mediante la fórmula estadística para poblaciones finitas.

La encuesta se realizó mediante la aplicación del formulario: [https://docs.google.com/forms/d/1ZTPpMQb771yRFJPuEUBdCfFd1Xh9ugCftqGHN\\_pOQzY/viewform?edit\\_requested=true#responses](https://docs.google.com/forms/d/1ZTPpMQb771yRFJPuEUBdCfFd1Xh9ugCftqGHN_pOQzY/viewform?edit_requested=true#responses) y se dividió en 4 partes:

**PARTE I:** Hace referencia a la experiencia de los servidores públicos frente a las acciones de bienestar generadas en el año 2022 y el interés de que muestran los servidores por mantener estas estrategias.

**PARTE II:** Está asociada a evaluar los medios que se utilizaron para informar y socializar a los servidores públicos el despliegue de las acciones de bienestar, identificar las actividades de mayor tendencia en cuanto a participación, el interés de los servidores públicos en integrar a sus familias en las acciones de bienestar y su apreciación frente a la calidad de las mismas.

**PARTE III:** Comprende cuatro dimensiones de bienestar (Eventos Deportivos y Recreacionales, Eventos Artísticos y Culturales, Capacitación en Artes y Artesanías y Cultura del Cuidado como Estilo de Vida) y favorece la identificación de los intereses de los servidores públicos en cada una de estas dimensiones.



**PARTE IV:** Permite identificar metodologías de preferencia de los servidores públicos para el desarrollo de las acciones de bienestar (presencial, virtual, en el puesto de trabajo, talleres y conferencias) y evalúa otros intereses para el bienestar personal y familiar.

El resultado de la aplicación de la fórmula con un margen de error del 5%, determinó que se requería un mínimo de 70 participantes, sin embargo, la Secretaría de la Función Pública, tomo la decisión de aplicar la encuesta a todos los funcionarios habilitados y de esta manera obtener un resultado más confiable.

Fórmula para determinar la muestra para poblaciones finitas

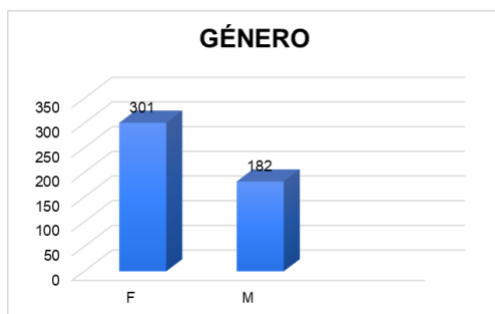
$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

La encuesta se aplicó a un total de 1531 funcionarios, de los cuales respondieron un total de 483 funcionarios de todos los niveles jerárquicos, lo que se considera una muestra representativa, que evidencia un perfil adecuado para establecer que actividades deben ser incluidas y ejecutadas el Plan Institucional de Bienestar 2023 « Estímulos e Incentivos».

A continuación se puede observar el nivel de participación por cargo, en el diagnóstico de necesidades.

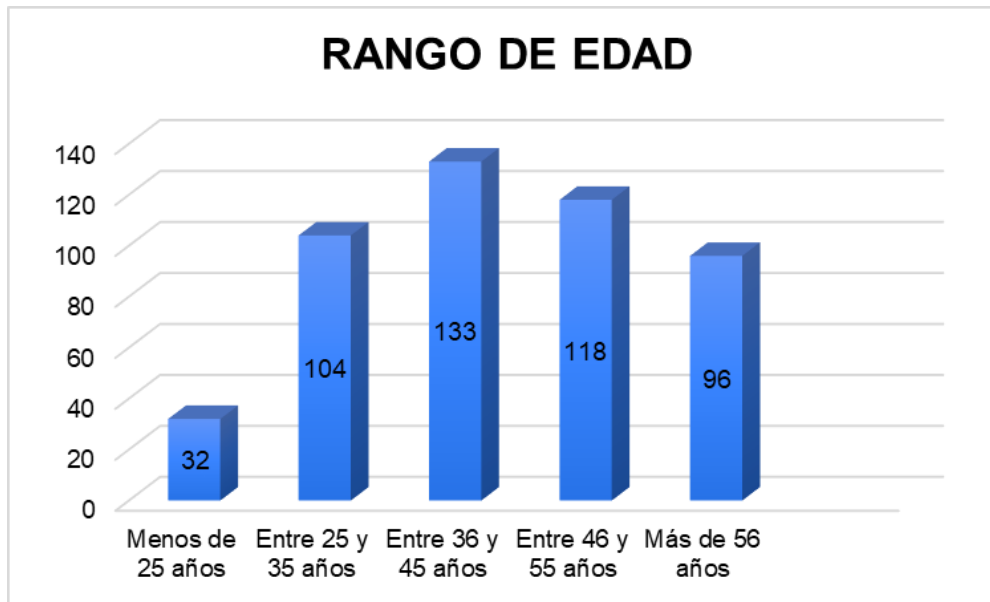
## CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS QUE RESPONDIERON LA ENCUESTA

- Género



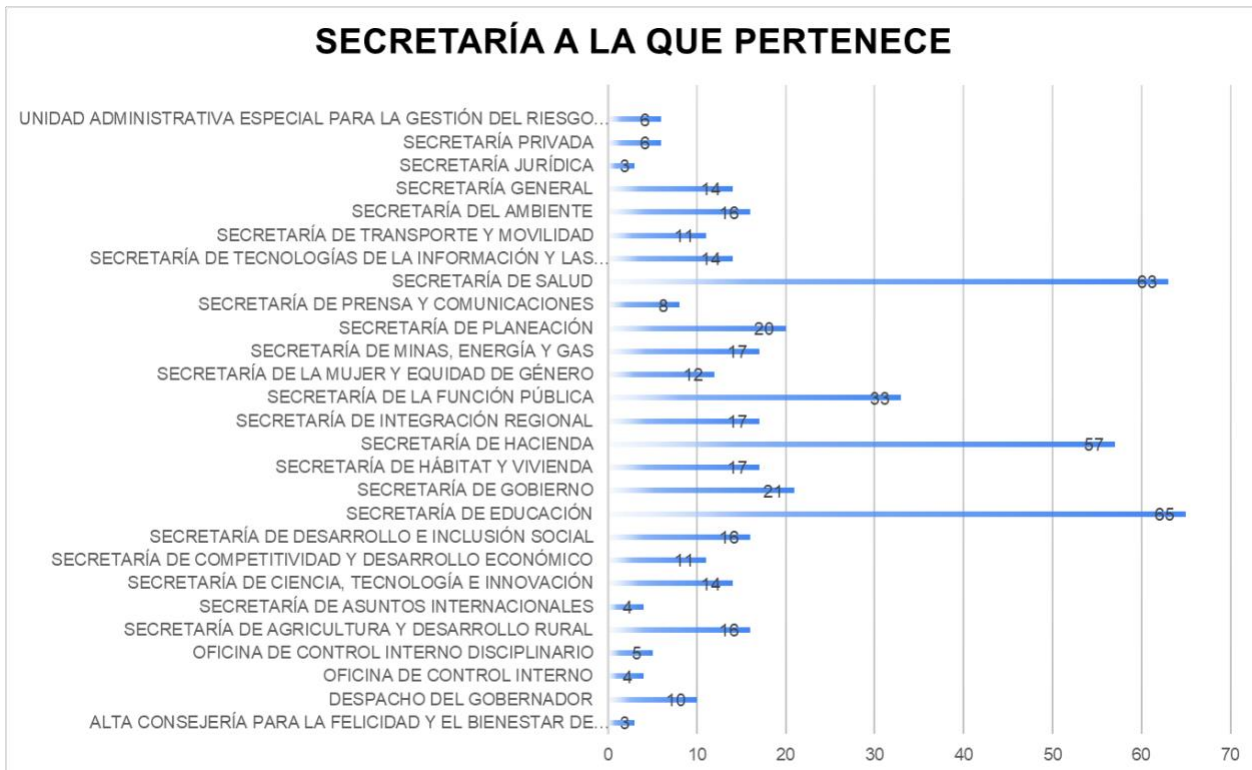
De los 483 funcionarios que respondieron la encuesta se evidencia una mayor participación del género femenino con 301 respuestas, las 182 respuestas restantes corresponden a funcionarios del género masculino.

- Rango de edad



Referente al rango de edad de los funcionarios que respondieron la encuesta se evidencia que predomina el rango de edad entre 36 a 45 años, y en proporciones muy similares los rangos de edades de entre los 25 y 35 años, entre 46 y 55 años y más de 56 años, la menor proporción de respuesta estuvo entre los funcionarios de edades menor a 25 años.

- **Secretaría a la que pertenece**

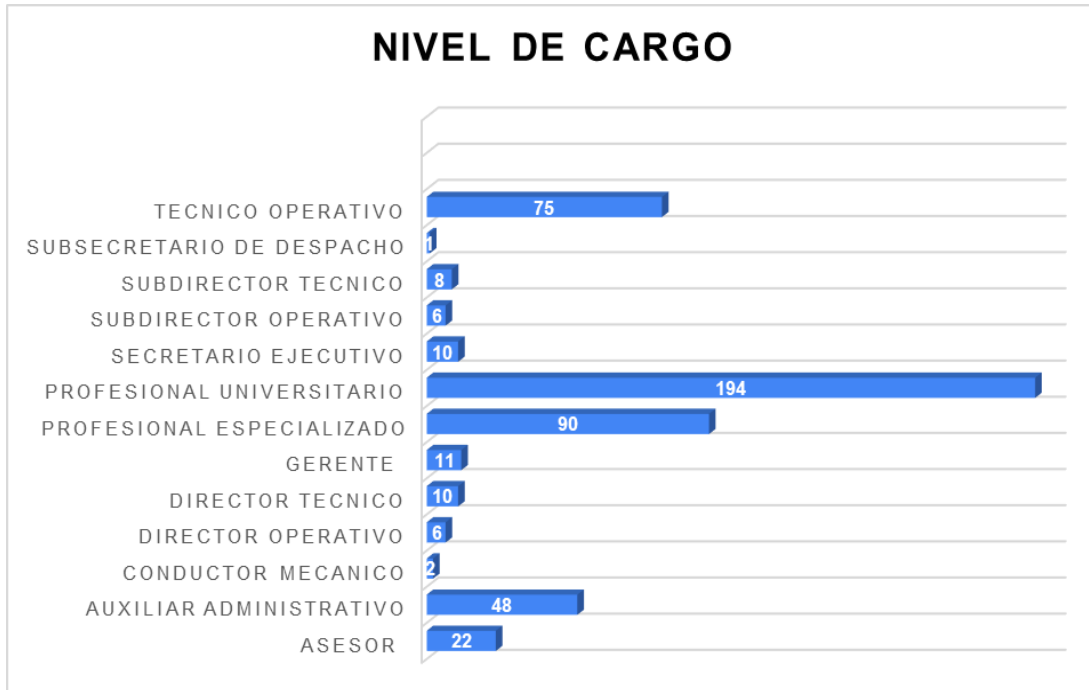


En relación a la participación en el diligenciamiento de la encuesta se identifica que las Secretarías con mayor índice de respuestas son las Secretarías de Educación, Salud y Hacienda con 69, 68 y 61 respuestas respectivamente,

En un rango medio de participación se encuentran las Secretarías de Función Pública, Gobierno, Integración Regional, Planeación, Minas, Energía y Gas; Hábitat y Vivienda, Desarrollo e Inclusión Social, Agricultura y Desarrollo Rural, Ambiente, Tecnología e Innovación; Tics, Ciencia Tecnología e Innovación, Competitividad y Desarrollo Económico y Despacho del Gobernador.

En una menor proporción de participación de la encuesta se encuentran las Secretarías Privada, Jurídica, Prensa y Comunicaciones, Asuntos Internacionales; la Unidad Administrativa Especial para la Gestión del Riesgo, la Oficina de Control Interno Disciplinario, la Oficina de Control Interno y la Alta Consejería para la Felicidad y el Bienestar de Cundinamarca.

- **Nivel del Cargo**

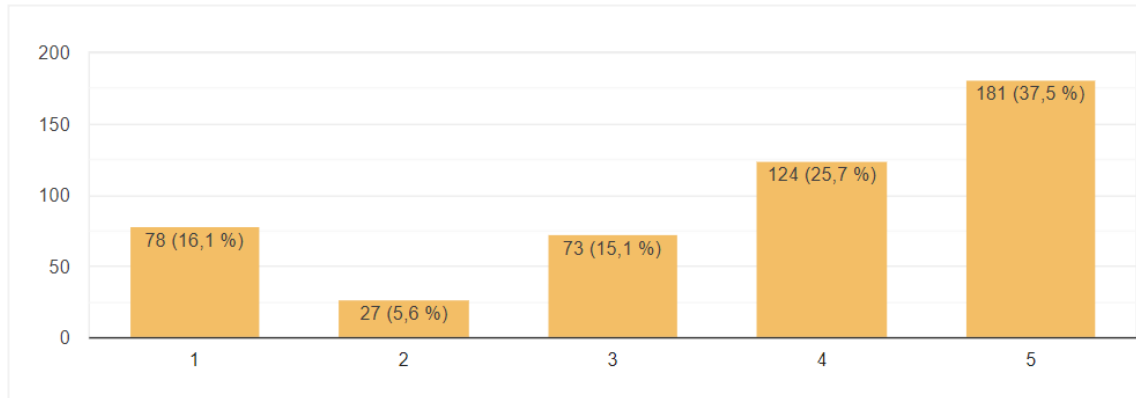


Referente al nivel de cargo se identifica que la mayor participación en la encuesta es de nivel profesional universitario con 194 respuestas, seguido del nivel especializado con 90 respuestas, posteriormente el nivel técnico operativo con 75 respuestas, el nivel administrativo con 48 respuestas y el nivel asesor con 22 respuestas.

En proporciones menores, pero no menos importantes esta la participan de los niveles Subsecretario del despacho con 1 respuesta, Subdirector técnico con 8 respuestas, Subdirector operativo con 6 respuestas, Secretario ejecutivo con 10 respuestas, Gerente con 11 respuestas, Director técnico con 10 respuestas, Director Operativo con 6 respuestas y Conductor mecánico con 2 respuestas.

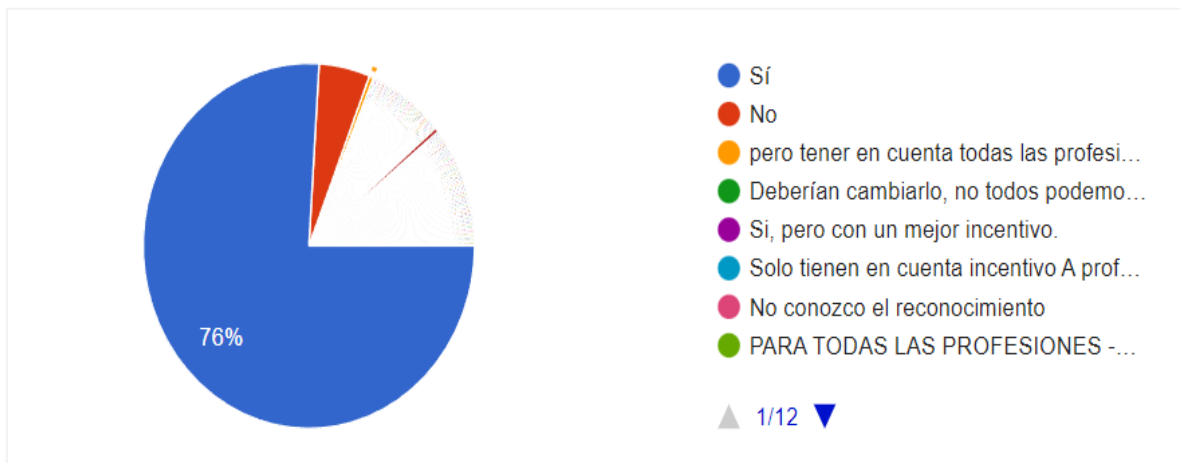
**PARTE I: PERCEPCIÓN ACERCA DE LAS DIVERSAS ACTIVIDADES DEL AÑO 2022**

**Reconocimiento por profesión**



En cuanto a la experiencia de reconocimiento el día de la profesión se evidencia que la mayor tendencia es un grado de satisfacción de 5 sobre 5 con un 37.5%, seguido de un grado de satisfacción de 4 sobre 5 con un 25.7% logrando un 63.2% de en un grado alto de satisfacción con la actividad. El 36.8% de los servidores se ubican en niveles de satisfacción bajos a moderados.

Cuando se consulta a los funcionarios si ¿Considera que el anterior reconocimiento debe mantenerse?, se puede observar:

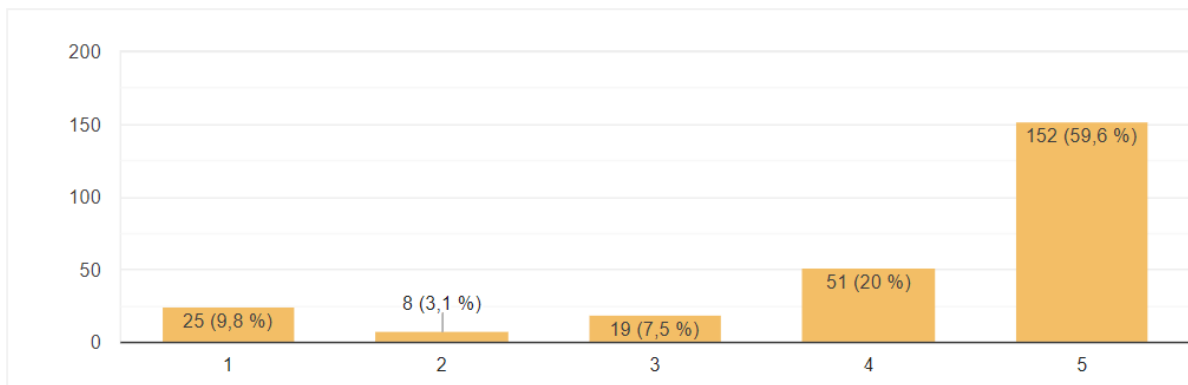


En coherencia con el grado de satisfacción de la actividad de reconocimiento de las profesiones, el 76% de los servidores públicos considera que debe mantenerse mientras que el 24% considera que no debe mantenerse.

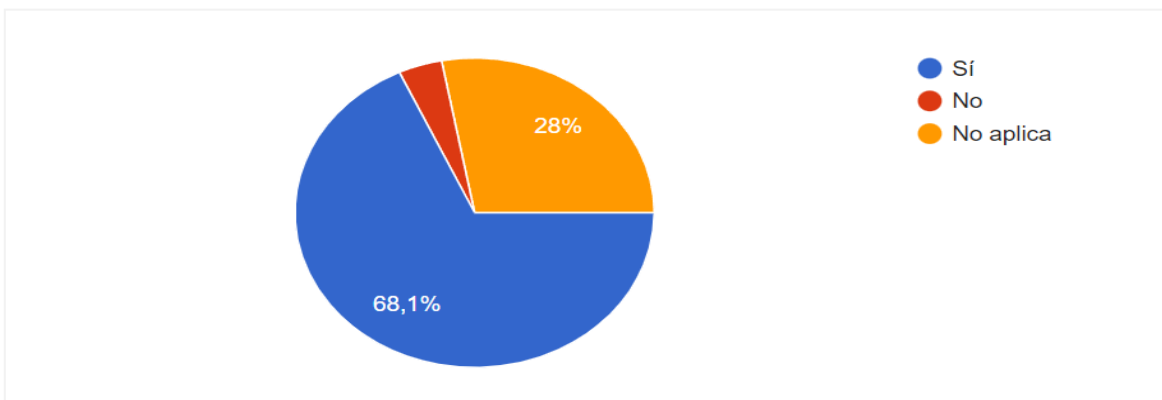
Los servidores públicos generan observaciones frente a la actividad dentro de las cuales están tener en cuenta todos las profesiones y oficios para el reconocimiento, evaluar otro tipo de reconocimiento que atienda las recomendaciones de la cultura de comer bien y tener en cuenta otro tipo de incentivo que sea de mayor utilidad y recordación.

**Acompañamiento en momentos importantes de la vida**

Califique la experiencia recibida con la ofrenda floral a funcionarios por pérdidas de algún integrante de su núcleo familiar en primer grado.



En relación al nivel de satisfacción de la ofrenda floral por pérdida de un integrante de la familia, el 59.6% de servidores públicos se ubican en un nivel de satisfacción de 5 sobre 5, seguido del 20% de los servidores con un nivel de satisfacción de 4 sobre 5. lo que evidencia una tendencia positiva frente al incentivo. En una menor proporción se encuentra los servidores que están en niveles de satisfacción de 1, 2 y 3 con un 20.4% y al preguntar si ¿Considera que está es una estrategia que debe mantenerse durante el 2023?, se puede observar que:

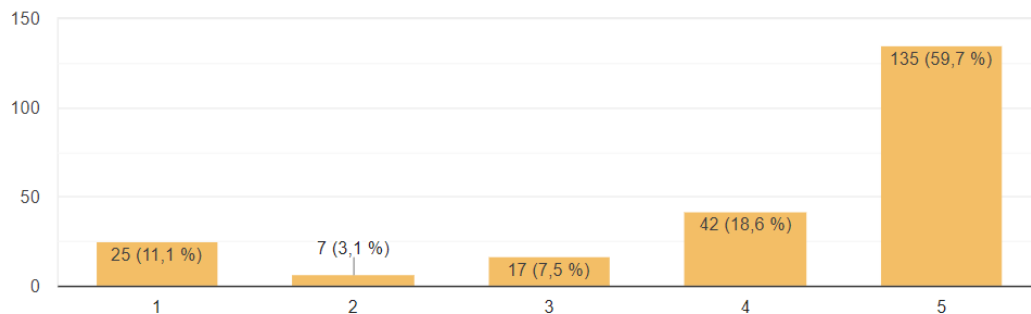


Acorde al nivel de satisfacción, relacionada con la ofrenda floral, el 68.1% de los servidores públicos considera que se debe mantener la estrategia, mientras que el 3.9% considera que no debe mantenerse.

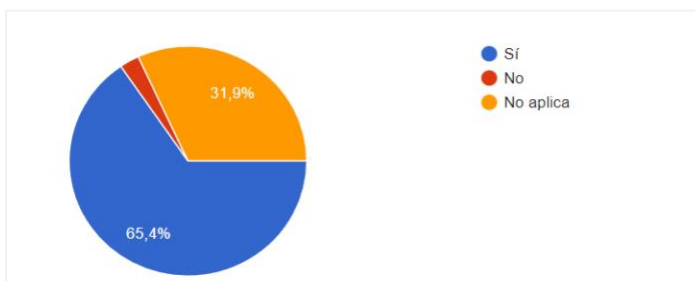
Se evidencia que el 28% de los servidores públicos se abstienen de opinar sobre este incentivo, lo que puede estar asociado a que no se han visto beneficiados de esta estrategia.

Frente a la calificación que otorgan los funcionarios frente a su experiencia al recibir la entrega del kit de aseo para recién nacido ofrecido a funcionarios por el nacimiento de sus hijos se observa que sobre la experiencia de incentivo para los funcionarios por el nacimiento de sus hijos, se identificó que el 59.7% de los servidores se ubican en un nivel de satisfacción de 5 sobre 5 y un 18.6% en un nivel de satisfacción de 4 sobre 5 para un 78.3% de los servidores en nivel alto de satisfacción, en un menor nivel de satisfacción se encuentra el 32.8% de los servidores públicos, tal como lo expresa la siguiente gráfica:

Al indagar sobre si consideran que esta estrategia debe mantenerse se puede observar



que:

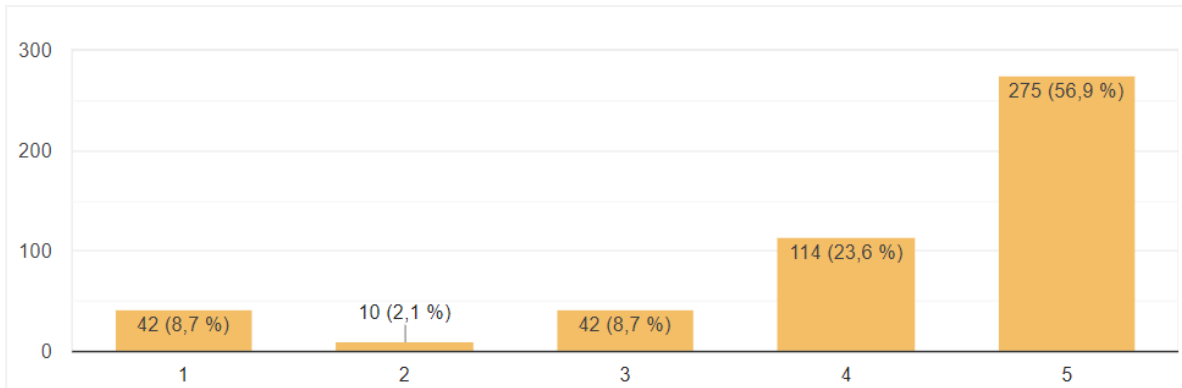


Relacionado con el nivel de satisfacción del incentivo por el nacimiento de los hijos, el 65.4% de los servidores públicos consideran que este incentivo debe mantenerse, mientras que 2.7% considera que no debe mantenerse y el 31.9% no evidencia una

tendencia lo que puede estar relacionado a que no se han visto beneficiados por esta estrategia.

### Celebración de cumpleaños

Durante el año 2022, la Secretaría de la Función Pública, entregó una torta para la celebración de cumpleaños de cada mes que fue calificada con el nivel de satisfacción así:



Frente a la estrategia de entrega de tortas para los cumpleaños se evidencia que el 80.5% de los servidores manifiestan un nivel de satisfacción alto, en un porcentaje menor se encuentra el 19.5% quienes manifiestan menores niveles de satisfacción y al preguntar sobre ¿Está usted de acuerdo en mantener esta estrategia de bienestar?, se obtienen los siguientes resultados:



Asociado al incentivo de cumpleaños el 86.7% de los servidores manifiestan que debe mantenerse, mientras que el 13.3% no están de acuerdo.

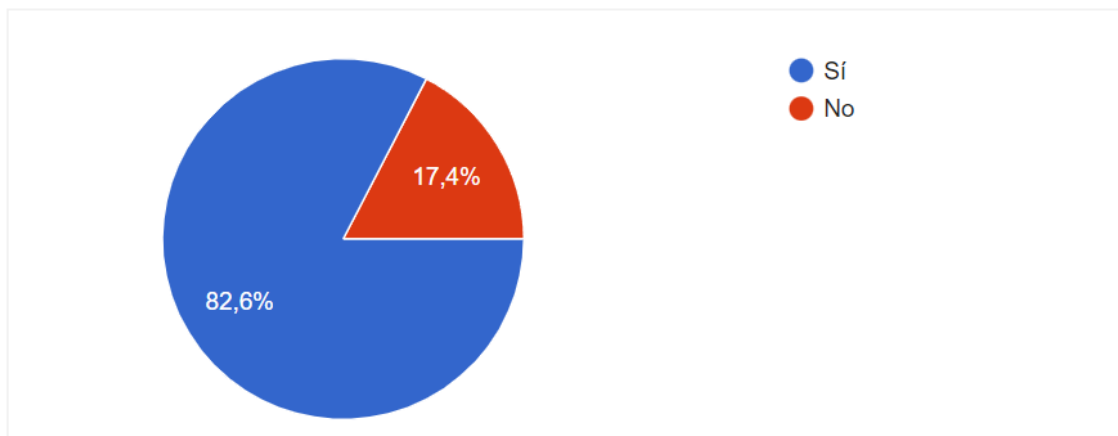


Frente a esta estrategia los servidores ponen de manifiesto algunas observaciones y sugerencias tales como mejorar los canales de comunicación referentes a este beneficio para ampliar la cobertura y participación, otorgar un detalle individual que puede beneficiar a aquellos servidores que no están en la entidad por diferentes motivos y ampliar el plazo de celebración a dos o tres meses.

## PARTE II

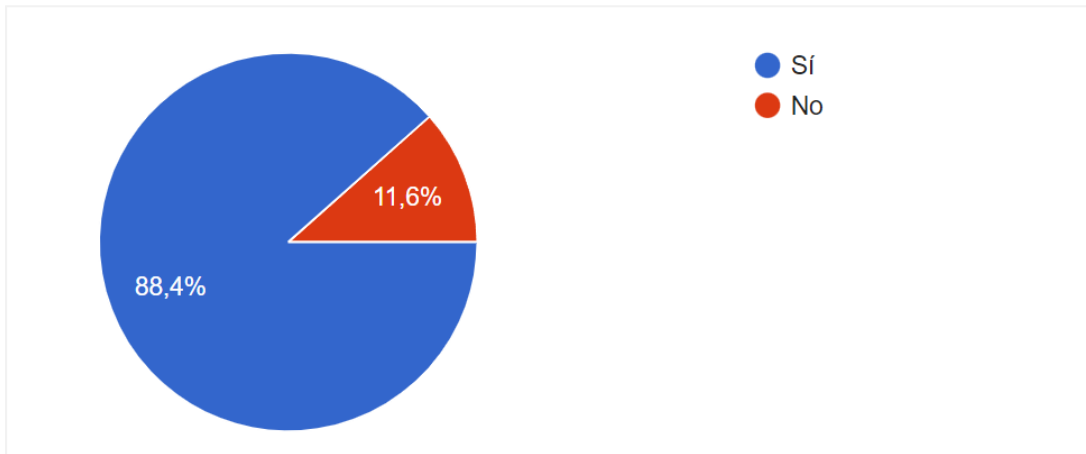
Para la Secretaria de la Función Pública, es importante conocer la opinión de los servidores sobre los medios de comunicación, para lo cual se plantearon preguntas como:

1. ¿Le interesaría seguir recibiendo, a través de los grupos de WhatsApp, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar?



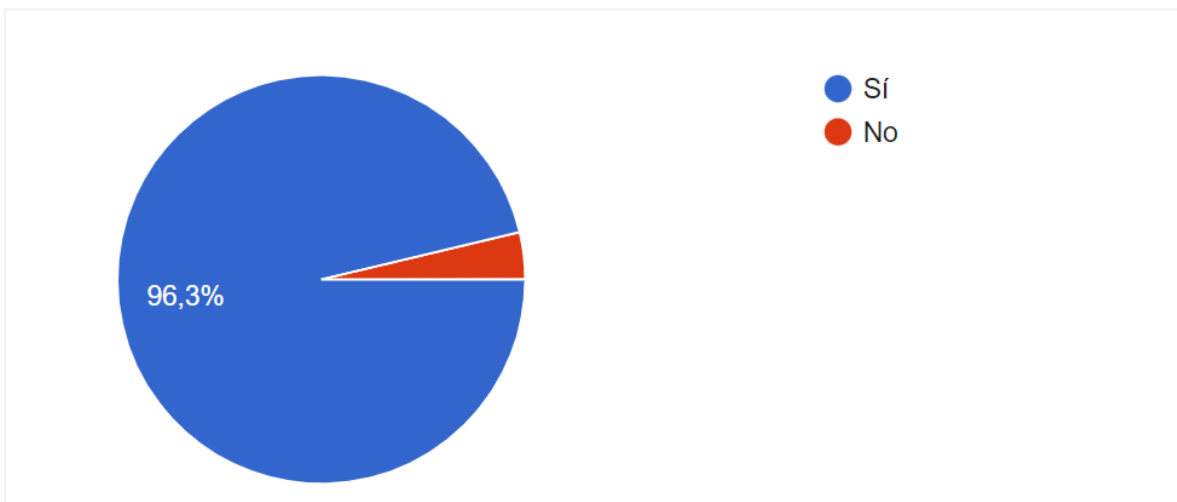
Concerniente a los medios de comunicación para dar a conocer los beneficios del plan de bienestar el 82.6% de los servidores manifiesta que desea continuar recibiendo información por medio del WhatsApp, relacionado a que en la actualidad es una de los medios de comunicación digitales más usados.

2. ¿Son suficientes los medios utilizados por la entidad para informar sobre las actividades de bienestar?



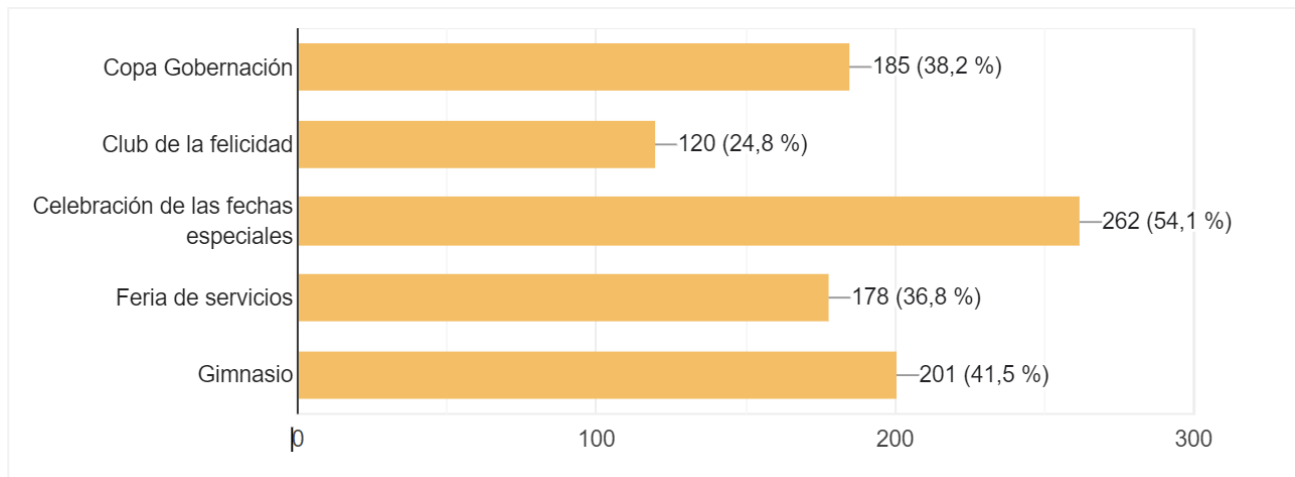
Los servidores consideran en una alta proporción con el 88.4% de las respuestas, que los medios de comunicación que se usan en la Entidad son suficientes para informar sobre los beneficios del plan de bienestar. Tan solo el 11.6% manifiesta que no son suficientes.

3. ¿Le gustaría continuar participando en las actividades que propone Bienestar en compañía de su grupo familia?



Respecto a la integración del grupo familiar en las actividades de bienestar, el 96.3% de los servidores manifiestan su interés en que se continúe integrando a sus familias, en contraste de un porcentaje poco significativo con un 3.7% que no está interesado que se incluya a las familias.

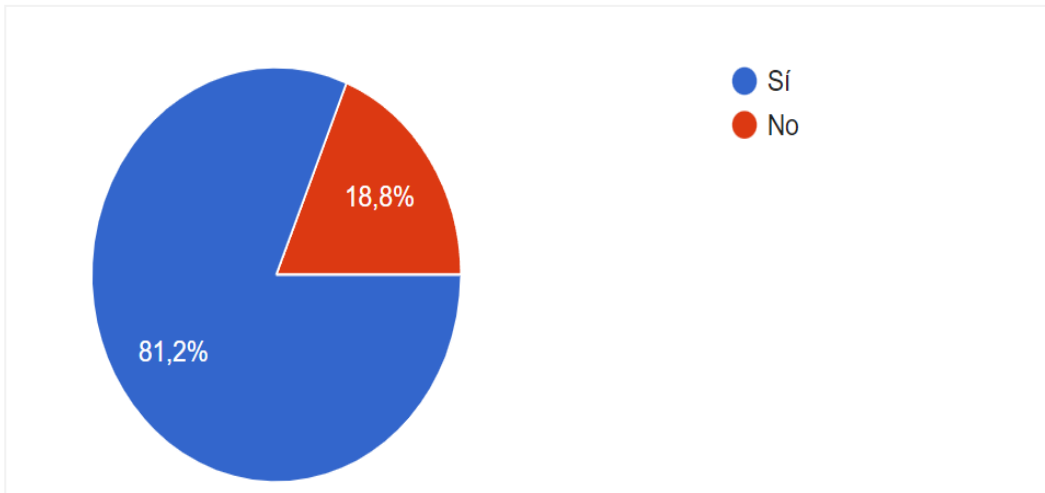
4. De las siguientes actividades que se realizaron en la vigencia 2022, seleccione en cuales participó:



La actividad en la que más se registra participación de los servidores es la celebración de fechas especiales con un 54.1% de las respuestas, en segundo lugar, está la asistencia al gimnasio con 41.5%, posterior la copa gobernación con un 38.2%, seguido de la participación en la feria de servicios de la entidad y en una menor proporción con un 24.8% de los servidores quienes participaron en el club de la felicidad.

Se evidencia que las actividades de mayor tendencia de participación están relacionadas con la actividad física asociado a la integración de la cultura del movimiento en la entidad.

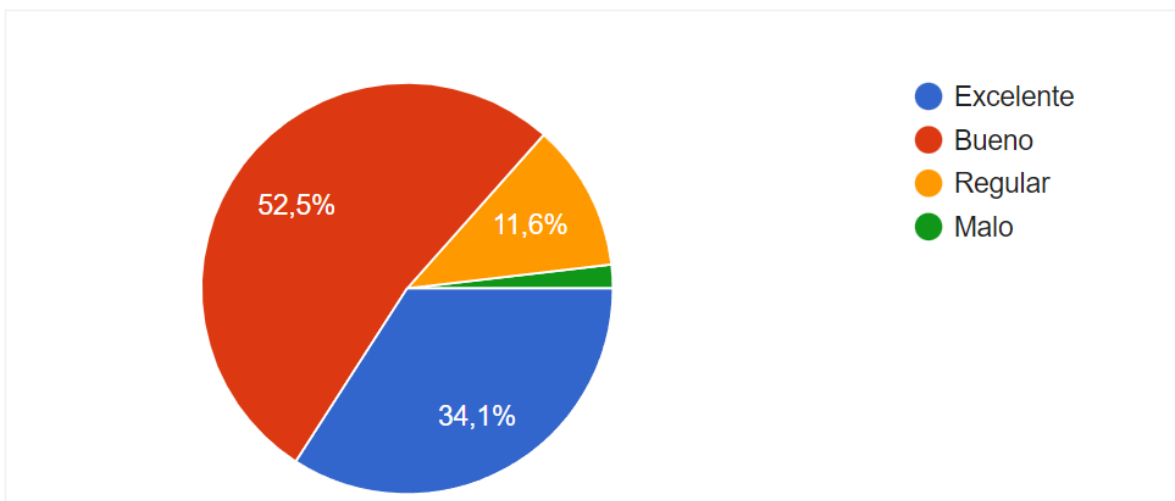
5. ¿Ha recibido información suficiente sobre las actividades de Bienestar?



El 81.2% de los servidores considera haber recibido información suficiente sobre las actividades de bienestar lo que contrasta adecuadamente con 88.4% de los servidores que considero que los medios de información para difundir las actividades de bienestar son adecuados.

- En general, ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas en el Plan Anual de Bienestar “Estímulos e Incentivos 2022”

La apreciación de calidad de las actividades de bienestar ejecutas en el 2022 evidencia una



tendencia positiva con un 86.6% de los funcionarios, que se ubican en un nivel de

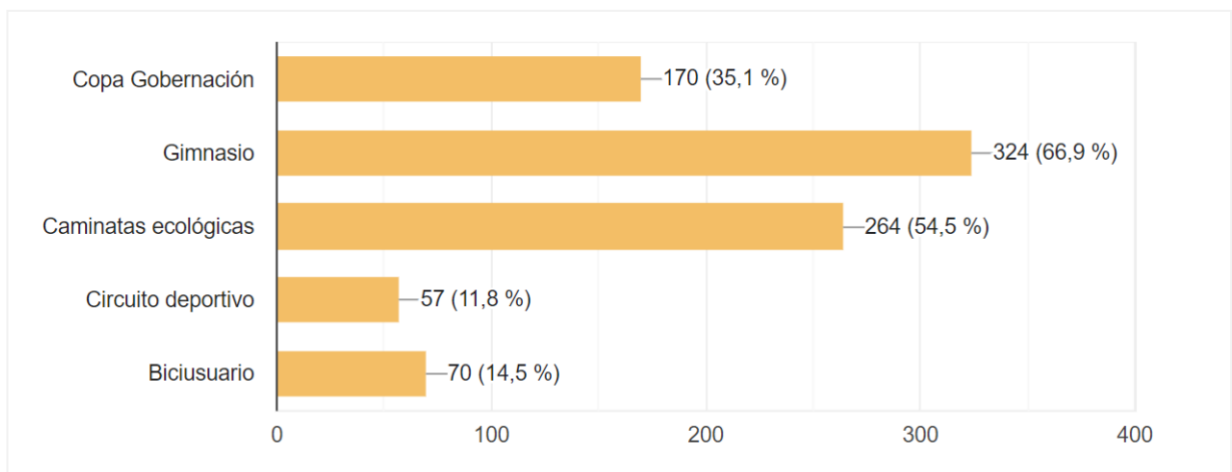
satisfacción entre bueno y excelente, mientras que el 11.6% considera que la calidad de las actividades fue regular y el 11.6% considera que fue malo.

La percepción de calidad baja puede relacionarse a que los beneficios no cobijen a toda la población de la entidad.

### PARTE III – PROPUESTAS DE BIENESTAR PARA EL AÑO 2023

#### Eventos Deportivos y Recreativos

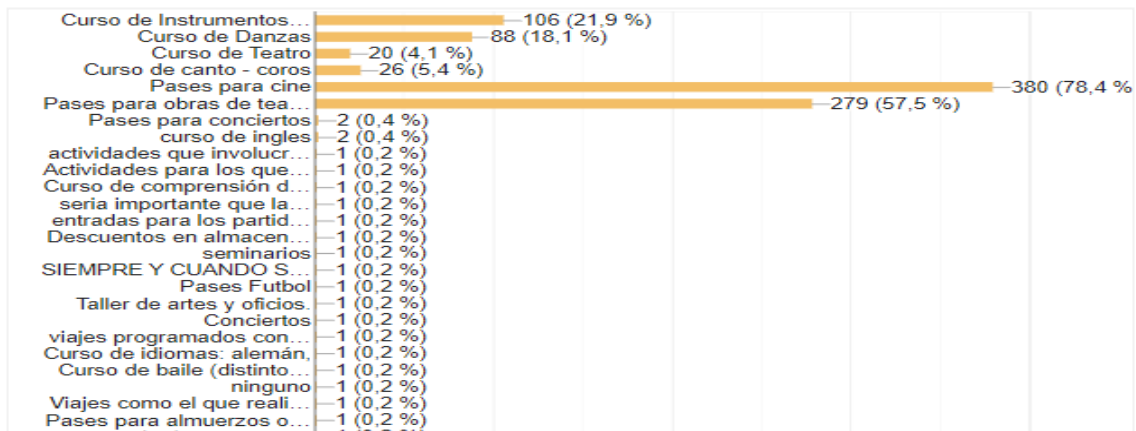
1. ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?



De los eventos deportivos y recreativos que se realizan en la Gobernación son de mayor preferencia para servidores públicos el gimnasio con un 66.9% de las respuestas, seguido de las caminatas ecológicas con un 54.5%, posterior la copa gobernación con un 35.1% y en menores proporciones el circuito deportivo y el programa de biciusuario.

## Eventos Artísticos y Culturales

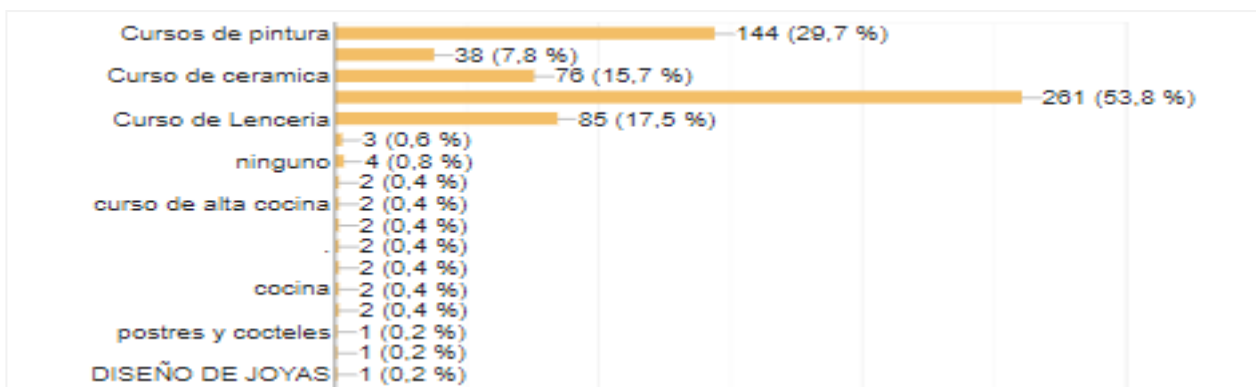
2. ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?



Los eventos artísticos y culturales que despiertan mayor interés en los servidores son, cine en un porcentaje de 78.4%, obras de teatro con un 57.5%, curso de instrumentos en un 21.9%, curso de danzas con un 18.1%, curso de canto con 5.4% y curso de teatro 4.1% de las respuestas. En esta dimensión los funcionarios manifestaron su interés por extender la participación de sus familias en estas actividades.

## Capacitación en Artes y Artesanías

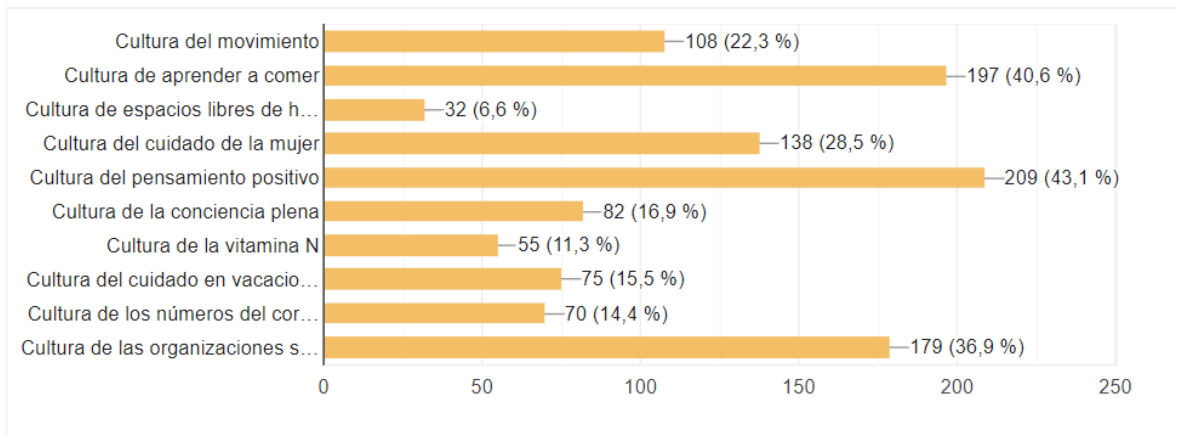
3. ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?



Los cursos artísticos de fotografía, pintura, lencería, cerámica y escultura son los de mayor interés para los servidores con porcentajes de respuestas del 53.8%, 29.7%, 17.5%, 15.7% y 7.8% respectivamente. En menor porcentaje los servidores manifestaron interés por cursos de cocina, manualidades, caligrafía, expresión y proyección de imagen personal.

### Cultura del Cuidado como Estilo de Vida

#### 4. ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?

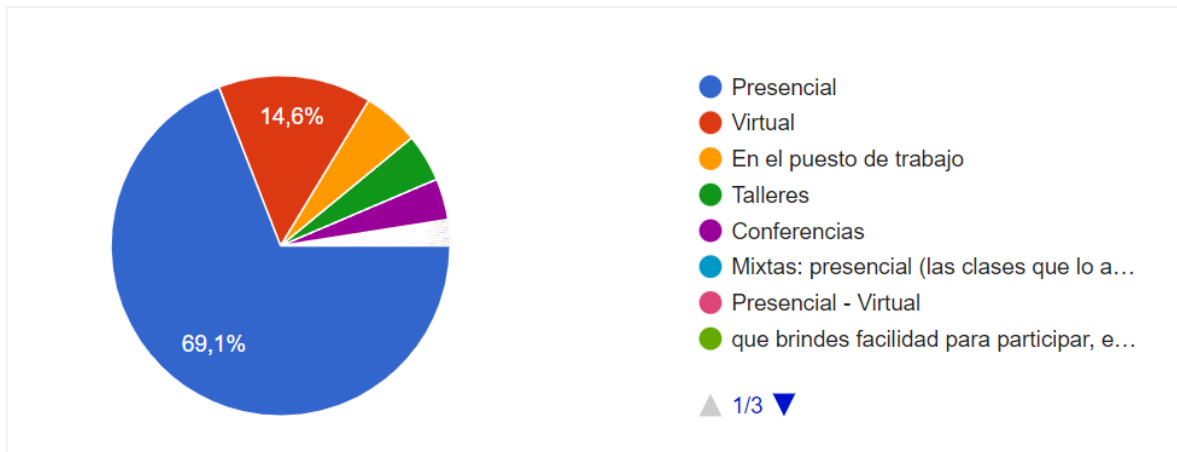


Los servidores públicos evidencian un interés significativo en actividades asociadas principalmente a 5 de las 10 culturas apropiadas en la Entidad. El 43.1% de los servidores prefieren actividades asociadas a la cultura del pensamiento positivo, el 40.6% prefieren actividades de la cultura de aprender a comer, el 36.9% se inclinan por actividades de la cultura de organizaciones saludables, el 28.5% tiene interés por actividades la cultura del cuidado de la mujer y el 22.3% manifiestan su interés por participar en actividades de la cultura del movimiento.

### PARTE IV: METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

Para el pleno desarrollo de las actividades de bienestar, a continuación, responda las siguientes preguntas:

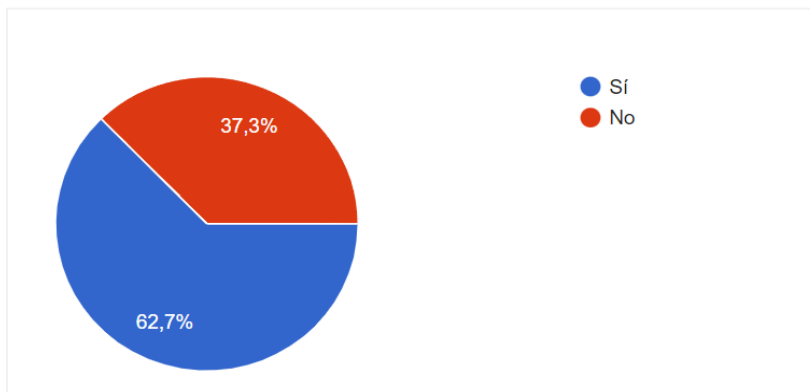
1. ¿Cómo prefiere el desarrollo de las actividades de bienestar?



Para el desarrollo de las actividades de bienestar el 69.1% de los servidores manifiesta su interés por que se realicen de forma presencial, el 14.6% prefieren actividades de tipo virtual.

Los servidores también manifiestan su interés en cuanto a la metodología de las actividades, el 5.4% se inclina por actividades que se realicen en el puesto de trabajo, el 4.5% por la ejecución de talleres, el 3.9% se inclina por conferencias y el 0.2% de los servidores prefieren actividades al aire libre.

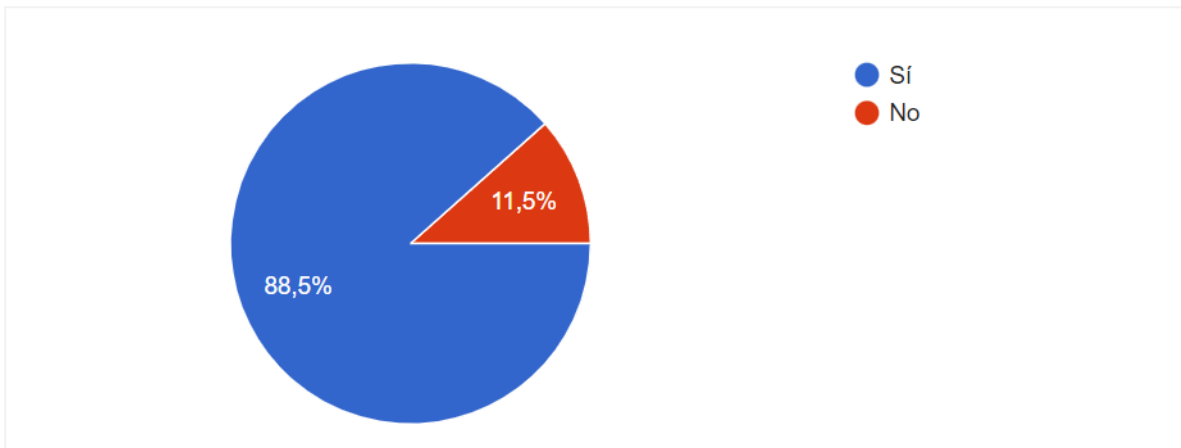
2. ¿Tiene vivienda propia?



El porcentaje de servidores públicos del sector central de la Gobernación de Cundinamarca que tiene vivienda propia es del 62.7% mientras que el 37.3% no tienen vivienda propia.

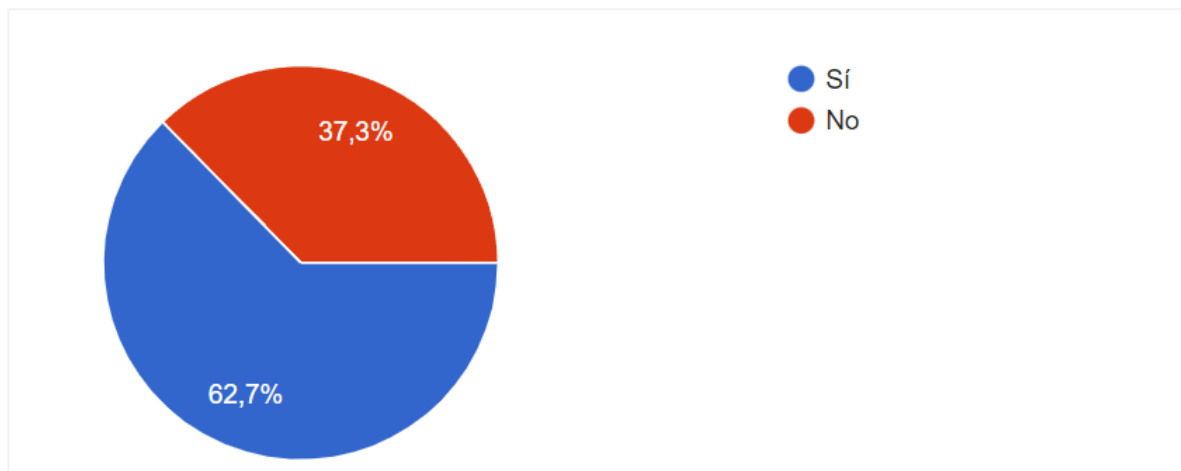


3. ¿Le gustaría participar en la promoción de programas de vivienda ofrecidos por diferentes entidades?



En contraste a la proporción de servidores públicos que manifiestan no tener vivienda, se identifica que el 88.5% de los servidores están interesados en participar en la promoción de programas de vivienda.

4. ¿Usted cuenta con algún servicio de seguro exequial para usted y su familia?



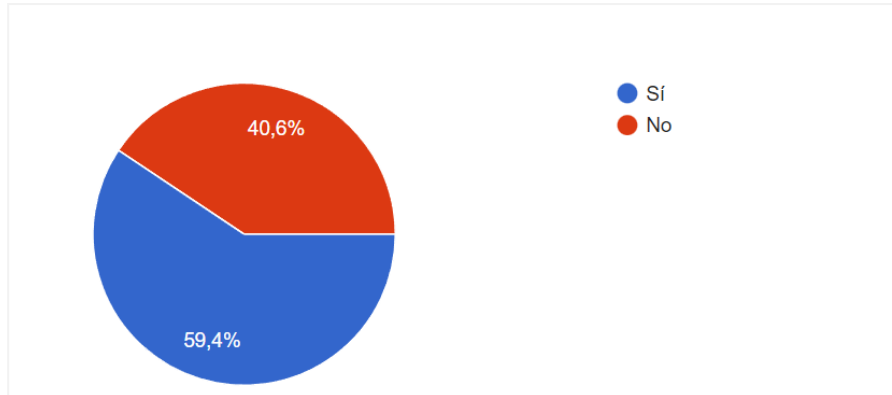
Ante la pregunta asociada a la adquisición de seguros exequiales personales o para la familia, el 62.7% de los servidores se evidencia previsorio contando con un seguro, mientras que el 37.3% de los servidores manifiestan no contar con seguro exequial.

5. ¿Qué actividades le gustaría que se incluyera en El Club de la Felicidad?

Respecto a esta pregunta los servidores manifiestan principalmente interés por actividades de desarrollo personal que promuevan la integración con sus compañeros en el desarrollo de estrategias para intervenir poblaciones vulnerables.

También manifestaron interés por actividades de esparcimiento, actividades en la que se integre a la familia, eventos deportivos y recreacionales que ya están inmersos en otras dimensiones del plan de bienestar.

6. ¿Le gustaría formar parte de un grupo como agente de una labor social del departamento?



El 59.4% de los servidores públicos manifestaron su interés por participar como agente de una labor social en el departamento lo que está relacionado a las actividades del Club de la

Felicidad.

7. Mencione tres actividades que sean de su interés.

Los servidores públicos manifestaron interés en actividades altruistas que favorecen el desarrollo personal, también se inclinan por actividades educativas, lúdicas, recreativas y de esparcimiento que están contempladas en las estrategias del plan de bienestar, como las charlas, coaching y adicionalmente contar con un método para ahorrar programadamente para las vacaciones de final de año.

## Conclusiones

- Los servidores públicos del nivel central de la Gobernación de Cundinamarca manifiestan altos niveles de satisfacción frente a las actividades ejecutadas en el 2022.
- Se identifica una tendencia importante en la participación de actividades asociadas a la dimensión deportiva lo que evidencia una adecuada integración de la cultura del movimiento.
- Es de preferencia de los servidores las actividades en las que se integre a sus familias, coherente con unos de los objetivos del plan de bienestar en alcanzar el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.
- Se deben seguir implementando los canales de comunicación digital, siendo los medios más utilizados por los colaboradores.
- Es de relevancia para los servidores informar por medios digitales de todas las actividades de bienestar, lo que facilita ampliar la cobertura de las acciones de bienestar.
- En cuanto a los benéficos relacionados con productos comestibles se debe considerar las recomendaciones de cultura de aprender a comer, que favorezca su apropiación en la entidad.
- Una de las preferencias de mayor prevalencia por parte de los servidores es la de incluir cursos de inglés, haciendo extensivo el beneficio a sus familias.
- Los servidores públicos de la Gobernación tienen una preferencia alta hacia las actividades presenciales, lo que promueve la integración con sus compañeros, impacta positivamente el bienestar y mantenimiento del clima organizacional.
- Resulta importante impulsar beneficios que permitan a los servidores adquirir o mejorar su vivienda propia, pues esta es una de las necesidades más importantes del ser humano en el camino a la autorrealización.
- Es pertinente contemplar la inclusión de cursos o asesorías de desarrollo y crecimiento personal.
- Los servidores públicos tienen una alta preferencia por realizar actividades altruistas que impactan de forma positiva su desarrollo personal.

## 8. Programa de bienestar

El Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos 2023», agrupa los lineamientos establecidos en las normas relacionadas con el Bienestar de los funcionarios, identifica y establece unidades de criterio para la planeación y organización de las actividades diseñadas, para el beneficio directo del funcionario y su grupo familiar; con el establecimiento de la política, el marco conceptual y los objetivos,

Para dar cumplimiento al deber funcional del servidor público se toma como base el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en donde el Talento Humano es la primera dimensión del modelo que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno.

Para la Gobernación de Cundinamarca, así como para la gran mayoría de entidades la actual realidad que se vive debido a la pandemia condujo a la búsqueda y actuación de medidas inmediatas que salvaguardaran la vida de cada uno de los funcionarios sin olvidar los compromisos que se tienen para un departamento como lo es Cundinamarca. Es decir que, aunque en todo momento prima la salud y vida de los funcionarios la entidad se encuentra en un constante cambio que permita dar cumplimiento a las metas institucionales.

Basados en lo anterior y lo que transcurrió durante las vigencia pasadas, en el año 2023, se hace primordial seguir con el acompañamiento y el trabajo de la salud mental para todos los funcionarios reconociendo la importancia que esto tiene en el desarrollo de las labores y el fortalecimiento de las relaciones personales y sociales.

### 8.1 EJE 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios laborales que se viven 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.

### 8.1.1 Eventos deportivos y recreacionales:

Tiene el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo. La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor público, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Es por ello por lo que la Dirección de Desarrollo Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades deportivas, de salud, recreativas, y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, justicia y felicidad.

Para la vigencia 2023 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- ✓ **Copa gobernación:** Buscar la integración de los Servidores Públicos de las todas las entidades departamentales a través de espacios recreo deportivos, con el acatamiento de los lineamientos determinados por el Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ **Gimnasio y/o actividad física:** Proporcionar un espacio para que los servidores públicos puedan hacer ejercicio en beneficio de su salud y mantenimiento físico, desde los lineamientos determinados por el Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ **Vacaciones recreativas:** Brindar espacios de esparcimiento y utilización del tiempo libre en los periodos de vacaciones a los hijos de los funcionarios, brindándoles actividades lúdicas y recreativas.
- ✓ **Biciusuarios:** La Gobernación de Cundinamarca en harás de convertir la bicicleta en un medio de transporte estratégico en los colaboradores de la entidad promueve el uso diario de la bicicleta “Pedaleando por el Progreso”, Con lo anterior se busca que los funcionarios conciban y disfruten de los grandes beneficios que genera el pedalear, tanto para la salud física como mental, así como el gran aporte ambiental con el cual se contribuye a la ciudad.

- ✓ **Caminatas deportivas y ecológicas.** La Vitamina N es la naturaleza. Es una terapia para alimentar el cuerpo y el espíritu. Desde la Entidad se promueven actividades a través de los aliados, para aprovechar los beneficios del entorno natural dinamizando los sentidos aprendiendo a observar, a oler, a sentir, a escuchar y a tocar. Mira los bosques, los árboles, los jardines, las matas y las flores
- ✓ **Programa conduzco mi salud:** Con el cual se busca prevenir el sedentarismo al interior de la entidad, recibiendo de manera personalizada el acompañamiento de profesionales en el deporte y discutir los objetivos personales a partir de los resultados médicos ocupacionales.
- ✓ **Jueves de entrenamiento:** un día dedicado a realizar distintos programas de entrenamiento físico para preparar a los servidores a los retos deportivos que se realizan durante el año.

### 8.1.2. Eventos Artísticos y culturales presenciales y/o virtuales

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad. Pretende impactar de manera positiva la calidad del ambiente laboral, de forma tal que el funcionario cambie su percepción del bienestar dentro del trabajo, para así generar un impacto positivo tanto en la productividad, como las relaciones interpersonales entre los servidores públicos.

Se realizan actividades con las cuales se atienden necesidades de ocio, esparcimiento y se fortalecen destrezas artísticas de los funcionarios, con el fin de fomentar la reducción de fatiga laboral y generar una perspectiva diferente de la vida en el trabajo, mediante alianzas con diferentes entidades para la participación en actividades de interés propio de cada funcionario.

- ✓ **Alianzas con Instituciones culturales:** Se busca crear alianzas estratégicas con instituciones que permitan realizar actividades culturales y de aprendizaje dirigido al servidor público y su núcleo familiar.
- ✓ **Convenio con el IDECUT:** Para la realización de actividades culturales que permitan la participación de los funcionarios y sus familias.

- ✓ **Jornada de talentos:** Los servidores públicos tienen talento a través de un micrófono abierto una vez al mes durante la jornada de almuerzo para que los funcionarios que tengan una habilidad artística la puedan demostrar en la jornada.

### 8.1.3 Capacitación informal en artes y artesanías

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad, además de propiciar en los servidores públicos el desarrollo de habilidades en destrezas artes y oficios a través de los cursos cortos, permitiendo generar nuevas alternativas de integración laboral y adquisición de competencias que pueden reflejarse en ingresos adicionales.

Fortalecimiento de las destrezas artísticas (artes y artesanías) tales como pintura, elaboración de cerámicas, muñecos, cursos de lencería, entre otros, de acuerdo con la demanda que se presente, a través de alianzas con diferentes entidades tales como Sena y, Caja de Compensación.

Por último, dentro de la Gobernación de Cundinamarca se promueve el talento de los funcionarios a través de jornadas de micrófono abierto, donde desde cualquier arte, los servidores pueden dar a conocer las habilidades artísticas que han desarrollado.

### 8.1.4 Teletrabajo o 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 secretaria de la Función Pública, tiene definidos los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones.

### 8.1.5 Bienestar Espiritual:

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad

de culto sino programas de yoga y meditación enfocadas a la cultura de la Conciencia plena, entendida como hacer silencio consigo sin pensar en nada, entrenando al mismo tiempo la respiración.

Vivir en consciencia plena ayuda a lograr que el cuidado sea la esencia del estilo de vida y permite preservar mejor todos los órganos de tu cuerpo, especialmente el corazón.

Por otra parte, se pretende dentro de la Cultura del cuidado de la mujer, impartir cursos de defensa personal femenina, donde se aborden aspectos físicos y psicológicos como prevención en caso de ataques a la integridad de las mujeres de la Gobernación de Cundinamarca.

## **B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar**

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

### **8.1.6 Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias**

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; se promueve y gestiona una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias espacios de esparcimiento.

### **8.1.7 Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación**

Con el propósito de acercar a los servidores con sus familias, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. Se celebra el día de los niños o Día Internacional del niño, es una fecha que resalta el papel de la primera infancia en la sociedad, promueve sus derechos y desarrolla actividades para su bienestar.

### **8.1.8 Promoción de salas de la familia lactante materna**

La Gobernación Cundinamarca cuenta con la sala de lactancia, como un lugar adecuado para realizar las prácticas de lactancia materna con las especificaciones técnicas de higiene



y salubridad. Adicionalmente realiza acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de las servidoras públicas embarazadas y para las que se encuentren en su periodo de lactancia.

#### **8.1.9. Día del abuelo**

Jornada especial para los servidores que son abuelos puedan compartir con sus nietos una tarde.

#### **8.1.10. Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia**

Promover entre los funcionarios y sus familias, los espacios y ludotecas a través de las alianzas que se generen con diversas entidades.

#### **8.1.11. Día de la mascota**

Para las familias que cuentan con una mascota o los servidores públicos que viven solos, pero cuentan con animales de compañía, podrán disfrutar y conocer los servicios y productos para sus mascotas, además podrán tener charlas enfocadas al cuidado de uno de los miembros más importantes de la familia.

#### **8.1.12. Ahorro programado y finanzas personales**

A través de la cultura del ahorro, promover el objetivo financiero clave para los funcionarios para que de manera programada puedan contar con el recurso para vacaciones o la meta que sea de interés familiar.

### **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.

#### **8.1.9 Día Nacional del Servidor Público**

Para el Día Nacional del Servidor Público las entidades públicas deberán realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

De igual forma, se adelantarán actividades que exalten la labor del servidor público, dentro de las cuales se incluyen:

- a. **Mejores funcionarios por nivel ocupacional:** Nivel asesor, profesional, técnico y asistencia, como reconocimiento a la labor meritoria.
- b. **Reconocimiento al servicio por antigüedad:** Se realiza reconocimiento al tiempo de servicio al departamento a quienes hayan permanecido en forma continua e interrumpida por veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco y cuarenta años.
- c. **Servidor más joven de la entidad:** En el marco de la celebración del Día del Servidor público, se exaltará al servidor público más joven por las labores realizadas en la entidad.
- d. **Reconocimiento de equipos especiales:** Reconocimiento simbólico a los integrantes de equipos especiales que realicen actividades voluntarias en la entidad, o en representación de la Gobernación de Cundinamarca en: la comisión de personal, comité de convivencia, COPASST y al grupo de brigadistas y equipos de mejoramiento.

#### **8.1.10 Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.**

Reconocer la labor de los profesionales es imprescindible, ya que realizan una gran tarea que sin ella sería imposible el buen funcionamiento de la entidad. Reconocer y enaltecer de su trabajo mejora la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, la entidad identifica las profesiones de los servidores y con esta información realiza reconocimiento.

#### **8.1.11 Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o Readaptación laboral**

La entidad se debe ver como algo dinámico, cuyas ideas y relaciones entre sus miembros se forman, propagan y evolucionan continuamente; por tanto, el cambio organizacional centra sus objetivos en modificar la forma de participación dentro de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, la entidad proporcionará apoyo en la comunicación y apropiación de los cambios organizacionales para esta vigencia tales como capacitaciones contempladas en el PIC 2023, denominadas: Inducción y re inducción.

## 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.

En consecuencia, la entidad planea desarrollar los siguientes programas de acompañamiento, en correspondencia con la Caja de Compensación Familiar (CCF) brindando información sobre los beneficios a los cuales tiene derecho como extensión de programa de desvinculación:

- ✓ **Pre pensionados: “Programa Mi legado es...”** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.
- ✓ **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. (Dirección de Administración del talento humano).
- ✓ **Desvinculación laboral asistida:** Dado el concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se hace necesario brindar el acompañamiento y la asistencia necesaria aquellos funcionarios en provisionalidad que perderían sus empleos y a los cuales la entidad pretende generar espacios de gratitud, solidaridad y capacitación especialmente en la aceptación de cambio y cumplimiento de retos.

### 8.1.12 Programas de 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 del sector central Departamental 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.

La Secretaría de la Función Pública aprobará anualmente el plan de incentivos institucional presentado por la Dirección de Desarrollo Humano, elaborado de acuerdo con el presupuesto asignado y alineado dentro del marco del modelo del nuevo liderazgo, sustentado en los pilares de motivación, sentidos de pertenencia y calidad de vida, desde cada una de las dimensiones establecidas por este programa.

### Incentivos No pecuniarios

Los incentivos no pecuniarios consisten en reconocimientos por servicios prestados a la entidad, a los mejores servidores públicos de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor servidor público de todos los niveles, busca brindar sentido de pertenencia a los servidores públicos de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado, entre los que se pueden encontrar:

- ✓ **Comisiones:** Proceso a cargo de la Dirección de Talento Humano
- ✓ **Viajes:** Apalancado desde la Dirección de Talento Humano, a través de becas internacionales, generadas por medio de la oficina de cooperación internacional.
- ✓ **Encargos:** Proceso a cargo de la Dirección de Talento Humano.
- ✓ **Reconocimientos públicos:**
  - Mejores funcionarios por nivel ocupacional
  - Reconocimiento al servicio por antigüedad.
  - Reconocimiento al servidor más joven de la entidad
- ✓ **Día de descanso remunerado por su cumpleaños:** Esta actividad tiene el propósito de compartir esta fecha especial en familia.
- ✓ **Mejor servidor público del mes**

### Incentivos pecuniarios

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, así:

- ✓ **Mejor equipo de trabajo:** integrado por servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad, que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas

para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.

- ✓ **Incentivos educativos (becas):** apoyo económico por parte de la entidad para financiar parcial o totalmente los costos de la matrícula que le implica cursar un programa de estudios de educación superior. Está orientado a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en concordancia con la normatividad nacional y departamental.

**Cobertura:** Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los servidores públicos de la planta de personal del sector central de la Gobernación de Cundinamarca.

### 8.1.13 Celebración de cumpleaños

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello, los funcionarios pertenecientes a la planta de personal y de acuerdo con lo establecido en el decreto Departamental 392 de 2020, el día de su cumpleaños lo tienen libre, lo cual permite compartir en familia esta fecha especial, adicionalmente se entrega un detalle que conmemore dicha fecha.

### 8.1.14 Entorno laboral saludable

Promover la cultura del CUIDADO como estilo de vida, para lo cual de manera coordinada se desarrollan actividades con el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, con cada uno de sus planes y programas, proporcionando a los servidores públicos los medios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la intervención temprana, creación de ambientes favorables a la salud, fortalecimiento de la acción y participación de los funcionarios, desarrollo de actitudes personales saludables y la reorientación de los servicios de salud.

Por otra parte el Plan de bienestar y todas las acciones que desarrolla la Secretaría de la Función Pública se encuentran encaminadas a continuar siendo una **organización saludable** en referencia a la implementación de las culturas que se describen a continuación:

**CULTURA 1: CULTURA APRENDER A COMER**

**CULTURA 2. CULTURA DEL MOVIMIENTO**

**CULTURA 3. CULTURA DE ESPACIOS LIBRES DE HUMO**

**CULTURA 4. CULTURA DE ACTÚA CON CORAZÓN DE MUJER**

**CULTURA 5. CULTURA DE LA CONCIENCIA PLENA**

**CULTURA 6. CULTURA DEL PENSAMIENTO POSITIVO**

**CULTURA 7. CULTURA DEL CUIDADO EN VACACIONES**

**CULTURA 8. CULTURA DE LA VITAMINA N**

**CULTURA 9. CULTURA DE LOS NÚMEROS DEL CORAZÓN**

**CULTURA 10. CULTURA DE ORGANIZACIONES SALUDABLES**

Para esta actividad se tienen contempladas actividades de:

- ✓ **Semana de la Salud:** La Semana de la Salud, es la oportunidad de iniciar o de seguir alimentando un programa de Organización Saludable. Una semana posibilita dosificar la información que se quiera trasladar al trabajador, integrando tanto enfoques sanitarios como saludables para hacer un enfoque integral. Una semana permite testear y despertar el interés de los miembros de una organización por su cuidado personal, con actividades que se retroalimentan entre sí, como las nutricionales, físicas y meditativas.
- ✓ **Programa D:** La Secretaria de la Función Pública, con el ánimo de promover hábitos y estilos de vida saludable adentrará a lo largo del año 2023 campañas de salud personalizadas a través del tamizaje puesto a puesto, enfocadas a reducir los riesgos de enfermedades no transmisibles y construir aprendizajes por medio de módulos de orientación pedagógica en la promoción de hábitos saludables a nivel interno de la Gobernación.

### **8.1.15 Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte**

Dando cumplimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial y en lo que allí contempla el respecto, se implementó el programa Pedaleando por el progreso, mediante el uso de la bicicleta en los funcionarios del complejo central de la Gobernación de Cundinamarca como medio de desplazamiento al lugar de trabajo, para generar una cultura del movimiento y contribuir a una mejor calidad de vida.

## 8.2 EJE 2: Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye el desarrollo del programa de ENTORNO LABORAL SALUDABLE, engranado con el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

### Higiene Mental

#### 8.2. 1 Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental:

Acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para conservar el bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias - psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

#### 8.2. 2 Estrategias de trabajo bajo presión

**Acompañamiento Psicosocial:** Realizar acompañamiento individual a los servidores que requieran orientación frente a sus redes de apoyo (familia, pareja, individual, social, etc.) dentro de la entidad, para mejorar su calidad de vida a través de la asesoría profesional.

Lo anterior estará basado en el programa de salud mental tanto en casa como en oficina, un programa fundamentado en permitir al funcionario tener a su alcance según la necesidad a un profesional que ayude al afrontamiento de dichas dificultades emocionales. Así mismo se contara con espacios de capacitación que faciliten adaptación al cambio, la adopción constante de modelos híbridos de trabajo, adquisición de habilidades y un aprendizaje como la variable fundamental del resultado a la adversidad.

### A. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud

#### 8.2. 3 Prevención del sedentarismo

A través de la implementación de la cultura del movimiento, la Entidad adopta prácticas en el lugar de trabajo, donde usualmente se permanece sentado, realizando acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar y su calidad de vida. Dentro las acciones en marcadas en los eventos deportivos y recreativos.

#### 8.2. 4 Manejo de ansiedad y depresión

Teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las nuevas condiciones de trabajo, de aislamiento pueden traer efectos adversos a la salud mental, la entidad desarrolla actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que puedan desarrollar durante los tiempos del aislamiento y posterior a este, para lo cual se cuenta con el grupo de agentes que realizan acompañamiento en casa a cada uno de nuestros servidores.

#### 8.2. 5 Telemedicina, Tele orientación psicológica

La Gobernación de Cundinamarca desde el año 2020, implemento una estrategia de acompañamiento a través del equipo de Agentes de Bienestar, el cual realizan seguimiento y orientación a todos nuestros funcionarios. De igual manera se realiza una Atención psicológica: con el fin de brindar acompañamiento y apoyo continuo a los funcionarios que atraviesan por diferentes estados de ansiedad, depresión entre otros. Este punto es clave, en pro de la mejora de las habilidades de afrontamiento de los funcionarios durante la crisis, reduciendo el sufrimiento y acelerando la recuperación. Teniendo en cuenta que se dificulta por el momento generar encuentros físicos la entidad buscara y generara espacios innovadores para así adaptar la prestación y continuidad de la atención psicológica. Evitando así mayores consecuencias a futuro.

EJE		DESCRIPCIÓN	PROGRAMA GOBERNACIÓN
Eje 2 - Salud Mental	A. Higiene Mental	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Actividades dirigidas por profesionales en psicología
		Estrategias de trabajo bajo presión	Acompañamiento Psicosocial
	B. Prevención de nuevos riesgos a la salud y	Prevención del sedentarismo	Copa Gobernación y Utilización del gimnasio



	efectos pospandemia	Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento	Grupo de agentes que realizan acompañamiento en casa
		Telemedicina, Teleorientación psicológica	Atención psicológica: con el fin de brindar acompañamiento y apoyo continuo a los funcionarios

### 8.3 EJE 3: Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

#### A. Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad

8.3.1 Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

8.3.2 Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas

8.3.3 Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

8.3.4 Creación de cultura inclusiva

Todas estas acciones se realizarán en coordinación con la Secretaria de Desarrollo Social

#### B. Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral y Sexual y al Abuso del Poder

8.3.5 Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

Teniendo en cuenta los procedimientos y protocolos establecidos en la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en la entidad se cuenta con el comité de Convivencia laboral, debidamente constituido.

EJE		DESCRIPCIÓN	PROGRAMA GOBERNACIÓN
<b>Eje 3 Convivencia Social</b>	<b>A. Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad</b>	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Se realizarán acciones encaminadas en involucrar a los servidores para generar conciencia y sensibilización sobre este apartado a través de las alianzas con la Secretaría de Inclusión y Desarrollo Social
		Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas	
		Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.	
		Creación de cultura inclusiva	
	<b>B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y abuso del poder</b>	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Fortalecimiento de competencias a través del PIC, del Comité de Convivencia laboral

## 8.4 EJE 4 - Alianzas Interinstitucionales

El eje 4 se articula con el objetivo establecer la importancia de realizar alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos.

### A. Coordinación Interinstitucional.

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

La Gobernación de Cundinamarca genera alianzas estratégicas y convenios con diferentes entidades con el fin de obtener apoyo para la realización de cada una de las actividades.

Con el ánimo de generar mayor calidad de vida a los servidores de la entidad, se generarán alianzas estratégicas con entidades de seguros en salud, exequial, vivienda, hogar, vida y vehículo.

### B. Fomento de Buenas Practicas en Materia de Bienestar

#### 8.4.2 Creación del Banco Nacional de Experiencias de éxito en materia de bienestar social.

La Gobernación de Cundinamarca continuará participando en convocatorias, presentando proyectos que han generado gran impacto al interior de nuestra entidad y han contribuido exitosamente al bienestar social de nuestros servidores.

### 8.4.3 Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas

La Secretaría de La Función Pública, ha obtenido calificaciones excelentes al realizar la medición de la matriz estratégica de talento humano y del FURAG, además obtuvimos el Premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas prácticas laborales en la categoría entidades públicas, otorgado por ACRIP.

### 8.4.4 Contar con gestores de felicidad y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.

En la Gobernación se cuenta con un grupo de funcionarios que forman parte del club de la felicidad, a los cuales se les invitará a participar en actividades como: conferencias, talleres, charlas, entre otros. Las prácticas aprendidas son replicadas por cada funcionario, al interior de cada secretaría convirtiéndose en multiplicadores del éxito.

EJE		DESCRIPCIÓN	PROGRAMA GOBERNACIÓN
Eje 4 - Alianzas Interinstitucionales	<b>A. Coordinación Interinstitucional</b>	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Se generarán alianzas estratégicas con entidades de seguros en salud, exequial, vivienda, hogar, vida y vehículo.
	<b>B. Fomentar de buenas prácticas en materia de bienestar</b>	Creación del Banco Nacional de Experiencias de éxito en materia de bienestar social.	La Gobernación de Cundinamarca ha participado en varias oportunidades en el premio nacional de alta gerencia, presentando proyectos que han generado gran impacto al interior de nuestra entidad y han contribuido exitosamente al bienestar social de nuestros servidores.
		Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas	La Secretaria de La Función Pública, ha obtenido calificaciones excelentes al realizar la medición de la matriz estratégica de talento humano y del FURAG: además obtuvimos el Premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas prácticas laborales en la categoría entidades públicas, otorgado por ACRIP.

	<p>Contar con gestores de felicidad y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.</p>	<p>Grupo de funcionarios que forman parte del club de la felicidad,</p>
--	--	---

Los gestores o agentes de felicidad inscritos al Club de la Felicidad tendrán un programa durante la vigencia en donde a través de encuentros puedan apropiarse el valor de la FELICIDAD como transmisores de la misma.

### 8.5 EJE 5 – Eje Transversal Transformación Digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de 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. Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos. Y ha cambiado por completo y para siempre la experiencia de ser los gobernantes, los empresarios, clientes, empleados, ciudadanos y, en general, el ser humano. En ese sentido, se puede esperar un cambio de comportamientos a una escala masiva. Esta situación histórica ha cambiado la forma en que pensamos y cómo nos relacionamos con los demás, con las entidades de gobierno o con el mundo, una nueva forma de vivir. Esto hace necesario que todas las organizaciones escuchen las necesidades de sus colaboradores, de sus clientes, de sus ciudadanos y se anticipen a las situaciones que requieren de servidores que se adapten de forma más serena en un mundo cambiante. Dado lo anterior, y teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar los siguientes lineamientos en pro del bienestar. Cabe resaltar que las acciones aquí planteadas se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos.

Para el desarrollo de las actividades que conforman este eje, nos apalancamos con el Plan Institucional de Capacitación, que se desarrollará durante la vigencia 2023. Es importante aclarar que durante el año 2022, se desarrollaron actividades encaminadas a dar cumplimiento a este.

## A. Creación de Cultura Digital para el Bienestar

Crear una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

EJE		DESCRIPCIÓN	PROGRAMA GOBERNACIÓN
<b>Eje 5 – Eje Transversal Transformación Digital</b>	<b>A. Creación de cultura digital para el bienestar</b>	Crear una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público	Para el desarrollo de las actividades que conforman este eje, nos apalancamos con el Plan Institucional de Capacitación, que se desarrollará durante la vigencia 2023

De acuerdo con la guía de estímulos de los servidores públicos del DAFP, 2018

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias lo cual permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Está relacionado con un ambiente de trabajo satisfactorio, propicio y motivante que permita desarrollar conocimientos y habilidades.

Dentro de esta dimensión se encuentra medición del clima laboral y cultura organizacional.

### Medición Clima laboral

Para la presente vigencia, la Entidad realizará intervención teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la medición realizada el año anterior. Dentro de las intervenciones se trabajaran temas teniendo en cuenta los lineamientos del DAFP15 a saber:

<sup>15</sup> Definiciones tomadas de la Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organización

**Orientación organizacional:** aborda la claridad de los trabajadores respecto a misión, objetivos, estrategias, valores y políticas de la entidad y la forma como se lleva a cabo la planeación y se ejecutan los procesos y se distribuyen las funciones para el cumplimiento de las labores.

**Administración del talento humano:** relacionado con la percepción de las personas respecto a los procesos organizacionales para asignar a cada trabajador en sus funciones u obligaciones contractuales de acuerdo con su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional

**Estilo de dirección:** conocimiento y habilidades gerenciales; rasgos y métodos personales para guiar a los grupos de trabajo hacia el logro de un objetivo.

**Comunicación e integración:** el intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas mediante varios canales que fluyen de manera horizontal o vertical. Este componente busca identificar posibilidades de cohesión entre los trabajadores.

**Trabajo en grupo:** realizado por un conjunto de personas de manera interdependiente, en el cual se aportan habilidades complementarias para el logro de un propósito común.

**Capacidad profesional:** el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada constituyen lo requerido para una buena autoestima, confiabilidad que permiten aportar en su cargo.

**Medio ambiente organizacional:** las condiciones del entorno físico en el cual se encuentra el trabajador y que puede afectar de forma positiva o negativa su desempeño; esta vez teniendo en cuenta la contingencia actual que vive el mundo, lo que ha propiciado el trabajo en casa y la alternancia.

Adicionalmente y de manera transversal, se promoverá la realización de:

- ✓ **Conferencias, talleres y capacitaciones:** Facilitar espacios que brinden herramientas a los servidores públicos para mejorar las dimensiones del clima organizacional detectado en la medición realizada durante la vigencia 2022.
- ✓ **Atención psicológica:** Debido a la pandemia por la cual hemos atravesado, se hace necesario contar con el acompañamiento y apoyo continuo a los funcionarios que experimentan diferentes estados de ansiedad, depresión entre otros. Este punto es clave, en pro de la mejora de las habilidades de afrontamiento de los funcionarios durante la crisis, reduciendo el sufrimiento y acelerando la recuperación. Evitando así mayores consecuencias a futuro.

La intervención se realizará de manera general por medio de la realización de actividades para grupos focales

<b>CLIMA LABORAL</b>	Enfoque en Gabinete departamental	Coaching Grupal: Cocinando estrategias / Taller del chef
	Enfoque en Directivos y asesores	Compartir herramientas de liderazgo para que sean aplicadas en cada uno de los equipos de trabajo
		Coaching Grupal: Cocinando estrategias / Taller del chef
	Enfoque por secretarías de acuerdo con la puntuación en la medición de clima del año 2022	Festival de asados
		Actividades sociales o pro-ambientales
		Reconocimiento de los resultados individuales para la intervención outdoor de la competencia específica

## Cultura organizacional

Se compone de actividades que, por su naturaleza y desarrollo, propenden por el fortalecimiento de las bases culturales que componen la organización y el desarrollo laboral de los funcionarios, desde perspectivas como: Gobernación saludable, felicidad, valores institucionales, celebraciones especiales e institucionalidad, que fortalezcan los lazos de unión de los servidores públicos y su núcleo familiar.

- ✓ **Cultura de la felicidad:** La Gobernación de Cundinamarca, reconoce que su activo más importante es el talento humano, considerado como actor protagónico en el buen funcionamiento y evolución de la entidad, por ello le apuesta al fortalecimiento de una sociedad y entorno laboral fundada en el desarrollo integral del ser humano, buscando mejorar sus condiciones y oportunidades de vida, mediante la cohesión

sociocultural y la equidad para el crecimiento integral, que genere bienestar y satisfacción, a través de diversas actividades, dirigidas a los integrantes del Club de la Felicidad.

**Club de la felicidad:** Programa que busca promover una cultura de la felicidad que permita incrementar los niveles de productividad en la organización, mediante actividades contenidas en este programa de cultura organizacional.

- ✓ **Socialización de Valores- Código de ética:** La secretaría de la Función Pública, continuará con la socialización del código institucional de integridad y valores, a través de diversas actividades de apropiación de los valores institucionales que adoptó el Departamento para los servidores públicos, con el fin de interiorizarlos y enfocar nuestro actuar en ellos, generando espacios y canales de comunicación, socialización y realimentación, que permitan desarrollar un proceso de mejora continua en la planificación de actividades de gestión e implementación del código institucional de integridad y valores.
- ✓ De igual forma, se adelantarán actividades que exalten la labor del servidor público, dentro de las cuales se incluyen:
  - ✓ **Celebración de Fechas especiales:** Generar espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas inmersas en el reconocimiento de la práctica, tales como: Día de la mujer, día de la secretaria, día del conductor y celebraciones especiales como:
    - a. **Día de la mujer:** Se generan espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas.
    - b. **Día del hombre:** Se generan espacios de integración y reconocimiento mediante un detalle que conmemore la celebración de la fecha.
    - c. **Día de la secretaria:** Se programa esta actividad como tributo a todo este gremio que desempeña un papel fundamental, siendo una mano derecha y ocupando un puesto que requiere una dedicación, esfuerzo y constancia, el amor por la función que desempeñan.



- d. **Día de la madre:** Realizar un reconocimiento a todas las madres que pertenecen a la planta de la personal, dando valor a una de las principales y determinantes labores de la sociedad.
- e. **Día del conductor:** Resaltar la labor de los conductores de la Gobernación, quienes cumplen una labor importante para el cumplimiento de las funciones y propósitos de la entidad, a través de una actividad de integración.
- f. **Día de Amor y Amistad:** Celebración de un día especial en el mes de septiembre conmemorando amor y amistad en correspondencia a la unión de los colaboradores.
- g. **Halloween:** Fecha en que se celebra la fiesta de Disfraces: Una medida más que se toma en las empresas para fomentar y mejorar el clima entre los trabajadores que refleja beneficios de: Trabajo en equipo, comunicación interna, cambio de rutina, comprensión de objetivos, compañerismo y compartir con los hijos de los colaboradores.
- h. **Cierre de Gestión:** Se realiza un evento en donde se generan reconocimientos para finalizar los programas establecidos en cada secretaria.
- i. **Celebración de navidad:** La navidad es esa época en la que surge un ambiente especial de cariño, cercanía y reflexión. La entidad siempre busca la cercanía entre funcionarios que permita una mejora en las relaciones, así como la posibilidad de integrar a cada una de las familias a las actividades propuestas enfatizando siempre la gratitud a la entrega del año y la importancia que tienen cada uno en la entidad

✓ **Institucionalidad**

Busca la apropiación de los símbolos de nuestro departamento y el uso permanente de los elementos que nos identifican como servidores públicos se llevarán a cabo actividades que promuevan la identidad institucional que contribuyan a incrementar sentido de pertenencia.

- ✓ **Bienvenida a nuevos funcionarios:** Para la entidad es de vital importancia que cada uno de los funcionarios desde el primer día sea recibido de manera grata por lo tanto realizara acompañamiento y bienvenida a los nuevos servidores públicos, brindándoles orientación y apoyo inicial.
- ✓ **Programa Acompañándote en casa:**

Realizar el acompañamiento virtual a los funcionarios de la gobernación con el fin de generar cercanía, permitiendo espacios de bienestar y divulgando las comunicaciones pertinentes para llevarlo a cabo, recordando siempre la importancia de la continuidad del servicio a través del trabajo virtual como servidores públicos.

✓ **Prendas institucionales**

Estas representan el símbolo de la uniformidad y la unión entre los servidores de la Entidad, La forma directa de hacer propios cada uno de los símbolos de la Gobernación, así como la imagen que se exterioriza y que permite a los funcionarios mostrar siempre la mejor presentación junto con la apropiación y responsabilidad por la entidad.

## **Acompañamiento en momentos importantes de la vida:**

**Duelo:** Acompañar a alguien en duelo supone centrarse en el otro y colocarse al lado del que sufre, la Entidad estará presente en este momento ofreciendo una ayuda fundamental escuchando, interesándose, ofreciendo ayuda concreta y respetando el proceso del otro. La Dirección de Desarrollo Humano realizará este acompañamiento a través del envío de un mensaje de apoyo y solidaridad “Estamos contigo”.

**Nacimiento:** Celebrar la vida de un nuevo ser querido del funcionario, es fundamental para generar la cercanía y respaldo que suscita este momento. La Entidad se hará presente en esta situación acompañando y felicitando a los nuevos padres.

## **Educación formal**

Se realizarán alianzas con diversas instituciones educativas acreditadas por Ministerio de Educación, para brindar espacios que le permitan al servidor culminar el ciclo de aprendizaje formal y acceder a mejores opciones laborales dentro o fuera de la entidad.

## **Promoción en programas de vivienda**

La Secretaria de la Función Pública, en la vigencia 2023 organizará ferias de vivienda que se coordinará con la Caja de Compensación, constructoras, bancos, entre otras, con el fin de brindar información sobre los trámites pertinentes para la obtención de vivienda.

## **Programas transversales**

Dentro del componente Protección y Servicios Sociales, existen dos programas transversales a todas las dimensiones del mismo, pues recogen iniciativas o actividades de diversa índole y que apuntan a la recreación, deporte, cultura, programas de vivienda y salud, entre otros.

La Secretaría de la Función Pública se encarga de divulgar la información a todos los servidores públicos, con el fin de dar a conocer las ofertas presentadas y que son de libre elección y autogestión.

- ✓ **Programa Servimos:** Bajo alianzas con diferentes entidades se busca enaltecer continuamente la labor del servidor público, logrando mediante estas otorgar bienes y servicios con tarifas especiales las cuales presentan dentro de su portafolio subprogramas de educación, turismo y recreación, vivienda, seguros, salud, cultura y medio ambiente.
- ✓ **Monitoreo interno.** Como parte de la construcción y medición propia de las buenas prácticas en temas de clima organizacional, reputación corporativa entre otras, durante la presente vigencia la entidad procurará realizar alianzas para conocer su nivel en aspectos como:

	 EMPRESAS Y LÍDERES	 equipares	 Premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas Prácticas Laborales
<b>Descripción</b>	Monitor Empresarial de Reputación Corporativa es la referencia en Iberoamérica que evalúa la reputación de empresas en diferentes líneas.	Programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género, que invita a empresas a trabajar por el cierre de brechas de género.	Galardón que reconoce a las organizaciones privadas, públicas y sociales que contribuyen al desarrollo sostenible.
<b>Trayectoria</b>	<b>21 años</b>	<b>8 años</b>	<b>4 años</b>
<b>Quien entrega el reconocimiento o galardón</b>	Directamente <b>MERCO Colombia</b> , conformada como empresa prestadora de servicios de investigación y datos.	El Ministerio de trabajo apoyado en las auditorías realizadas por <b>Icontec, SGS, Auditoría y gestión, Bureau Veritas y Exac.</b>	La Federación Colombiana de GH, ACRIP y el Centro Internacional de RS & Sostenibilidad.
<b>Líneas de evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Calidad laboral</li> <li>▪ Marca empleador</li> <li>▪ Reputación interna</li> <li>▪ Preferencias de trabajo</li> <li>▪ Atractivo laboral</li> <li>▪ Estrategia captación talento</li> <li>▪ Innovación RRHH</li> <li>▪ Salario y beneficios sociales</li> <li>▪ Capacitación de retención</li> <li>▪ Políticas RRHH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reclutamiento y selección.</li> <li>▪ Promoción y desarrollo.</li> <li>▪ Capacitación.</li> <li>▪ Remuneración y salario.</li> <li>▪ Conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad.</li> <li>▪ Prevención del acoso sexual y laboral en el lugar del trabajo.</li> <li>▪ Ambiente laboral y salud.</li> <li>▪ Comunicación no sexista y lenguaje incluyente.</li> </ul>	Se califica bajo el modelo de Excelencia de Sostenibilidad en Buenas Prácticas Laborales (MES+BPL), un análisis integral de gestión organizacional basado en los Estándares Internacionales de Sostenibilidad.
<b>Costo</b>	No, se financian con informes confidenciales.	No	No

## 9. Presupuesto del plan

La Secretaría de la Función Pública cuenta con el rubro presupuestal, el cual tiene asignado para la vigencia 2023, un valor de **MIL SEISCIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$1.600.000.000)**.

El presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de actividades incluidas en el Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» vigencia 2023.

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

## 10. Indicadores de evaluación y seguimiento

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades, se hará seguimiento periódico semestral de lo programado, respecto a lo ejecutado.

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

De igual manera permite obtener retroalimentación y conocer el nivel de satisfacción que se genera en los servidores públicos que participan de los diferentes programados realizados durante la vigencia, adicionalmente se contará con los indicadores del SIGC, registrados en la herramienta Isolución.

1. Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: Puntaje Final de la MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO DAFP.

2. Nivel de Cobertura: Medir el porcentaje de ejecución de las actividades programadas en el cronograma del Plan Institucional de Estímulos "Bienestar e Incentivos".
3. Nivel de Satisfacción de los usuarios del Proceso: Se mide a través del indicador de impacto, el cual pretende medir la efectividad de las actividades y programas ejecutados en el marco del Plan de Estímulos "Bienestar e Incentivos".
4. Nivel de impacto: Mediante un indicador de impacto que generalmente es la encuesta personal a los funcionarios, que hicieron parte de cada uno de los programas propuestos asegurando y evaluando los resultados que permitan tener espacios de mejora y fortalecimiento.

**PAULA SUSANA OSPINA FRANCO**  
**SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Revisó y aprobó: Catalina Gonzalez – Directora de Desarrollo Humano

Proyectó: Aida Consuelo Gomez – Profesional Dirección Desarrollo Humano