

Gobernación de
Cundinamarca

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

**Plan Institucional de Bienestar
«Estímulos e Incentivos»
2024**

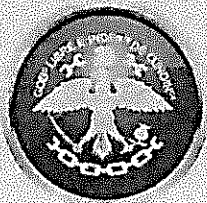
“Somos una Gobernación Saludable y la mejor Entidad Pública para trabajar”

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
@CundiGov @CundinamarcaGov



Contenido

Introducción	3
1. Marco normativo	4
3. Lineamientos conceptuales	6
4. Objetivos del plan	11
4.1. General	11
4.2. Específicos	11
5. Ejes del programa	12
5.1 Ejes temáticos	12
6. Beneficiarios y responsables del plan	15
6.1 Beneficiarios	15
6.2 Responsable	16
7. Diagnóstico organizacional de necesidades para el bienestar (DOB)	16
7.1. Resultados del DOB	16
8. Programa de bienestar	34
8.1 EJE 1: Equilibrio Psicosocial	34
8.1.2. Eventos Artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	36
8.1.3 Capacitación informal en artes y artesanías	37
8.1.4 Bienestar Espiritual:	37
8.1.5 Entorno Laboral saludable:	37
8.1.6 Salario Emocional:	38
8.1.7 Teletrabajo o Trabajo en casa:	38
8.1.8 Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias ...	38
• Desvinculación laboral asistida	40
Incentivos No pecuniarios	41
Incentivos pecuniarios	41
8.2 EJE 2: Salud Mental	42
8.3 EJE 3: Diversidad e Inclusión	43
Medición Clima laboral	45
Cultura organizacional	45
Acompañamiento en momentos importantes de la vida:	47
10. Indicadores de evaluación y seguimiento	48

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749-1692
@CundiGov @CundinamarcaGov



Introducción

En el plan Departamental de Desarrollo "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 las servidoras y 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 repercutan en la gestión del servidor y por ende en el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

Teniendo en cuenta que las servidoras y los servidores públicos, son el activo más importante para la administración departamental, la Secretaría de la Función Pública presenta el Plan Institucional de estímulos "Bienestar e Incentivos 2024", dirigido a los servidores pertenecientes a la planta del sector central de la administración departamental con el fin de mejorar las condiciones de vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de la entidad, 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 el Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026, articulado con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y con los objetivos de Desarrollo Sostenible.

El Plan Institucional de estímulos "Bienestar e Incentivos 2024" está soportado en insumos definidos como el diagnóstico de necesidades de bienestar realizado a través de las encuestas efectuadas a los servidores públicos, los respectivos resultados de la medición de clima 2023 conforme a la certificación como Mejor lugar para trabajar por el Great Place to Work, 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 y 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 durante el año 2024 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 y con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servidor público.

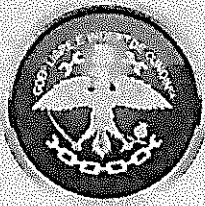
Finalmente el Plan Institucional de estímulos "Bienestar e Incentivos 2024", contará con dos actividades transversales estratégicas a los largo del desarrollo de los programas: Plan de comunicaciones, con el fin de socializar de manera adecuada y eficiente todas las actividades contenidas en el mismo, así como alianzas con diferentes entidades que generen acceso en las dimensiones en las que se encuentran construido el presente Plan.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



1. Marco normativo

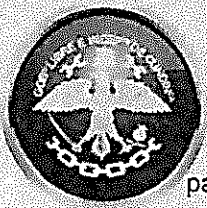
- **Ley 489 de 1998:** El artículo 26° establece <<Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones>>.
- **Decreto Nacional 1567 de 1998:** El artículo 19°, establece: <<Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos>>.
- **Ley 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 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 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",

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

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 1221 de 2008:** Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. **ARTÍCULO 1°. Objeto.** La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones - TIC.
- **Ley 1811 de 2016:** Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito. **Artículo 1°. Objeto.** La presente ley tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.
- **Ley 1823 de 2017:** "Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones". **ARTÍCULO 1°. Objeto y alcance.** La presente ley tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- **Ley 2191 de 2022:** Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral
- **Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

2. Alcance

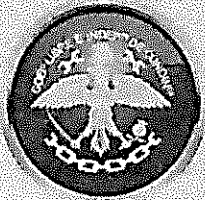
El Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2024, del sector central de la administración departamental, inicia con la elaboración del diagnóstico de necesidades de bienestar 2024 obtenidas a través del resultado de la aplicación de la encuesta respondida por los funcionarios, los resultados obtenidos en la medición de clima 2023 a través del instrumento diagnóstico aplicado por la firma Great Place to Work quienes certificaron a la Entidad como "Mejor lugar para trabajar", 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.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



El Plan busca el bienestar de las servidoras y los servidores públicos y su núcleo familiar junto al fortalecimiento del clima organizacional de la Gobernación de Cundinamarca y la cultura necesaria para continuar siendo el mejor Departamento del país.

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 institucionales¹. 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 social².
- **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, las servidoras y 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 vigente³.

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.

¹ Decreto 1567 de 1998, artículo 13.

² Decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.1.

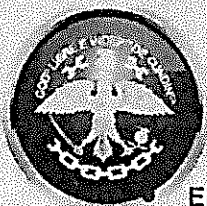
³ Parágrafo 2 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 y el decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.2, parágrafo 2; Decreto 051 del 16 de enero de 2018 – según acuerdo de negociación colectiva suscrito el 29 de junio de 2017

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

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)⁴.

- **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 continuación⁵:

- 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 implementación⁶:

- 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.»

⁴ Artículo 23, Decreto 1567 de 1998

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

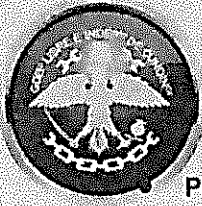
⁶ Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Artículo 2.2.10.7, de conformidad con el Artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGob @CundinamarcaGob



Gobernación de Cundinamarca

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 público⁷. 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 individual⁸.

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 grupo⁹.

- **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 jerárquico¹⁰. 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 laboral¹¹.
- **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

⁷ Programa Nacional de Bienestar Diciembre de 2023

⁸ Decreto 1227 de 2005, artículo 77

⁹ Decreto 1227 de 2005, artículo 83

¹⁰ Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005

¹¹ Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78

ENTIDAD CERTIFICADA



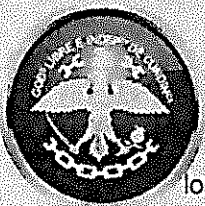
Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692

[f/CundiGov](#) [@CundinamarcaGov](#)



Gobernación de Cundinamarca

los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia¹².

- **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.
- **Salario Emocional:** Conjunto de beneficios intangibles que entrega la entidad a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el fin de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la entidad.

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 jefes y trabajadores tener 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:¹³

¹² Decreto 1567 de 1998, artículo 29

¹³ 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

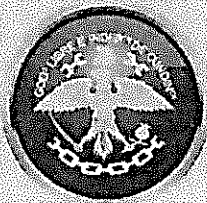
Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS, 2010.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

- ✓ Los objetivos organizacionales son ampliamente compartidos por los miembros y las tareas son consistentes encaminada al logro de esos objetivos.
- ✓ 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)¹⁴:** 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.

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.

Certificación Mejor Lugar para trabajar: Programa de reconocimiento a la calidad del Ambiente Laboral. La metodología detrás del Programa de Certificación se basa

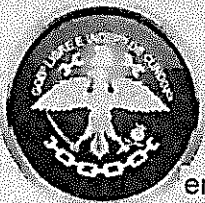
¹⁴ Definición de la Fundación Mas Familia. <https://www.masfamilia.org/certificacion-efr/>

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

en los 30 años de investigación para lograr cuantificar el Ambiente Laboral y compararlo con Los Mejores Lugares para Trabajar del país y del mundo. Un Gran

Lugar para Trabajar, es aquel en el que se logran los objetivos organizacionales, con personas que dan lo mejor de sí mismas y trabajan como equipo, todo en un ambiente de confianza¹⁵.

4. Objetivos del plan

4.1. General

Consolidar la cultura de la vocación por el servicio de los funcionarios de la Gobernación de Cundinamarca, expresada en el sentido de pertenencia, motivación y calidez humana mediante el desarrollo de un **plan Integral de Bienestar**, que impacte positivamente la calidad de vida de las servidoras y servidores públicos y su núcleo familiar, **contribuyendo a la salud física, mental y al equilibrio de la vida personal, laboral y familiar** de manera que se refleje en la productividad, innovación y al logro de objetivos institucionales, por medio de la vivencia de los valores institucionales y 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.

¹⁵ Definición tomada de Great Place to work: <https://www.greatplacetowork.com.co/es/certificacion-gptw/certificate>

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692

[f/CundlGov](#) [@CundinamarcaGov](#)



Gobernación de Cundinamarca

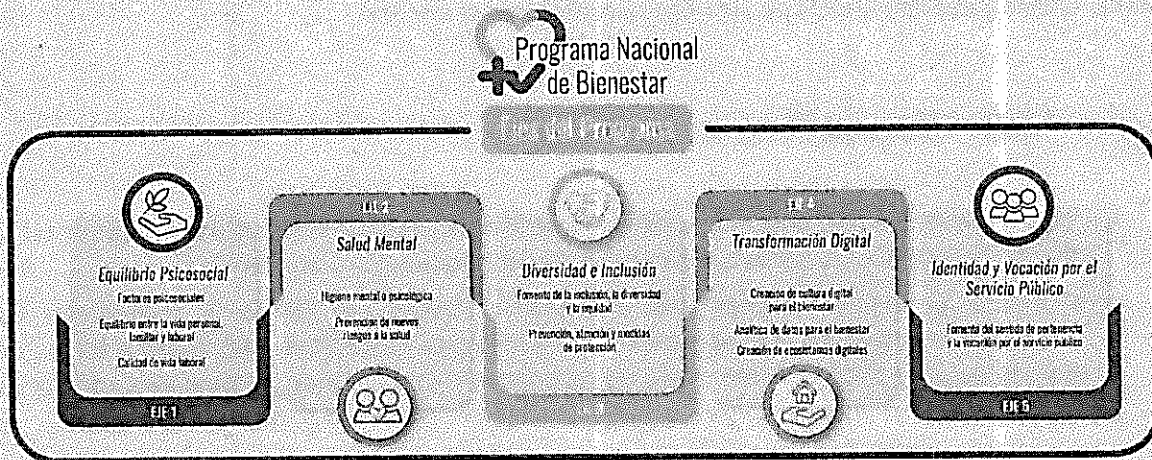
Acompañar a los funcionarios en el proceso de adaptación al cambio de conformidad con la realidad del servicio actual y las modificaciones constantes que este exige, soportándolos desde la transformación digital, desarrollo de habilidades, competencias y gestión de las emociones que permita lograr la 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. Ejes del programa

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público

5.1 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 y la ley 2294 de 2023, cuyo propósito es contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público, 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 las servidoras y los servidores públicos y en el desempeño de su rol diario, así:

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

Eje 1 - Equilibrio Psicosocial:

Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional.

A. Factores Psicosociales:

1. Eventos deportivos y recreativos
2. Eventos artísticos y culturales
3. Capacitaciones en artes y artesanías
4. Bienestar espiritual
5. Entorno laboral saludable
6. Salario emocional

B. Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar:

1. Horarios flexibles
2. Teletrabajo
3. Día de la familia
4. Día de la niñez y la recreación
5. Adecuación de la sala de lactancia
6. Promoción del uso de la bicicleta
7. Manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral

C. Calidad De Vida Laboral:

1. Celebración del Día Nacional del servidor público
2. Reconocimiento a servidores públicos según su profesión
3. Acompañamiento y 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

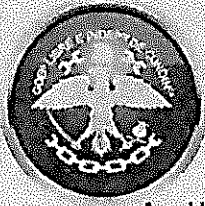
Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

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 Nuevos Riesgos a la Salud

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

Eje 3 – Diversidad e Inclusión:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

A. Fomento de la Inclusión, la diversidad y la equidad:

1. Promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral
2. Prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual.
3. Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de situaciones que afecten los derechos de las servidoras y servidores públicos.

B. Prevención, atención y medidas de protección:

1. Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación (Raza, etnia, religión, discapacidad u otra.)

Eje 4 - Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

A. Creación de cultura digital para el bienestar:

1. Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en uso de herramientas digitales enfocadas al autocuidado.

B. Analítica de datos para el bienestar

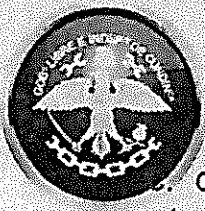
1. Preparar a las servidoras y servidores públicos para la apropiación, el uso y aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

Creación de ecosistemas digitales:

1. Crear e implementar ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de las labores.

Eje 5- Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

A. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

1. Desarrollar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar sentido de pertenencia.
2. Promover campañas para interiorización de valores institucionales, generar campañas encaminadas a incentivar la vocación por el servicio público.

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 2024", 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»*.

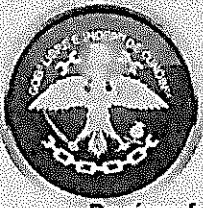
A su vez mediante Sentencia T-070/15 La Honorable Corte Constitucional evoluciona el concepto de familia en Colombia y entendiéndose por ella: (...) *«aquella comunidad de personas emparentadas entre sí por vínculos naturales o jurídicos, que funda su existencia en el amor, el respeto y la solidaridad,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

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGob



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 2024».

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 2024, tiene como finalidad, establecer las actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2024, 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 de un formulario digital 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 2023 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, tomó la decisión

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
@CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

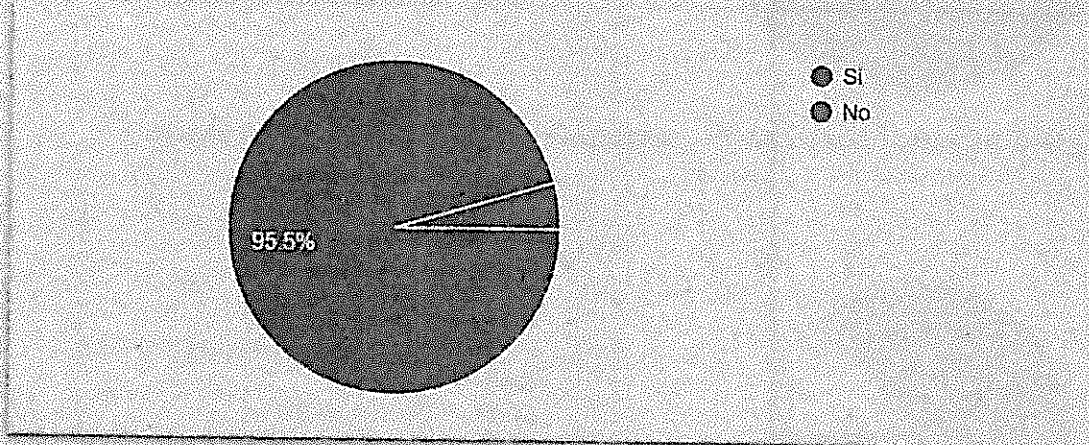
de aplicar la encuesta a todos los funcionarios habilitados y de esta manera obtener un resultado más confiable.

Fórmula para determinar la muestra para poblaciones finitas

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

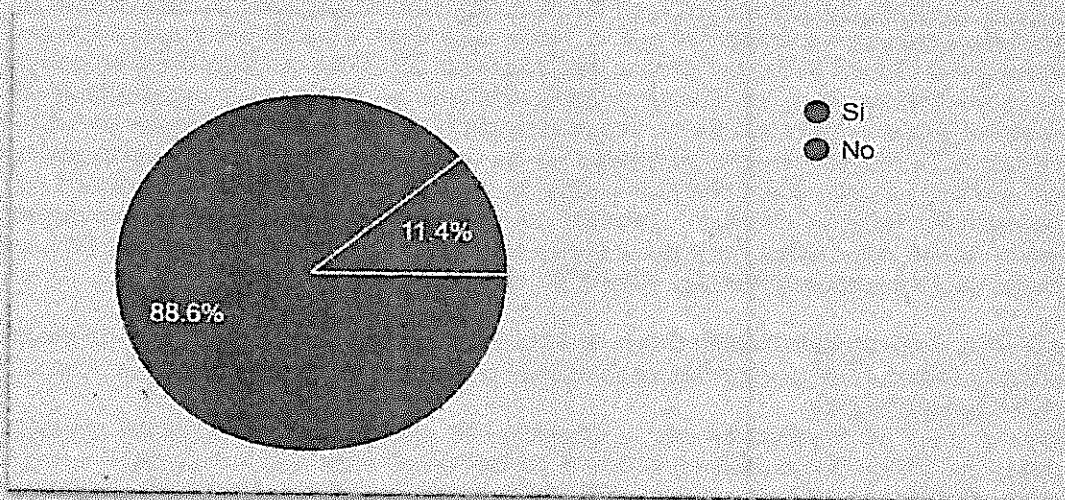
La encuesta se aplicó a un total de 1509 funcionarios, de los cuales respondieron un total de 396 funcionarios de todos los niveles jerárquicos, lo que se considera una muestra representativa, que evidencia un perfil adecuado para establecer que actividades deben ser incluidas y ejecutadas el Plan Institucional de Bienestar 2024 « Estímulos e Incentivos ».

1. ¿El Plan de Bienestar contribuye al balance entre su vida personal y laboral?



La apreciación que tienen los funcionarios frente al plan de bienestar es positiva encontrando que el 95.5% de quienes contestaron la encuesta consideran que este contribuye al balance de la vida personal y laboral.

2. ¿Usted participa en las actividades de Bienestar que se organizan?

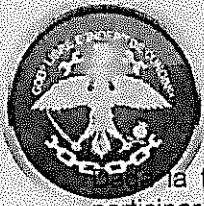


ENTIDAD CERTIFICADA



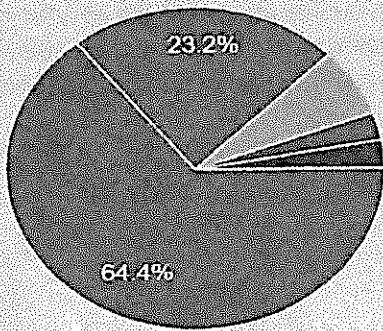
Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
@CundiGov @CundinamarcaGov

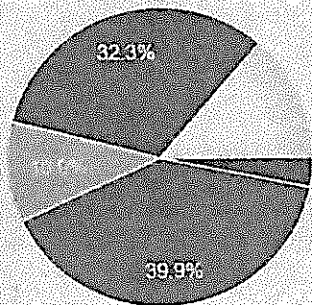


Gobernación de Cundinamarca

La favorabilidad que tiene el plan de bienestar para los funcionarios, el 88.6% manifiesto participar en las actividades de bienestar que se organizan en la Gobernación.



3. ¿Qué aspectos obstaculizan su participación en las actividades de Bienestar?



- Falta de interés
- Carga laboral
- No se entera de las actividades que s...
- Ninguna
- COMPROMISO LABORAL
- me gustaría que hicieran bienestar pa...
- LA UBICACION EN EL CASO DEL GI...
- TENGO UN NUCLEO FAMILIAR. NO...

1/8 ▼

Asociada a la pregunta anterior se evalúan los aspectos que obstaculizan la participación en las actividades de bienestar evidenciando, que la carga laboral es la razón en la más coinciden los funcionarios con un 39.9% de las respuestas, seguido de un 32.3% de las respuestas en las que los funcionarios manifiestan no tener una razón específica para no participar, mientras que el 10.9% hace referencia a que no se entera de las actividades que se realizan desde bienestar, en un menor porcentaje el 3.3% manifiesta falta de interés en las actividades. Las demás respuestas hacen referencia a que se cruzan diferentes actividades en la misma franja horaria, funcionarios que de forma permanente está en comisión, trabajan en sedes externas, los jefes no promueven la participación en las actividades, funcionarios que están en trabajo en casa y se les dificulta el desplazamiento y las responsabilidades familiares.

4. ¿Cuál es su nivel de satisfacción frente al incentivo de cumpleaños? (Un día de descanso remunerado y obsequio personal) Siendo cinco (5) el máximo nivel de satisfacción y uno (1) el menor nivel de satisfacción.

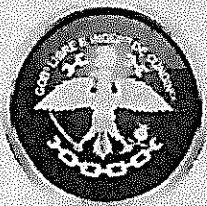
En cuanto al nivel de satisfacción por el incentivo de cumpleaños se evidencia un nivel de favorabilidad del 87.6% distribuidos en el 64.4% de los funcionarios que manifestaron un nivel de satisfacción máximo y el 23.2% con un nivel de satisfacción de 4 sobre 5, en unas menores proporciones el 6.8% de los funcionarios manifestaron una satisfacción de 3 sobre 5, el 2.8% satisfacción de 2 sobre 5 y el 2.8% restante un nivel de satisfacción de 1 sobre 5.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

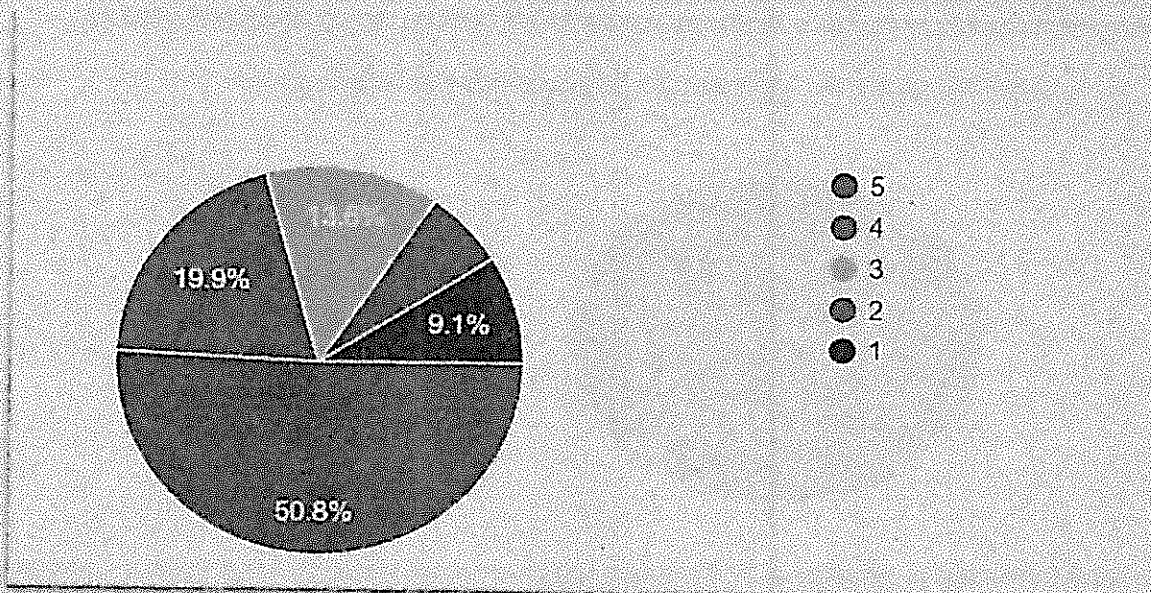
Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGob @CundinamarcaGob



5. ¿Qué tipo de obsequio le gustaría recibir el día de cumpleaños?

En relación al obsequio de cumpleaños los funcionarios refieren aceptación por el incentivo actual que consta de un bono de cumpleaños y un día de descanso remunerado, sin embargo, hacen referencia a optar por un bono de diferentes tiendas donde se pueda adquirir mayor variedad de productos, así como hacer el ajuste del valor del bono según el IPC. Otros funcionarios manifestaron su interés por obsequios de tipo económico como un día de salario, tecnología, viajes y cursos de artes y artesanías.

6. ¿Cuál es su nivel de satisfacción frente al incentivo de la torta que se entrega a cada Secretaria para la celebración de los cumpleaños del mes? Siendo cinco (5) el máximo nivel de satisfacción y uno (1) el menor nivel de satisfacción.



La torta de cumpleaños que se otorga a cada secretaria para la celebración de los cumpleaños sigue siendo un incentivo bien recibido por los funcionarios con un 50.8% que se mantienen en un nivel de satisfacción de 5 sobre 5, seguido del 19.9% que tiene un nivel de satisfacción de 4 sobre 5. El 29.3% restante de los funcionarios se encuentran en niveles de satisfacción de 3 sobre 5 el 13.6%, 2 sobre 5 el 9.1% y 1 sobre 5 el 6.6%.

7. Considera que el beneficio de la torta que se entrega a cada Secretaria para la celebración de los cumpleaños del mes debería mantenerse para la vigencia 2024.

ENTIDAD CERTIFICADA



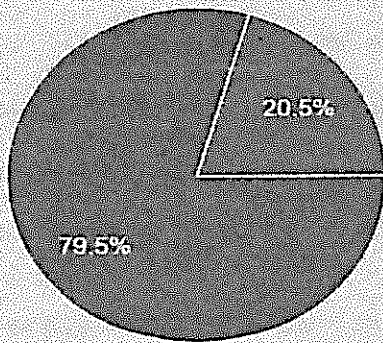
Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692

[f/CundiGov](#) [@CundinamarcaGov](#)



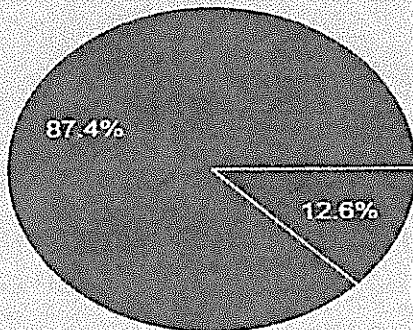
Gobernación de Cundinamarca



- Si
- No

Sobre la continuidad del incentivo de la torta de cumpleaños, el 79.5% de los funcionarios considera pertinente mantener el incentivo, lo que es coherente con el nivel de satisfacción manifiesta.

8. ¿Usted hace parte del Programa de Biciusuarios de la Gobernación?



- Si
- No

De las 396 respuestas recibidas el 87.4% de los funcionarios manifestaron hacer parte del programa de biciusuarios evidenciando alta adherencia a la cultura de movimiento versus el 12.6% que manifestaron no hacer parte de este programa.

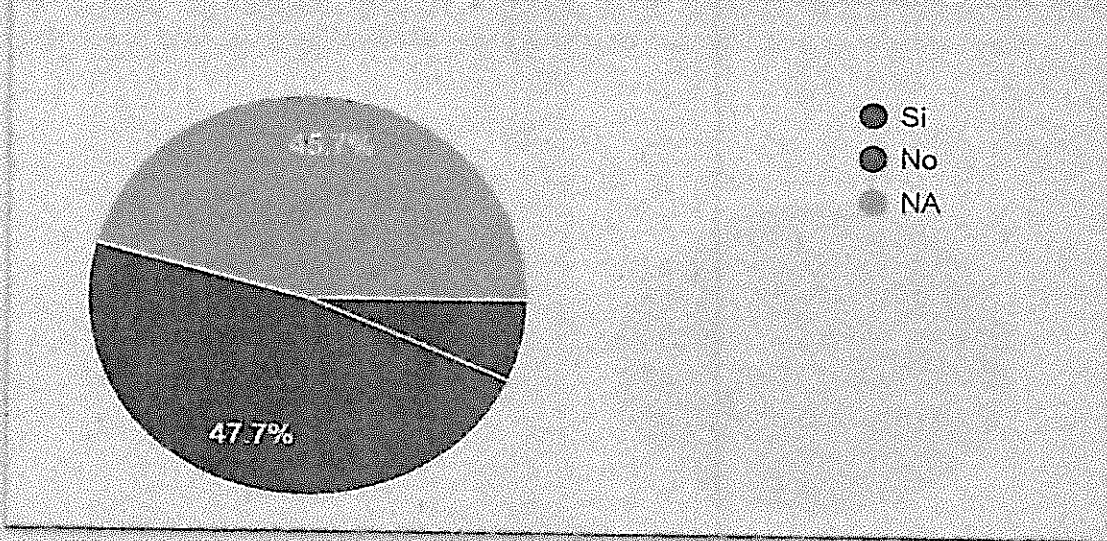
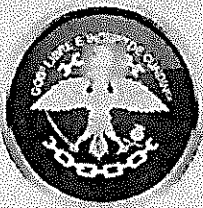
9. ¿Usted ha disfrutado el beneficio por ser Biciusuario? (Medio día de descanso remunerado)

ENTIDAD CERTIFICADA



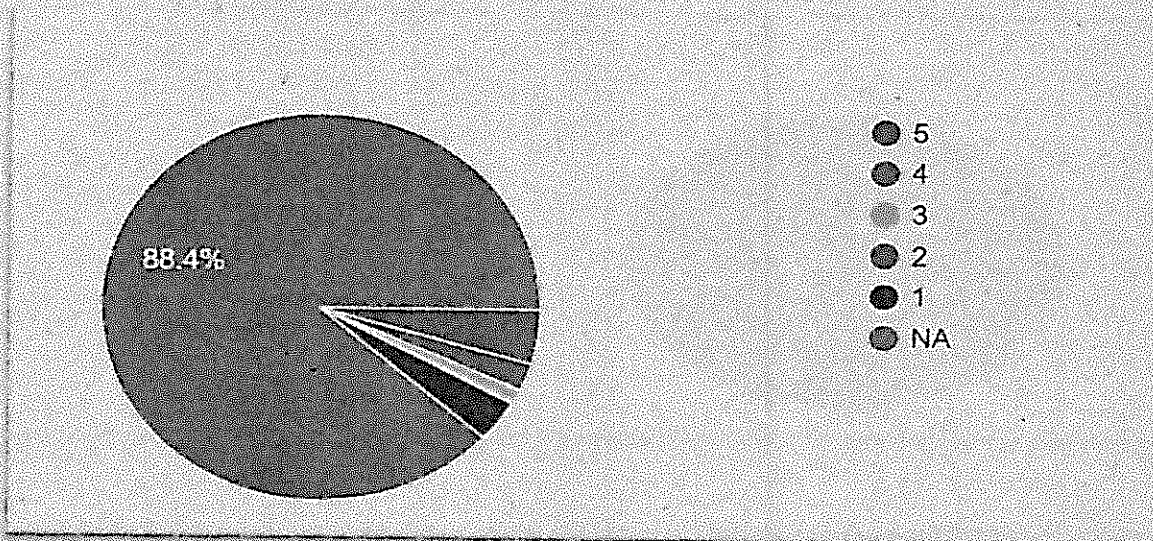
Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGob @CundinamarcaGob



El 6.6% de los funcionarios que hacen parte del programa de biciusuarios manifiestan haber recibido el incentivo que se otorga por hacer parte de este, mientras que el 47.7% manifiesta que no ha recibido el incentivo, lo que puede corresponder a un escaso despliegue de información sobre el beneficio o sobre el mecanismo para acceder a este.

10. Si usted fue beneficiado con la ofrenda floral a funcionarios por pérdida de algún integrante de su núcleo familiar en primer grado, califique la experiencia. Siendo cinco (5) el máximo nivel de satisfacción y uno (1) el menor nivel de satisfacción.



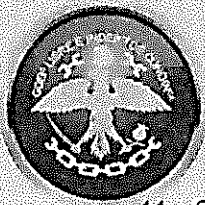
El 11.6% de los funcionarios que respondieron la encuesta manifestaron haber sido beneficiarios de este incentivo. El nivel de satisfacción en relación a esta estrategia fue de 5 sobre 5 para el 4.5% de los funcionarios, 4 sobre 5 para el 2.3%, 3 sobre 5 para el 1% y 1 sobre 5 para el 3.5% de los funcionarios.

ENTIDAD CERTIFICADA



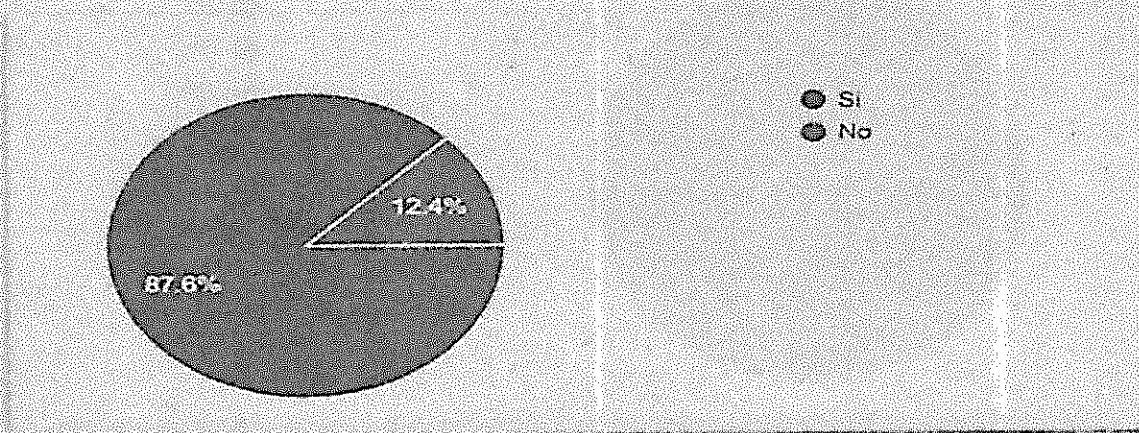
Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
 Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
 Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
 Facebook: /CundiGov Twitter: @CundinamarcaGov



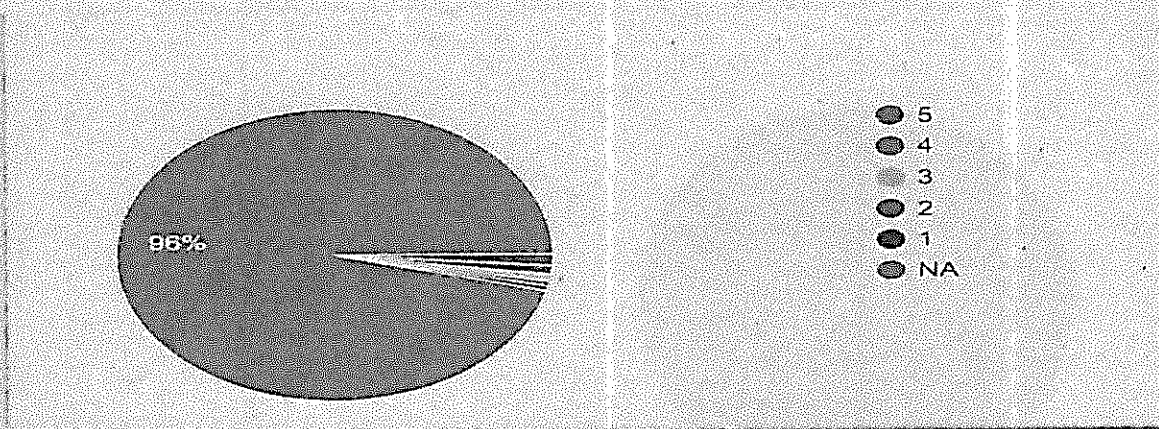
Gobernación de Cundinamarca

11. Considera que el beneficio de la ofrenda floral a funcionarios por pérdida de algún integrante de su núcleo familiar en primer grado debe mantenerse para la vigencia 2024.



El 87.6% de los funcionarios considera pertinente mantener el incentivo de la ofrenda floral para la vigencia 2024, mientras que el 12.4% considera no debería mantenerse.

12. Si usted fue beneficiario del kit de recién nacido ofrecido a los funcionarios por el nacimiento de sus hijos, califique la experiencia.



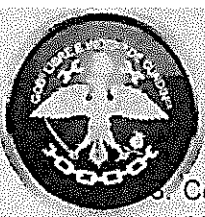
El 4% de los 396 funcionarios contestaron la encuesta manifiestan haber sido beneficiarios del incentivo por nacimiento de sus hijos. Su nivel de satisfacción fue de 5 sobre 5 para el 1.3%, 4 sobre 5 para el 0.8%, 3 sobre 5 para el 0.5% y de 1 sobre 5 para el 0.5% restante.

ENTIDAD CERTIFICADA



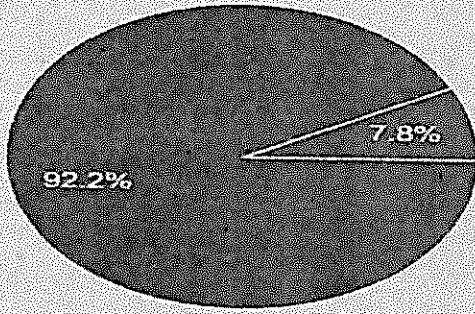
Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov

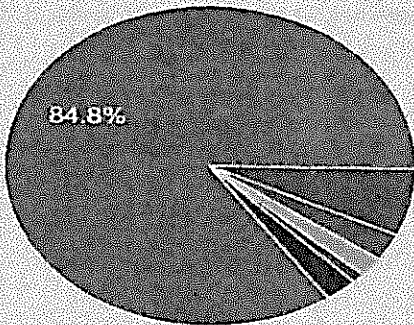


Gobernación de Cundinamarca

13. Considera que el beneficio del kit de recién nacido ofrecido a los funcionarios por el nacimiento de sus hijos debe mantenerse para la vigencia 2024.



● Si
● No



● 5
● 4
● 3
● 2
● 1
● NA

El incentivo de kit por nacimiento presenta una recepción favorable con un 92.2% de los funcionarios que manifestaron estar de acuerdo en mantener el incentivo para la siguiente vigencia.

14. Si usted fue seleccionado como mejor funcionario del mes, califique la experiencia.

El 15.2% de los funcionarios manifestaron haber sido seleccionados como el mejor funcionario del mes. El nivel de satisfacción sobre este incentivo fue de 5 sobre 5 para el 6.8% de los funcionarios, 4 sobre 5 para el 2.8%, 3 sobre 5 para el 2%, 2 sobre 5 para el 1% y 1 sobre 5 para el 2.5% de los funcionarios.

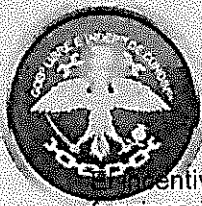
15. Considera que el incentivo de funcionario de mes debe mantenerse para la vigencia 2024.

ENTIDAD CERTIFICADA



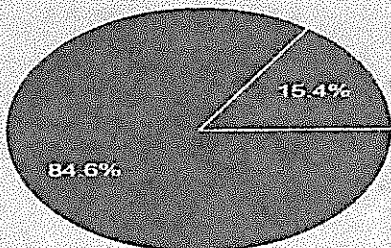
Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGob @CundinamarcaGob



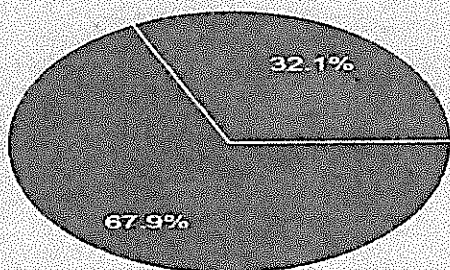
Gobernación de Cundinamarca

El incentivo del funcionario del mes tiene una aceptación favorable con un 84.6% de los funcionarios manifestaron estar de acuerdo con mantener el incentivo.



- Si
- No

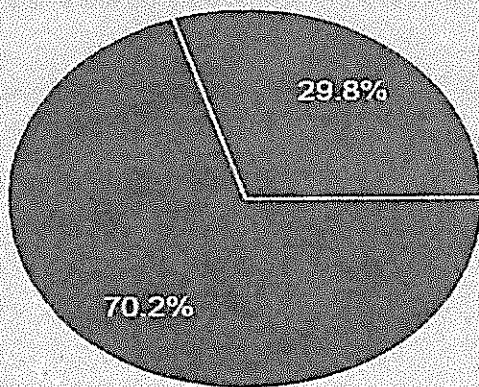
16. ¿Considera que la actividad de Micrófono abierto generó espacios de bienestar e integración entre los funcionarios?



- Si
- No

Respecto a la actividad de micrófono abierto el 67.9% de los funcionarios consideraron que esta genero espacios bienestar e integración, mientras que el 32.1% consideró lo contrario.

17. Considera que la actividad de Micrófono abierto debe mantenerse para la vigencia 2024.



- Si
- No

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

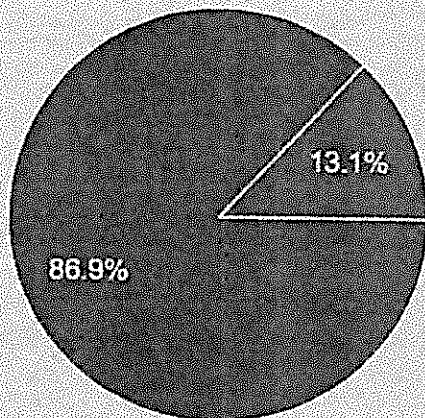
Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
 Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
 Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
 f/CundiGob @CundinamarcaGob



Gobernación de Cundinamarca

En cuanto a la continuidad de la actividad para la siguiente vigencia el 70.2% de los funcionarios consideraron que se debe mantener, y el 29.8% consideró que no se debe mantener.

18. Considera que las actividades realizadas para la Apropriación del Código de integridad (Valores Institucionales), son las adecuadas.



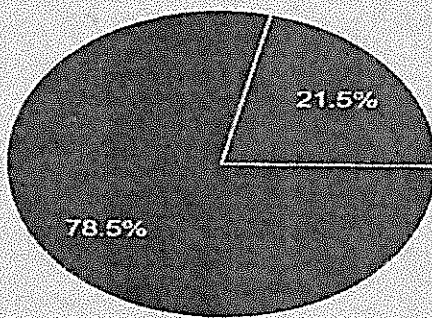
- Si
- No

Se evidencia que las actividades desarrolladas para la apropiación del Código de Integridad fueron bien recibidas con un 86.9% de los funcionarios que manifestaron estas fueron adecuadas. En una menor proporción se encuentra el 13.1% de los funcionarios que manifestaron estas no fueron adecuadas.

19. Que actividades sugiere podrian ser las más indicadas para realizar esta apropiación del Código de Integridad.

Los funcionarios consideran que las actividades más adecuadas para apropiar el código de integridad podrían ser talleres, socializaciones, difusión de la información todas estas que impliquen la integración y participación de todos los niveles de cargo, habiendo especial referencia a los jefes, también consideran la estrategia de establecer un día específico para cada valor en el cual se desplieguen diferentes actividades.

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



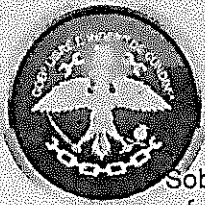
- Si
- No

ENTIDAD CERTIFICADA



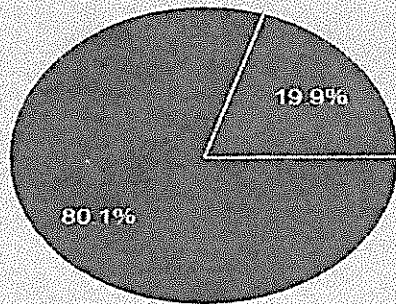
Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

Sobre el despliegue de información de las actividades de bienestar el 78.5% de los funcionarios hacen referencia la suficiencia de la información sobre las actividades, por otro lado, el 21.5% considera que no son suficientes. La percepción de estos últimos también es manifiesta es las razones que obstaculizan la participación en las actividades.



- Si
- No

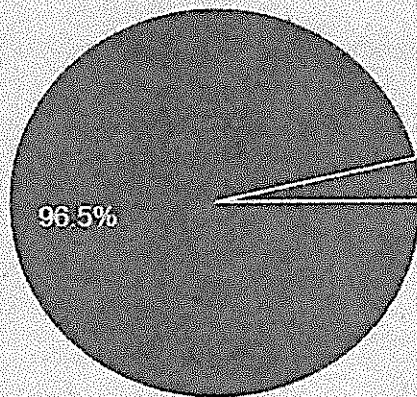
21. ¿Son suficientes los medios utilizados por la entidad para informar sobre las actividades de bienestar?

En coherencia con la pregunta anterior, el 80.1% de los funcionarios consideró que los medios utilizados fueron suficientes mientras que el 19.9% consideró que los medios no fueron suficientes.

22. Adicionalmente de los medios que se utilizan para divulgar los eventos de bienestar (Correo electrónico institucional; Grupos de WhatsApp y Circular) que otro medio sugiere que se pueda utilizar:

Los otros medios que sugieren los funcionarios para divulgar las actividades de bienestar son carteleras, mensajes de texto, información puesto a puesto, pagina web y emisora institucional.

23. ¿Le gustaria continuar participando en las actividades que propone Bienestar en compañía de su grupo familiar?



- Si
- No

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

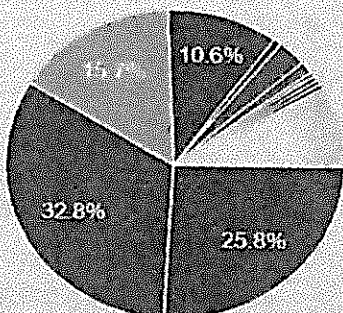
Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

El 96.5% de los funcionarios manifestaron su interés por participar de las actividades de bienestar en compañía de su grupo familiar, frente a un 3.5% que manifestó no estar interesado.

24. ¿Cuáles fueron las actividades que más disfrutó del plan de Bienestar para la vigencia 2023?

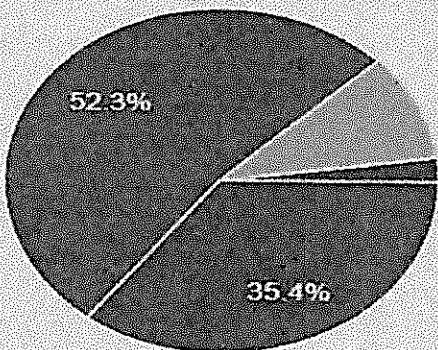


- Copa Gobernación
- Gimnasio
- Celebración de fechas especiales
- Club de la felicidad
- Micrófono abierto
- Caminatas ecológicas
- Jueves Fit
- NINGUNO

1/6 ▼

El 32.8% de los funcionarios ponderan la actividad de *Gimnasio* como la actividad que más disfrutaron en el año, seguido del 25.8% que considero la copa de la Gobernacion como la actividad que más se disfrutó, el 15.7% mencionó que la actividad que más disfrutó fue la celebración de las fechas especiales, el 10.6% hizo referencia al club de la felicidad como la actividad de mayor disfrute. Los funcionarios realizaron observaciones frente a las actividades de bienestar relacionadas con el interés de celebrar el día de la familia con la Caja de Compensación Familiar sin que ella implique compensar el día de trabajo.

25. ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas en el Plan Anual de Bienestar "Estímulos e Incentivos 2023"?



- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

En cuanto a la percepción de calidad de las actividades desarrolladas para la vigencia 2023, el 35.48 de los funcionarios consideró que están fueron excelentes, el 52.3% que fueron buenas, el 10.1% consideró que fueron regulares y el 2.3% que fueron malas.

En general se evidencia una buena percepción de calidad de las actividades con un 87.7%.

ENTIDAD CERTIFICADA

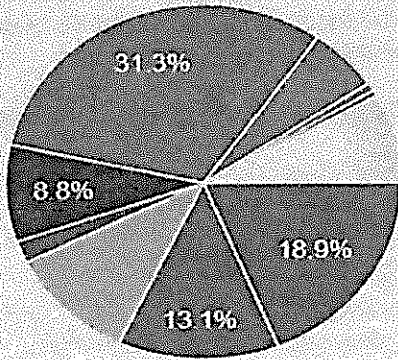


Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca



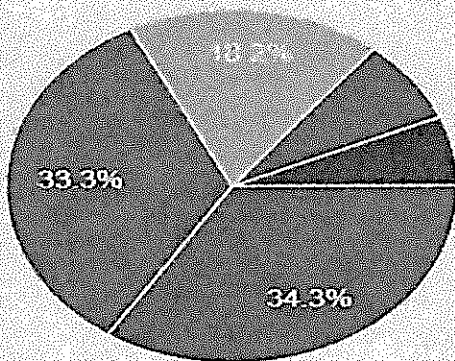
- Copa Gobernación
- Caminatas ecológicas
- Vacaciones recreativas
- Ciclo paseos
- Parques de diversión
- Spa de relajación
- Clases de rumba
- Gimnasio

1/6 ▼

26. ¿Qué factores cree usted que se deben tener en cuenta para que los servidores estén más motivados?

De los aspectos que más valoran los funcionarios son importantes para mantenerlos motivados están la cercanía con los jefes quienes promueven la participación de sus equipos en todas las actividades de bienestar, la integración de los funcionarios que no están ubicados en la sede central de la Gobernación, conceder el tiempo de participar en actividades sin que se deba reponer, desarrollar las actividades los días viernes, tomar en cuenta la antigüedad de los funcionarios para otorgar los incentivos, incluir al grupo familiar en más actividades, tener en cuenta la edad de los funcionarios para el diseño de las actividades.

27. ¿Cuál es su nivel de satisfacción en cuanto a los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio?

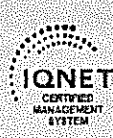


- 5
- 4
- 3
- 2
- 1

El nivel de satisfacción manifiesto por los funcionarios en cuanto a los servicios de la Caja de Compensación fue de 5 sobre 5 en un 34.3% seguido de 4 sobre 5 en un 33.3%, 3 sobre 5 en un 18.2%, 2 sobre 5 en un 7.8% y 1 sobre 5 en un 6.3%. Es decir que la satisfacción frente a la caja se encuentra en un 67.3%.

28. ¿Qué actividades deportivas o recreativas le gustaría que se desarrollaran en la Gobernación?

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

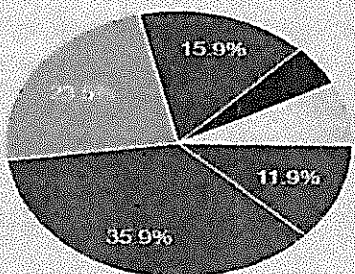
Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

Las actividades deportivas y recreativas de mayor interés para los funcionarios son Spa de relajación con un 31.3%, Copa Gobernación con un 18.9%, caminatas ecológicas con un 13.1%, vacaciones recreativas con un 10.6%, parques de diversión de 8.8%, clases de rumba con un 5.8%, clico paseos con un 2% y en otras respuestas se encuentra cursos de baile, curso de cocina, concurso de video juegos, viajes y fiesta infantil de fin de fin de año.

29. ¿Qué tipo de actividades culturales le gustaría que se desarrollaran en la Gobernación?

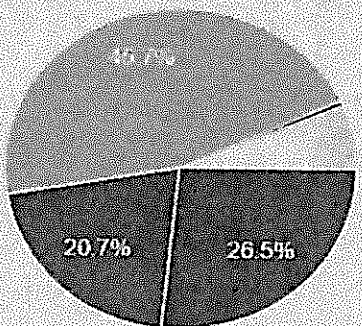


- Cine foro
- Obras de teatro
- Visita a museos
- Ferias artesanales
- Club de lectura
- teatro musical, zarzuela
- vacaciones recreativas para nuestros...
- RUMBAS

1/5 ▼

Las actividades culturales de mayor interés para los funcionarios son obras de teatro con un 35.9%, visita a museos con un 23.5%, ferias artesanales con un 15.9%, cine foro con un 11.9% y club de la felicidad con un 5.1% las demás respuestas estas relacionadas con las mismas actividades.

30. ¿Qué cursos de Capacitación en Artes y Artesanias le gustaría que se desarrollaran en la Gobernación?



- Clases de danza, canto y música
- Clases de Manualidades (Pintura, escultura, etc.)
- Cursos de cocina (Postres, cocteles, etc.)
- N/A
- vacaciones recreativas para nuestros...
- clases de rumba moderna
- FOTOGRAFIA
- clases de terapias

1/4 ▼

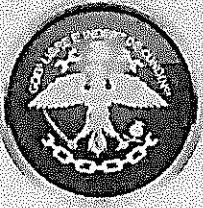
Los cursos de mayor interés para los funcionarios son cursos de cocina con un 45.7%, lo que coincide con las actividades que proponen se incluyan en el plan para la próxima vigencia, clases de danzas, canto y música con un 26.5%, clases de manualidades con un 20.7%, las demás respuestas están relacionadas con clase de bisutería, fotografía e idiomas.

ENTIDAD CERTIFICADA

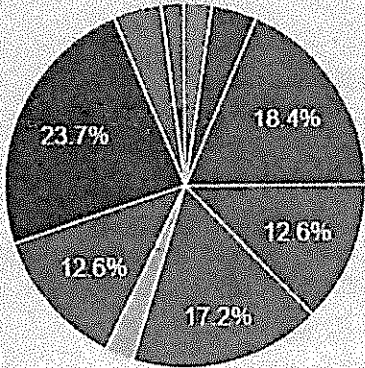


Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov ● @CundinamarcaGov



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

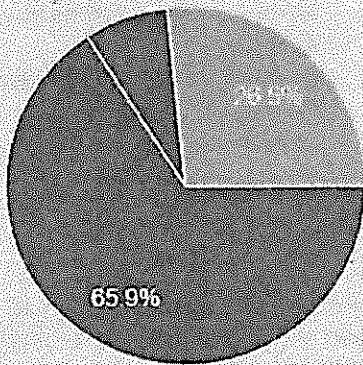


- Cultura del movimiento
- Cultura de aprender a comer
- Cultura de espacios libres de humo
- Cultura del cuidado de la mujer
- Cultura del pensamiento positivo
- Cultura de la conciencia plena
- Cultura de la vitamina N
- Cultura del cuidado en vacaciones

1/2 ▼

El interés de los funcionarios está dirigido en mayor proporción a actividades relacionadas con la cultura del pensamiento positivo con un 23.7%, seguido del 18.4% que manifestaron su interés con todas las actividades como organización saludables, el 17.2% que manifestaron interés en la cultura de aprender a comer bien, un 12.6% mostró interés en la cultura del cuidado de la mujer, otro 12.6% se mostró interesado en la cultura del movimiento. El 15.5% restante manifestó su interés en las demás culturas: conciencia plena, cultura de la vitamina N, cultura del cuidado en las vacaciones y cultura de los números del corazón.

32. ¿Para el desarrollo de las actividades de Bienestar que modalidad prefiere?



- Presencial
- Virtual
- Mixta

La modalidad de preferencia para el desarrollo de las actividades de Bienestar para los funcionarios es la modalidad presencial con un 65.9%, seguido de la modalidad mixta con un 26.5% y por último la modalidad virtual con un 7.6%.

ENTIDAD CERTIFICADA

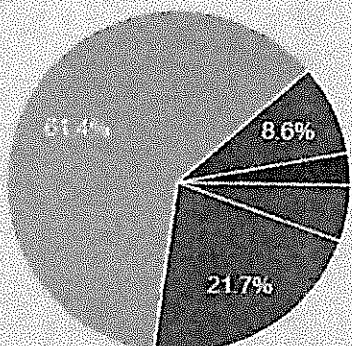


Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



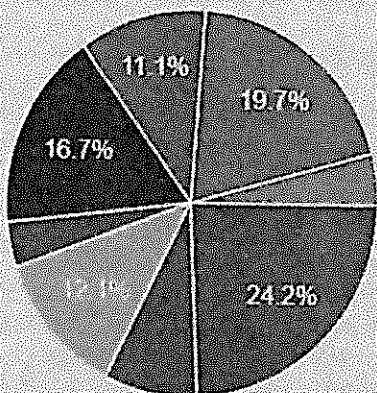
33. ¿Para el desarrollo de las actividades de Bienestar que tipo de actividades prefiere?



- Actividades en el puesto de trabajo
- Actividades dentro de la Gobernación
- Actividades en campo abierto
- Talleres
- Conferencias

Las actividades en campo abierto son las de mayor preferencia de los funcionarios con un 61.4%, seguidas de las actividades dentro de la Gobernación con un 21.7%, posteriormente los talleres con un 8.6%, y en mejor proporción las actividades en el puesto de trabajo y conferencias con un 5.3% y 3% respectivamente.

34. ¿Qué tipo de ferias le gustaría que se realizaran en la Gobernación?



- Vivienda
- Ahorro
- Educación
- Navideña
- Caja de compensación
- De vehículos
- Gastronómica
- Otros:

Para las ferias que se pueden contemplar en el plan de bienestar son de preferencia para los funcionarios las relacionadas con vivienda con un 24.2%, seguido de las ferias gastronómicas con un 19.7%, ferias que incluyan a la caja de compensación con el 16.7, ferias de educación con un 11.1%, ferias de ahorro con el 8.1%, ferias navideñas con el 3.8%.

ENTIDAD CERTIFICADA

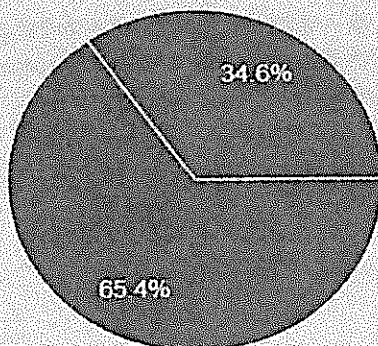


Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



35. ¿Cuenta con algún servicio de seguro exequial para usted y su familia?



● Si
● No

El 65.4% de los funcionarios manifestaron no contar con seguro Exequial mientras que el 34.6% manifestaron que si cuenta con seguro exequial. La promoción de estos seguros seria oportuna en el plan de bienestar.

36. ¿Qué tipo de actividades le gustaría que se realizarán en el Club de la Felicidad?
Las actividades de interés manifiestas por los funcionarios son conferencias, coaching, salidas pedagógicas, obras de teatro, obras sociales en las zonas rurales del departamento, manejo de emociones, talleres de sensibilización y actividades artísticas y culturales que incluyan a la comunidad.

37. ¿Qué tipo de actividades de voluntariado le gustaría que se incentivaran al interior de la Gobernación?
Las actividades de voluntariado que generan mayor interés en los funcionarios son ayudas humanitarias, brigadistas, trabajo con la tercera edad, trabajo con la primera infancia, cuidado de animales y cuidado ambiental.

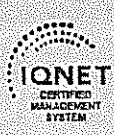
38. ¿Qué tipo de actividad le gustaría que se realizara el Día del Servidor público?
Para la conmemoración del Día del Servidor Público los funcionarios manifiestan de mayor interés las actividades ecológicas como caminatas, integración almuerzo cena, día libre remunerado, actividades culturales como obras de teatro o conciertos, homenajes y conferencias.

39. ¿Qué obsequio le gustaría recibir por reconocimiento al tiempo de servicio (25, 30, 35, 40 años de servicio)?
Los obsequios de mayor interés para los funcionarios por reconocimiento al tiempo de servicio son bonos, viajes, días de descanso remunerado, reconocimiento público y viajes.

40. ¿Qué obsequio le gustaría recibir si fuera seleccionado como mejor funcionario por nivel ocupacional?
Dentro de los incentivos de mayor interés para los funcionarios en caso de ser seleccionados con mejor funcionario del mes están los bonos, días de descanso remunerado, incentivos educativos, obsequios tecnológicos, bonos de turismo e incentivos económicos.

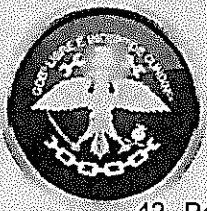
41. ¿Qué clase de actividad le gustaría que se realizara para el Día de la Familia?
Las actividades de mayor interés para los funcionarios en conmemoración el día de la familia son salidas a parques de diversiones o de integración familiar a otros ambientes, boletas para el grupo familiar para acceder a actividad artística y cultural como conciertos, teatro entre otras.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGob



Gobernación de Cundinamarca

42. Por favor comente si hay alguna actividad que no se mencionó anteriormente y usted desea sugerir que se incluya en el plan de Bienestar vigencia 2024.

Dentro de las observaciones de los funcionarios esta ampliar la cobertura del gimnasio a los municipios por medio de convenios o estrategias que garanticen el acceso a este beneficio y viajes que incluyan al grupo familiar.

Conclusiones

- Los servidores públicos del sector central de la Gobernación de Cundinamarca manifiestan altos niveles de satisfacción frente a las actividades ejecutadas en el 2023.
- 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.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



8. Programa de bienestar

El Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos 2024», 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 vigencias pasadas, en el año 2024, 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

A. Factores Psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

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.

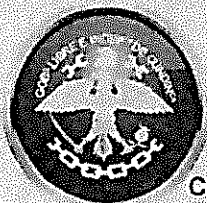
Para la vigencia 2024 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

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.

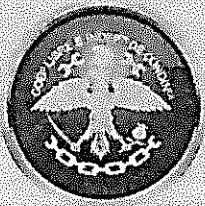
- ✓ **Gimnasio y/o actividad física:** Proporcionar un espacio para que los servidores públicos puedan hacer ejercicio en beneficio de su salud y mantenimiento físico, desde los lineamientos determinados por el Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ **Vacaciones recreativas:** Brindar espacios 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.
- ✓ 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 culturas, 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.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



- 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

8.1.2. Eventos Artísticos y culturales

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.

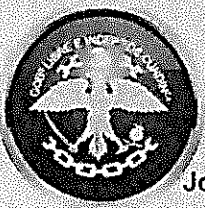
- ✓ **Alianzas con Instituciones culturales:** Se busca crear alianzas estratégicas con instituciones que permitan realizar actividades culturales y de aprendizaje dirigido al servidor público y su núcleo familiar.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

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 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 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.

8.1.5 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 actuar con corazón de mujer

Cultura 5. Cultura de la consciencia plena

Cultura 6. Cultura del pensamiento positivo

ENTIDAD CERTIFICADA



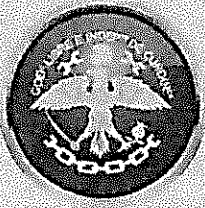
Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692

[f/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)



Gobernación de Cundinamarca

- 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 Secretaría 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.

8.1.6 Salario Emocional:

Diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras públicas y los servidores públicos puedan tener beneficios como por ejemplo una tarde libre para compartir en familia.

B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

8.1.7 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, a través de la Dirección de Administración del Talento Humano.

8.1.8 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.

8.1.9 Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

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.

8.1.10 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.

8.1.11 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.

8.1.12 Manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral

Actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar con el fin de coadyuvar en el bienestar laboral de funcionarias y funcionarios públicos.

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.

8.1.13 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.

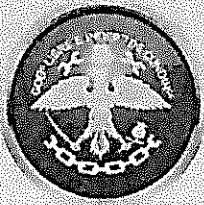
c.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



8.1.14 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.

8.1.15 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

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

Código Postal: 111321 - Teléfono: 749-1692

f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

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:

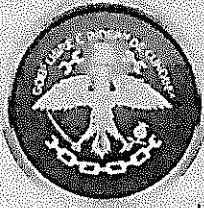
- ✓ **Mejor equipo de trabajo:** integrado por servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad, que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento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

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Gobernación de Cundinamarca

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 pertenecientes a 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.

8.2 EJE 2: Salud Mental

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 las servidoras y los servidores públicos 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 contará 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

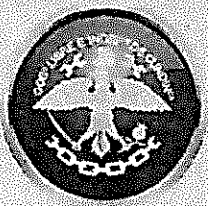
A través de la implementación de la cultura del movimiento, la Entidad adopta prácticas en el lugar de trabajo, donde usualmente se permanece sentado, realizando acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar y su calidad de vida. Dentro las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

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGob @CundinamarcaGob



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 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.

8.3 EJE 3: Diversidad e Inclusión

A. Fomento de la Inclusión, Diversidad y la equidad:

- Acciones tales como talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad
- Acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las funcionarias y funcionarios públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom, raizal, palenquero, negro, afrocolombiano, indígena entre otros), discapacidades, víctimas de conflicto armado y población LGBTIQ+.
- Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de situaciones que afecten los derechos de las servidoras y servidores públicos.

Todas las acciones tendrán en cuenta el protocolo de prevención del acoso y discriminación implementado por la entidad.

B. Prevención, atención y medidas de protección.

Actividades relacionadas con la implementación de acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación (Raza, etnia, religión, discapacidad u otra).

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Acciones tales como talleres, charlas encaminadas a prevenir prácticas irregulares con el fin de contribuir a un buen ambiente laboral.

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.

8.4 EJE 4 - Transformación Digital

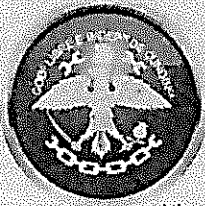
La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
@CundiGob @CundinamarcaGob



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, 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 servidoras 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 2024. Es importante aclarar que durante el año 2023, se desarrollaron actividades encaminadas a dar cumplimiento a este.

A. Creación de Cultura Digital para el Bienestar

Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en uso de herramientas digitales enfocadas al autocuidado.

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.

B. Analítica de datos para el bienestar

Preparar a las servidoras y servidores públicos para la apropiación, el uso y aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.

C. Creación de ecosistemas digitales:

Crear e implementar ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de las labores.

8.5 EJE 5 – Identidad y Vocación por el Servicio Público

Acciones encaminadas a promover en las servidoras y servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público. Interiorizar código de integridad, incentivando la *cultura organizacional*.

8.5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



- Conocimiento de la visión, misión y objetivos estratégicos, con el fin de lograr compromiso, identidad con la entidad y comprender la importancia de la labor que se desempeña al ser servidoras y servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas a mejorar el servicio hacia la comunidad.
- Mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, mantener el respeto por los compañeros y motivar al mejoramiento continuo.
- Diseñar estrategias de comunicación para incrementar el sentido de pertenencia.

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 trabajarán temas teniendo en cuenta los lineamientos del DAFP16 a saber:

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:

- ✓ **Implementación y apropiación del código de integridad:**

Cultura organizacional

¹⁶ Definiciones tomadas de la Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional

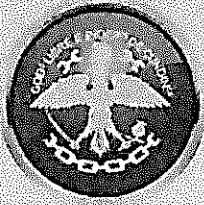
ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692

[f/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)



Gobernación de Cundinamarca

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 y Apropiación de Código de Integridad - Valores:** 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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



Acompañamiento en momentos importantes de la vida:

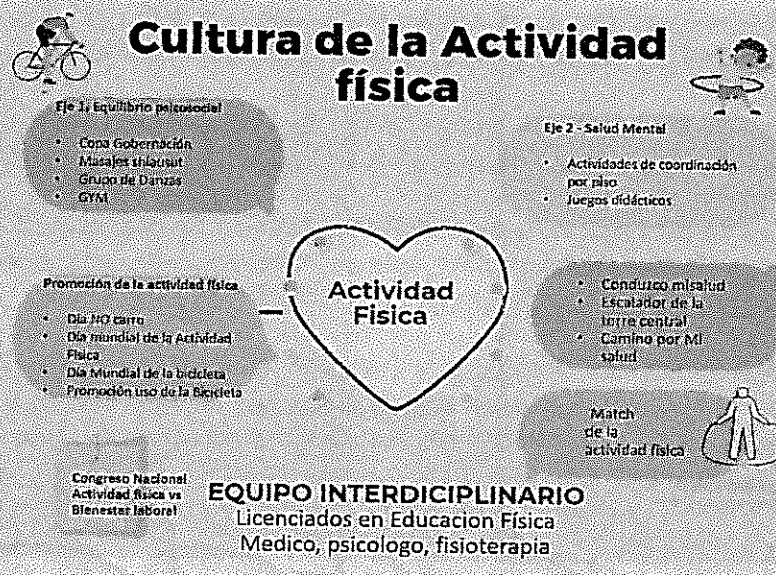
Duelo: Acompañar a alguien en duelo supone centrarse en el otro y colocarse al lado del que sufre, la Entidad estará presente en este momento ofreciendo una ayuda fundamental escuchando, interesándose, ofreciendo ayuda concreta y respetando el proceso del otro. La Dirección de Desarrollo Humano realizará 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.

Programa Transversal Programa de la Cultura de la Actividad Física

Como un eje trasversal a la calidad de vida personal y laboral de los servidores públicos de la Gobernación de Cundinamarca.

"Las epidemias se producen como consecuencia de alteraciones en la cultura humana y hoy el sedentarismo, el sobrepeso y las enfermedades cardiovasculares son epidemias relacionadas con la forma de vivir de la sociedad actual". Rudolph Virchow.



9. Presupuesto del plan

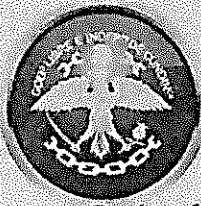
La Secretaría de la Función Pública cuenta con el rubro presupuestal 2024, denominado Servicios para la Comunidad, Sociales y personales por un valor de Mil ochocientos millones (1.800.000.000) de pesos m/cte.

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov



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.

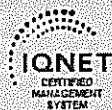
De igual manera permite obtener retroalimentación y conocer el nivel de satisfacción que se genera en los servidores públicos que participan de los diferentes programados realizados durante la vigencia, adicionalmente se contará con los indicadores del SIGC, registrados en la herramienta Isolución.

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.


GERMÁN ENRIQUE GÓMEZ GONZÁLEZ
Secretario (E) de la Función Pública

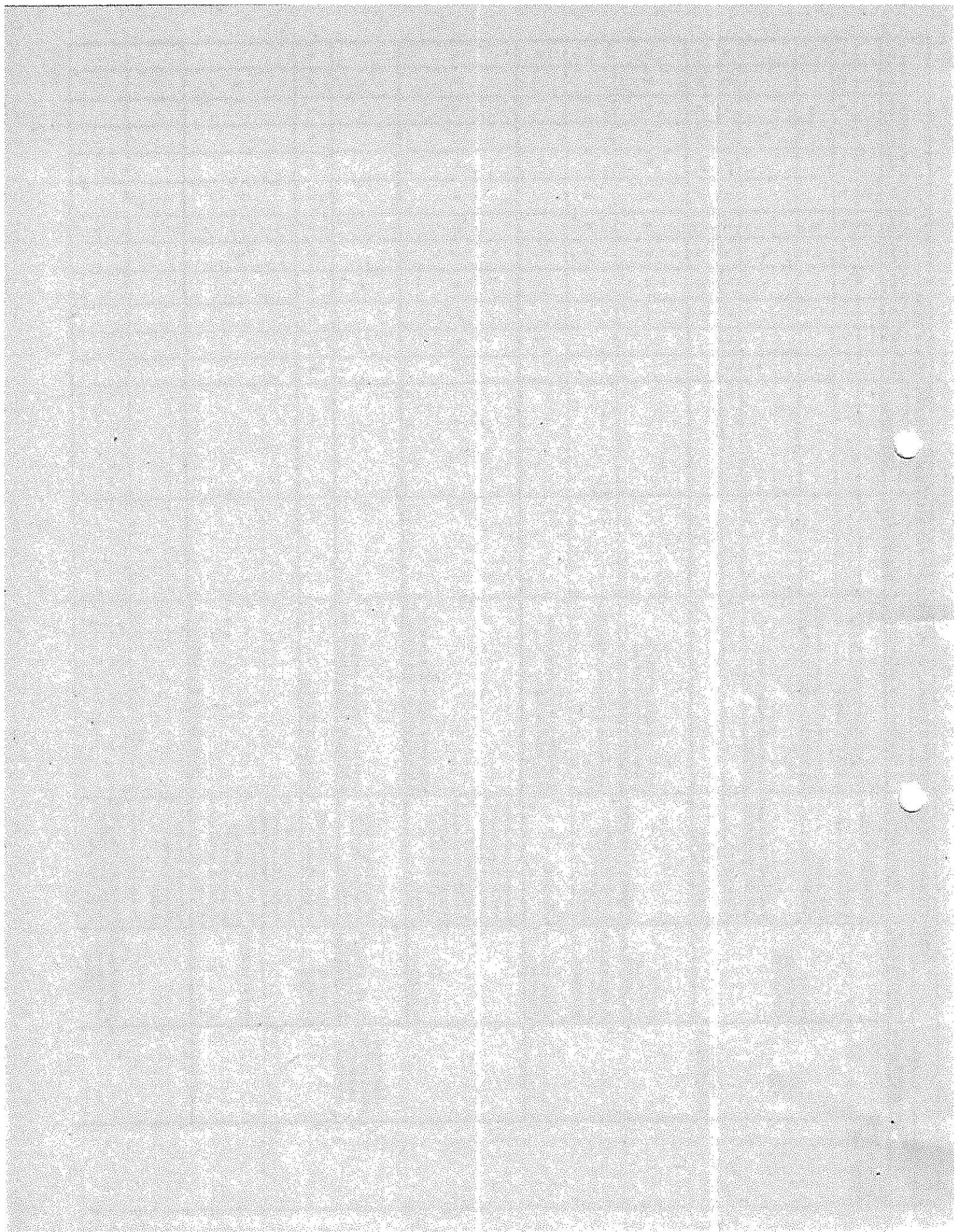
Proyectó: Aida Consuelo Gómez V. Profesional. Especializado Dir. Desarrollo Humano.
Aprobó: Luz Marina Sánchez Bohorquez – Directora. Admón. Talento Humano

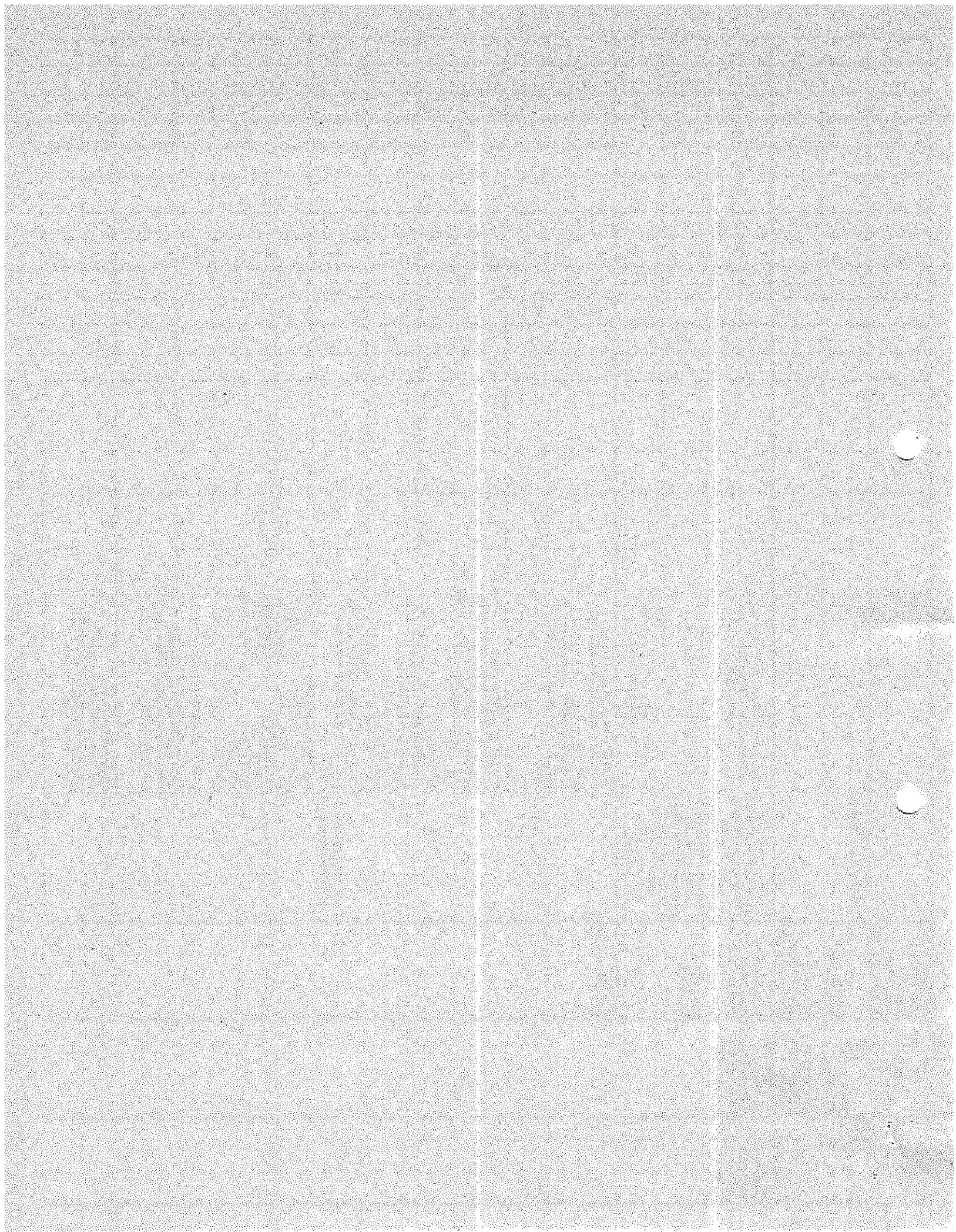
ENTIDAD CERTIFICADA

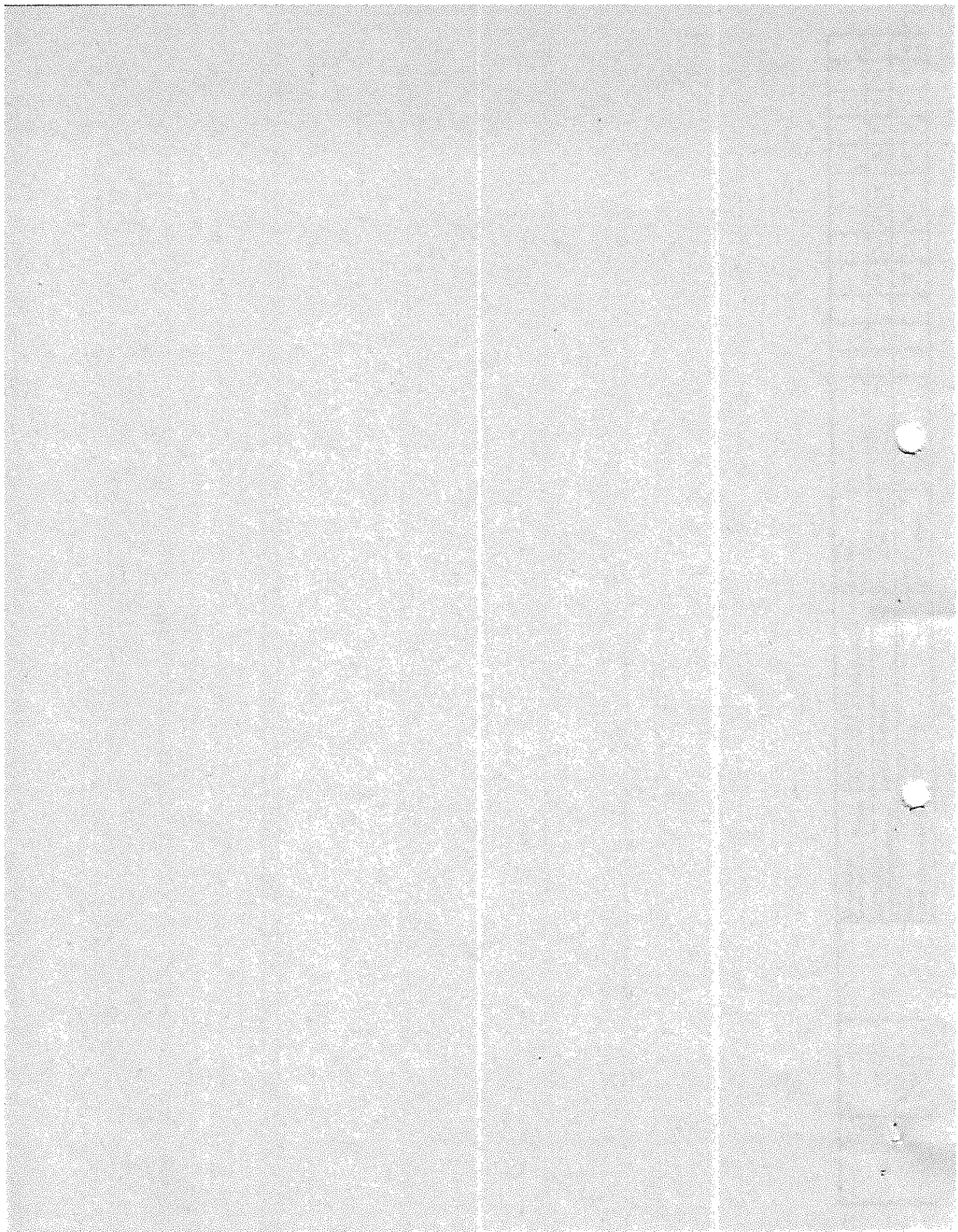


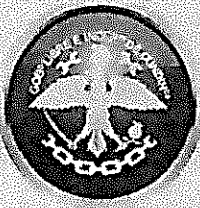
Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGob @CundinamarcaGob









Gobernación de
Cundinamarca

ENTIDAD CERTIFICADA



Secretaría de Función Pública

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1692
@CundiGov @CundinamarcaGov

