

**AGENDA**  
**FORO “CULTURA DE FELICIDAD, BIENESTAR PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS”**  
**Viernes 28 de octubre de 2016 – día 1**  
**Conclusiones**

**PALABRAS DE INSTALACIÓN**

**Yolima Mora Salinas.** Secretaria de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca; **Laura Andrea Salazar Correa.** Directora de proyectos Foros Semana

- Este encuentro es el primero, de varios que hemos planeado en el plan de gobierno. Esta institución busca ser cada día más cercana a la gente, porque nuestro objetivo central es tener funcionarios felices, que miren a las personas y puedan sonreírles de corazón
- Desde la Secretaría de la Función Pública trabajamos con el amor y el corazón para nuestros funcionarios
- Colombia y Cundinamarca son lugares increíbles, no sólo por sus hermosos paisajes o sus riquezas, también por la calidad de su gente
- Queremos desde el tercer semestre del próximo año tener Embajadores de la felicidad. Para eso tendremos un trabajo intenso. El objetivo de estos Embajadores es que puedan transmitir felicidad a nuestros compañeros de trabajo.
- En primer lugar, el concepto de felicidad de entrada puede parecer demasiado abstracto y difícil de concebir en la práctica como un objetivo de la política pública, sin embargo se debe señalar que su estudio ya es sistemático desde hace un par de décadas y se han logrado enormes avances no sólo en su conceptualización sino también en la aplicabilidad de la misma.
- En segundo lugar, los planteamientos de la psicología positiva definen la felicidad como el estudio de las bases del bienestar, enfocada en las fortalezas y virtudes humanas y tiene por objetivo identificar y potenciar los aspectos que permiten encontrarle el mayor sentido a la vida y desarrollar las competencias para vivirla de forma plena.
- Según numerosos estudios la psicología positiva es capaz de concluir que el nivel de felicidad o bienestar subjetivo que pueda alcanzar cada persona está influenciado por tres factores.
- Aproximadamente un 50% es GENÉTICO, cada ser humano por razones netamente fisiológicas llega al mundo con una predisposición para ser feliz o infeliz y nada de lo que haga va a poder modificar el potencial que tiene para orientarse en un sentido o en otro.
- Sin embargo el restante 50% si es influenciable y se divide a su vez en dos categorías: Por un lado hay un 10% del total de la felicidad que se relaciona con **ASPECTOS CIRCUNSTANCIALES** de la vida; el salario, el estatus social, la edad, el lugar de residencia, el vehículo que se tenga, el género, la ropa que se lleve, la condición sexual, etc.
- No obstante, el componente de la felicidad sobre el que más influencia se puede tener, sobre el que deben recaer todos los esfuerzos si se pretende incrementar el nivel de bienestar subjetivo para una persona o una sociedad tiene que ver con la **ACTIVIDAD INTENCIONAL**, con lo que a conciencia decidimos pensar y hacer. Este aspecto representa el 40% de la felicidad, y además es absolutamente influenciable.

## CONFERENCIA: “LA RECONCILIACIÓN Y EL PERDÓN: CAMINO A LA FELICIDAD”

**Karen González.** Asesora para los Derechos Humanos en la Presidencia de la República

- En este espacio, quiero contarles acerca de mi experiencia en el trabajo de diferentes instituciones del Estado, ya que he podido ver de cerca que el perdón y la reconciliación puede traer grandes satisfacciones para los funcionarios públicos.
- Entre 2000 y 2005 más de 3,6 millones de colombianos sufrieron de manera directa los horrores de la guerra
- Desde 1998, 8'230.000 mil personas han sido afectadas por el conflicto armado. Por ejemplo, Caparrapi, Utica, Cabrera, eran municipios que estaban inmersos en la guerra.
- Cuando se trabaja con las personas que han causado el conflicto en estas regiones, los funcionarios públicos se da cuenta que ellos también pueden estar comprometidos con Colombia, ya que con el trabajo de las agencias del Estado los excombatientes pueden reconstruir su vida y salir del conflicto.
- Iniciativas como la película desarrollada con una coproductora brasileña permitió ver cómo el conflicto afectaba a las mujeres. Otra iniciativa titulada *Canta conmigo por la reconciliación*, fue un proyecto que permitió que las mujeres tuvieran un nuevo trabajo y pudieran reconstruir su vida. Esto ha mostrado que los pequeños proyectos que adelanta el Estado y sus funcionarios, permiten que los ex combatientes organicen de nuevo su vida.
- Casa Ensamble, ha sido un aliado que ha permitido que mediante el teatro se afiancen los lazos entre víctimas y victimarios
- Perdonarse es el primer paso para construir la vida
- El tema del amor, durante la guerra fue fundamental para todos los funcionarios públicos, hemos podido ver como los excombatientes han cambiado su vida gracias al amor.
- Dentro de la ACR se puede aportar a la paz, ya que logramos que el victimario deje de matar, pero que a su vez este cambie su vida para bien. Sin embargo, regresar a los excombatientes a sus comunidades es todo un reto para la reconciliación
- Generalmente, las tradiciones se pueden utilizar a favor de la reconciliación. Por ejemplo, mediante el deporte y el diálogo, comunidades enteras salieron adelante.
- Por poner otro ejemplo, *INFIN* fue una obra de teatro en la que participó el Presidente Juan Manuel Santos, su presencia fue muy importante ya que él estuvo en medio del círculo de la palabra.
- Este círculo está compuesto por 12 personas que han sido víctimas de cada uno de los delitos reconocidos por la Unidad de Víctimas. Este ejercicio permitió reconocer que hay que dignificar y reparar a las víctimas, ya que el simple hecho de ver al Presidente de Colombia en un acto tan simbólico, en medio de estas personas que tanto han sufrido por el conflicto colombiano, ayudó a sanar muchas heridas
- *El Palmar* es un claro ejemplo de reconciliación. Este sitio que queda en Nariño, muy cerca al charco. Era una zona reconocida por ser uno de los lugares más cocaleros. Allá estaba el frente 29 de las FARC que combatía con fuerzas paramilitares. A raíz de estos constantes enfrentamientos entre los actores del conflicto, todo el pueblo se tuvo que desplazar.
- Sin embargo, los líderes comunitarios mediante un sinnúmero de estrategias lograron, después de muchos años, traer de regreso a su tierra a la comunidad.

- Ejemplos como estos son fundamentales, ya que demuestran que los pueblos de Colombia pueden volver a ser lo que eran antes del conflicto.
- En los momentos más oscuros, un funcionario público o un líder comunitario puede transformar comunidades.
- Otro ejemplo emblemático es el de Bahía Portete. El 18 de abril de 2014 los paramilitares al mando de Jorge 40 masacraron a 12 personas, desaparecieron a dos y obligaron al pueblo a desplazarse a Venezuela. Para la tradición indígena, estos hechos fueron devastadores ya que por su tradición, un cadáver desaparecido es un alma que jamás podrá descansar.
- Ahora, con la ayuda de muchos funcionarios públicos, estos indígenas están de nuevo en el país. El territorio fue declarado reserva de parques nacionales y es un caso exitoso de la Unidad de Víctimas.
- Esto es un claro ejemplo de como las agencias del Estado, al trabajar con estas comunidades, permiten recuperar los valores de la región. Los servidores públicos pueden construir mejores comunidades.
- Testimonios de perdón y reconciliación, de viudas e hijos huérfanos han sido escuchados en las audiencias de conciliación, lo cual ha permitido que tanto víctimas y victimarios reconozcan la grandeza que significa para los seres humanos el perdonar.
- *“La guerra no me permitió estar con mi padre, pero la paz le permitirá a mis hijos estar conmigo”* John Jairo Hoyos. Hijo de una de las víctimas de los diputados del valle.
- Para la vida de cada uno de los servidores públicos, es vital tener una cultura de Derechos Humanos. La paz no es solo sentar a las FARC, la apuesta es intentar crear una cultura de derechos humanos, donde las personas sean cada vez más humanas.
- A Colombia no le escandalizan las muertes, por lo cual, es momento de hacer este tipo de reflexiones.
- Un servidor público debe entender que el salario no es solo el dinero por una labor, es el insumo emocional que viene como recompensa de lo que hacemos día a día para cambiar al país.

#### **CONFERENCIA: “LA FELICIDAD: UN TRAJE A LA MEDIDA”**

**Andres Aljure.** Experto en Comunicación y en Psicología Positiva

- Son peligrosas algunas interpretaciones que se hacen sobre la felicidad, no es dinero o carros, no es una meta. Perfeccionar la habilidad de ser feliz es algo se puede aprender
- Cerca del 40% de las investigaciones muestran que la felicidad está asociada a lo que tenemos, a lo que damos por hecho.
- No es suficiente que ustedes se lleven lo que nosotros como ponentes podemos decirles, tienen que aplicarlo, esto sin disciplina no funciona.
- No se trata de comparar la felicidad de uno con otro, eso no es posible. Cada persona desde su vida puede aplicar o prestarle atención a elementos particulares

Pasos deseables para la felicidad:

1. El sentido de propósito y definición de objetivos: Esto es fundamental ya que es la razón por la cual nos levantamos cada mañana.  
Para lograr que nos sea agradable levantarnos de la cama, es necesario buscar un espacio común en el que converjan elementos como: hacer lo que nos gusta, ser buenos en lo que hacemos, nos pagan por hacerlo y es necesario lo que hacemos.  
El factor #1 de motivación de los empleados, en las organizaciones de USA, según estudio publicado por HBR 2010 es que lo que la gente hace le agrega valor a algo y es importante para alguien.  
Esto demuestra que el trabajo sin un propósito, no tiene sentido para una persona.  
Sólo el 13% de las personas les gusta realmente su trabajo
2. Participación absorbente o flow: Si el sentido de propósito no está claro, se puede sacrificar el objetivo que se tiene a futuro por el placer del presente.
3. Equilibrio: El equilibrio entre la vida laboral, la familia, el ocio, etc. Nos permite tener una mejor vida y es fundamental para que todo funcione de manera integral.  
La locura se entiende como una acción imprudente o tal vez como una enfermedad. Sin embargo, la locura también es trabajar fuera de los horarios, descuidar la familia, la salud o los amigos. Cuando esto se da sostenidamente en el tiempo, es locura.  
Generalmente, los elementos que más se sacrifican por el trabajo son el ocio y la vida social. La sobrecarga laboral puede tener equivalencia con 10 puntos menos del coeficiente intelectual en nuestras jornadas laborales.
4. Relaciones positivas: Tanto con el entorno laboral e inmediato, como con el lugar de trabajo, los medios que utiliza para transportarse, etc.
5. Foco Positivo: ¿Cuál es la persona con la que más hablan en el día? Con usted mismo, por lo cual, el ser duro consigo mismo se convierte en elemento fundamental y que a largo plazo puede ser muy dañino.  
¿Qué hace usted en una semana normal de trabajo? Puede hacer muchas cosas, pero lo que siempre va a hacer es, comunicarse  
La comunicación es vital, según estudios, 4 de cada 5 personas reducen su compromiso con la institución cuando hay descortesía entre sus compañeros de trabajo o con sus jefes.
6. Manejo de la adaptación hedonista: Es importante entender, aunque pueda parecer algo elemental, que cada quien en su vida, tienen valores diferentes.  
Las personas deciden a cuáles elementos de su vida le ponen foco La decisión de los demás jamás será suya, pero usted si puede decidir por usted mismo ¿a qué prefiere prestarle más atención, a lo que le gusta o a lo que les desagrada?
7. Sensación de Control: Es importante preguntarse así mismo ¿qué tanto control tenemos en el trabajo? Sólo podemos dominar lo que está en nuestras manos, lo que no, no.
8. Manejo de creencias limitantes: Creencias como: “no puedo fiarme de nada” “ser viejos nos hace inútiles” entre otras sólo tienen un resultado, frustración anticipada. Evítelas, son dañinas.
  - El trabajo puede convertirse en una suma de factores: Desesperanza (D) = sufrimiento (S) - propósito (P)
  - La vida da los hechos y los deja para que las personas los manejen. Por ejemplo, la muerte es un hecho, la vida no da posibilidad de dar vuelta atrás. Para este caso no es necesario preguntarse ¿por qué? es mejor preguntarse ¿para qué? Los elementos que nos da la vida permiten que tengamos suficiente autonomía para darles el manejo que mejor nos parezca.

## CONFERENCIA INTERNACIONAL: “APRECIATIVIDAD Y FELICIDAD”

Laura Isanta. Directora del Instituto del Bienestar, sede Argentina

- ¿Qué es apreciatividad? Es la capacidad de percibir y rescatar lo que es valioso y significativo de las personas, los sucesos y las cosas. Es la observación deliberada de lo mejor y lo apreciado.
- Es andar por la vida con el deseo de ver sus lados buenos. No solo sus lados buenos, sino “primero” sus lados buenos.
- La cultura y la educación se ha ocupado de deteriorar y desprestigiar la habilidad de apreciatividad en las personas.
- Todos somos expertos problemólogos. El problema está presente todo el tiempo y sólo hablamos de él.
- ¿Cómo desanudar, recuperar y desarrollar la apreciatividad? Mediante el modelo:  
**ACOM= Apreciatividad Conmigo, con los Otros y con el Mundo.**
- La apreciatividad es un músculo que se ejercita, es necesario sentirlo.  
¿Cómo?  
Apreciatividad =
  - Bienestar: conmigo mismo
  - Autoestima: con los otros
  - Relaciones con el mundo: oportunidades.
- En ese orden de ideas es valioso preguntarse ¿Cuántos son capaces de ver y captar las bellezas y las oportunidades que ofrece el mundo? ¿Es usted uno de ellos?
- Con base en la respuesta, tenga en cuenta que es importante reconocer los talentos y fortalezas que nos distinguen, pero también es necesario reconocer las debilidades. Por lo tanto, si nos falta autoestima en grandes dosis, no podemos funcionar

### Sobre la actividad de las etiquetas:

1. La actividad consistió en que cada persona se le era entregada una etiqueta, la cual era pegada en su frente y contenía un defecto o una virtud. La persona no conocía cual era el contenido de su etiqueta. Con base en esto, entre todos los participantes se hacían preguntas como ¿a usted le gustaría trabajar conmigo? ¿me contrataría?, entre otras.
  2. La reflexión que deja esta actividad es que generalmente las personas se tratan entre sí como si tuvieran una etiqueta en su frente. Los efectos de esta etiqueta imaginaria se sienten en todo el cuerpo y en todos los aspectos de la vida real. Existe un impacto importante en nosotros mismos la etiqueta que nos ponen los demás, y viceversa.
  3. Tenemos el poder de elegir que etiqueta poner, más no el de no ponerlas, somos seres humanos y sin quererlo, etiquetamos a las personas constantemente.
- Efecto Pigmalión: “Las expectativas que los demás pongan sobre nosotros, determinan nuestro comportamiento y por ende en lo que nos convertimos”
  - Todo jefe tiene una imagen formada de sus colaboradores y los trata según ella; pero lo más importante es que esa imagen **SIEMPRE** es percibida por el colaborador.
  - Aquellos que han sido proyectados con imágenes de altas expectativas muestran: Aumento del esfuerzo, mayor persistencia, incremento de la atención, más participación, mayor cooperación.
  - Según estudios, la expectativa que el maestro tenga sobre el alumno tiene mayor incidencia que el mismo coeficiente intelectual.

- Así como algunos peces, en los que su tamaño depende del estanque en el que crezcan. Somos creadores de estanques propios y de otros, permitimos que los demás se desarrollen y crezcan.
- Podemos elegir de quien nos rodeamos, preferiblemente de personas que nos ayuden a construir estanques más grandes para nosotros mismos.
- La apreciatividad con el mundo permite que se abra la puerta de la abundancia y de la posibilidad *“hay gente que ve la semilla, hay otros que ven el árbol y los frutos”*
- La posibilidad de captar la abundancia y las oportunidades se mejora con la habilidad de sorprenderse.
- Es necesario desafiar el *“vivir en automático”* debemos tratar de ver con mayor claridad lo que ya damos por sentado, aquello que nos parece obvio. Por lo cual es valioso preguntarse ¿Usted qué ve cuando mira el mundo?
- La mayoría de las ocasiones, todos sabemos que es lo que no nos gusta, pero pocas veces sabemos que es lo que queremos. Es necesario andar por la vida como andamos en el supermercado, con una lista de lo que en verdad queremos conseguir.
- Queda recordar que las preguntas que le hacemos a las personas cuando no las encontramos, afecta en su día y su ánimo. Podemos mejorar o empeorar el día de una persona con una simple pregunta. Nuestras acciones son importantes y pueden hacer una diferencia en el mundo.

### **SESIÓN DINÁMICA: “YOGA DE LA RISA Y EJERCICIO DE RESPIRACIÓN”**

**Laura Prieto.** Directora de Yoga Viva Chia

- La felicidad no es el objetivo final, es el camino que recorreremos todos los días.
- La felicidad no es la ausencia del sufrimiento, sino la capacidad de aceptar, agradecer y aprender todas las situaciones que llegan a nuestra vida y así vivirlas con atención y disfrute.
- La felicidad no necesariamente depende de que hacemos, depende de cómo lo hacemos. Por ejemplo, no se puede cambiar el ir todos los días al trabajo, pero si se puede cambiar la forma en la que lo hacemos.
- La respiración es una de las herramientas más sencillas, naturales y económicas que tenemos a nuestro alcance para volver a un estado de tranquilidad, conexión con nosotros mismos y plenitud en el momento presente.
- El ritmo de la respiración cambia de acuerdo a los sentimientos y emociones
- La respiración es una herramienta que se pueden aplicar a todos los aspectos de nuestra vida, ya que la respiración es nuestra conexión básica con la naturaleza.
  
- La violencia se puede aplicar con nosotros mismos y con los que nos rodea, ya que la violencia no es solo física, también es verbal y no verbal.
- El movimiento corporal nos ayuda a liberar las cargas de nuestro día, nos ayuda a sentirnos más cómodos dentro de nuestro cuerpo y genera toda una reacción química liberando serotonina y dopamina, hormonas que nos ayudan a sentirnos felices, motivados y tranquilos.
- Ejercicios para el día a día:
  - Lista de cosas por las cuales podemos agradecer
  - Equilibrar la respiración
  - Preguntarse ¿hoy que puedo dejar de hacer para sentirme más feliz?

## PRESENTACIONES Y PANEL: ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE SENTIRSE BIEN EN EL TRABAJO?

**Laura Isanta.** Directora del Instituto del Bienestar, sede Argentina. **José Miguel Caro Lasso.** Creador del Modelo de Gestión HRV (Happiness, Rewards & Value). **Andrés Ramírez.** Profesor Colegio de Estudios Superiores de Administración, CESA.]

- Nuestro modelo educativo en ocasiones se equivoca, podemos tener una educación que este en un sistema mamaliano.
- La competencia tiene un impacto en nuestros trabajos. Todos creemos que podemos trabajar en equipo, pero esto no es del todo cierto. Nuestra educación se basó en un sistema competitivo y no competente.
- Cuando aprendemos con la cabeza, aprendemos momentáneamente. Cuando aprendemos con el corazón, aprendemos para siempre. Olores como los de la casa de nuestros abuelos, nos lleva a acordarnos de unos niveles de detalle que no hubiésemos aprendido por memoria.
- La felicidad es un tema que nos importa a todos, este foro es un ejemplo de eso. Modelos tipo zanahoria, desde lo organizacional buscamos tener modelos de recompensa.
- Sin embargo, estos modelos generan bastante frustración. La relación con las personas no se puede comprar. Al final de ese camino, las personas pueden ganarse una recompensa pero esto no necesariamente quiere decir que lo hagan por convicción.
- Muchas de las cosas que esperamos que la organización haga por nosotros, debemos hacerlo nosotros mismos. Cosas como el crecimiento personal, la relación con el jefe, depende de nosotros mismos.
- La felicidad no es un tema romántico, esto se logra desde el bienestar individual con miras a generar productividad, sea social o económico.
- El miedo es muy poderoso, nos ha permitido sobrevivir. Sin embargo, todos los seres humanos intentan pararse sobre sus éxitos. Pero la resiliencia, es la posibilidad de pararse encima de sus fracasos.
- Cuando una persona puede ser feliz en una empresa que no tiene el mejor ambiente, la persona sin duda puede ser feliz, pero tarde o temprano se va a ir.
- Hay un estado emocional del momento, hay una pauta que se puede sostener. No hay 100% de apreciatividad, el aprecio al trabajo puede aparecer cuando no lo sentimos.
- También puede que no nos demos cuenta del momento en el cual perdemos el aprecio o valoración por el trabajo.
- No acostumbramos a acordarnos de los éxitos. Estos tienen muy buenos datos para recordarlos, simplemente porque los hemos logrado. Este éxito nos da información clave. Culturalmente no tenemos el hábito de regodearnos del éxito.
- Una de cada dos personas manifiesta estar feliz. En Colombia siempre puntuamos en los rankings de felicidad.
- ¿Qué tan feliz estoy en este momento de la vida? Los colombianos en diciembre generalmente se sienten felices, los problemas de la vida quedan estacionados.
- En Colombia trabajamos 2.300 horas, pero el colombiano no siempre tiene una buena productividad. No se trata de trabajar mucho, se trata de trabajar mejor.

- 8 de cada 10 personas acepta que en su trabajo le dedica tiempo a cosas que no tienen nada que ver con el trabajo. En nuestro trabajo generalmente perdemos mucho tiempo, esto impide que podamos aprovechar nuestro tiempo y que eventualmente, tampoco podamos cumplir nuestros sueños
- ¿Cuáles son los indicadores que nos permiten saber si somos felices? Por ejemplo, los niveles de rotación. Una organización saludable, es en la que las personas se quedan.
- Una persona que esta enganchada con su trabajo, falta de 1 a 2 días. Una persona que está muy desconectada de su trabajo, falta de 5 a 7 días.
- A la primera cita con el amor de su vida, no se llega tarde. Pasa lo mismo con el trabajo.
- Educar para la felicidad también está en decir lo que pensamos. No se puede vivir en el pasado o en el futuro. El 70% de lo que nos imaginamos nunca sucede, pero el cerebro no reconoce si es realidad o ficción. Si nos imaginamos dramas, sufrimos en el presente pero es algo que nunca va a suceder.
- Se está premiando la mediocridad en las organizaciones, nos pagan por hora trabajada. Si termino a las 3, nos pagan para que nos quedemos hasta las 5. La gente buena se quema con las sobrecargas de trabajo. Cuando se paga por resultados y las personas terminan su trabajo antes, se puede también premiar la mediocridad.
- El rendimiento de la empresa son mediciones importantes ya que permiten diagnosticar problemas, sin embargo, estas le importan a las organizaciones, pero no le importan a las personas.
- Somos expertos problemólogos, nos encanta regodearnos de eso.
- La felicidad es un indicador que se correlaciona. Las organizaciones pueden dar muy buenos resultados, pero en ocasiones, la gente que ahí trabaja no vive en un estado de bienestar integral
- Las empresas que tienen un buen paquete de beneficios para sus funcionarios, no necesariamente tiene buenos indicadores para la empresa.
- Tenemos que asegurarnos que el bienestar no dependa de los beneficios, sino que en la medida que yo vivo en bienestar en un escenario que me permite alcanzar mis metas, esto genera excelentes resultados en los indicadores del negocio.
- No podemos permitir que existan personas que maltratan a otros. Se necesita coherencia al abrir la puerta a la felicidad, no podemos tener en una empresa a una persona que tiene muy buenos resultados si aceptamos que la persona maltrata a los demás.
- Los jefes sin duda pueden hacer mucho por la salud y el bienestar de sus empleados.
- El jefe es un ser significativo en nuestra vida, es un mentor y alguien a quien seguimos, por lo cual su importancia no es menor, ya que de él tomamos ejemplo y valores. Un jefe es un gran creador de cultura, es el nexo entre las políticas de la organización y las personas.
- Las personas en ocasiones no renuncian ni a las organizaciones ni a sus jefes, renuncia a su capacidad de relacionarse con ellos.
- *Adolescentes organizacionales*: Son aquellos que tienen un entorno que impide que las personas se relacionen entre sí, por lo cual sus relaciones se dan en un ambiente de inmadurez. Es importante entender que en las empresas hay adultos relacionándose con adultos.
- El Bullying organizacional puede ser bueno, si este se trata de camaradería. Cuando todo se vuelve asunto de comité de convivencia, el lugar de trabajo se convierte en un infierno.



- Un mal jefe que no se sostiene en una organización. Tenemos que desmarcarnos de tener que hablarle lindo a todos, tenemos que ser extraordinarios pero siendo nosotros mismos.
- El jefe tiene que “arremangarse” para trabajar.
- Entre más alto esté una persona, más dispuesto tiene que estar para ayudar a sus empleados. Alabar al “doctor” no es la solución. Entre más alto se esté, más habilidad se debe tener para servir.
- Entre más alto se llegue, más humilde se debe ser.
- Cuando no hay herramientas o recursos, se presume que no se puede trabajar. Una persona que ejerce su trabajo no es la que está siempre contenta, es la que puede hacer “El que no tiene un para que puede aceptar casi cualquier como”
- La persona que trabaja en el sector público debe tener una elevada fortaleza ante el fracaso. El propósito permite hacer que ese trabajo recobre vida y se vuelva extraordinario. La persona que esté esperando a ser extraordinario en otra empresa, jamás lo va a lograr. Esto hace la diferencia entre ser feliz y no serlo. El uso que le demos a las 24 horas del día, marca la diferencia entre ser feliz o no serlo.
- Por poquito que se trabaje, cada uno trabajará de 50 a 60 años, de manera que es necesario hacer de nuestro trabajo algo feliz.
- Salir de la comodidad de un trabajo perfecto, también es importante
- No podemos dejarle la idea a nuestros hijos que para lo único que sirve el trabajo, es para comer. Es para poder seguir nuestros sueños.
- Cumplir nuestros sueños tiene que ver con la esencia de la vida, es importante dejarle a nuestros hijos que el cumplir los sueños hace la diferencia.
- La felicidad en el trabajo arranca desde la decisión personal, en el momento que decido entregarme al trabajo estando pleno y feliz.

#### **PALABRAS DE BIENVENIDA.**

**Jorge Rey.** Gobernador de Cundinamarca

- Las instituciones públicas que se atreven a hablar de felicidad pueden parecer algo raras. Cuando el DNP quiso medir la felicidad, hubo muchas críticas. Sin embargo, a pesar de estas circunstancias, la Gobernación de Cundinamarca no quiso quedarse a un lado.
- Por eso el plan de desarrollo tiene varios puntos en esta línea, hoy hemos querido que nuestros funcionarios tengan una mayor dosis de lo que internacionalmente se habla sobre felicidad.
- Esperamos que todos los asistentes aprendan mucho y puedan ser multiplicadores en su trabajo y con toda su familia.
- El concepto de felicidad permite explorar lo mejor del ser humano, permite impulsar la vida de todos.
- Queremos que la felicidad sea ese ánimo de explotar lo mejor de nosotros, en favor de las metas o lo de lo aburrido que pueda ser el factor de cumplimiento de nuestros resultados.

**CONFERENCIA: “RESULTADOS DE GESTIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS”.**

**César Caballero.** Gerente de Cifras y Conceptos

- Las matemáticas y las estadísticas son herramientas que tenemos para generar realidades.
- No se olviden que siempre hay que medir lo que hacen, y pensar si se están acercando a sus metas.
- El 16 de feb de 2017, cifras y conceptos cumple 10 años.
- Una vez estaba en el mercado, cifras y conceptos buscó en hacer algo diferente. Buscamos construir un universo exclusivo para entender cómo las personas veían las cosas.
- *Panel de opinión* buscó consultar a 5900 mil personas de diferentes lugares de Colombia, de diferentes sectores y diferentes cargos. Buscando representar a muchos municipios a lo largo y ancho del país.
- El perfil de los líderes consultados estaban en diferentes sectores, tales como: Medios de comunicación, políticos, sector privado, académicos y organizaciones sociales.
- Desde el 2010, año en el cual empezó esta calificación por ranking, la Gobernación de Cundinamarca estuvo en los puestos más altos.
- La calificación sale de la pregunta: *Califique la gestión del gobernador en los siguientes aspectos.*
  - Educación
  - Infraestructura
  - Vivienda
  - Medio Ambiente
  - Salud
  - Seguridad
  - Corrupción
- El Gobernador de Cundinamarca obtuvo los siguientes resultados:
  - Educación: 60 puntos
  - Infraestructura: 59 puntos
  - Vivienda: 59 puntos
  - Medio Ambiente: 58 puntos
  - Salud: 56 puntos
  - Seguridad: 55 puntos
  - Corrupción: 53 puntos
- En el caso de la Gobernación, los medios de comunicación fueron los que dieron las calificaciones más altas y más bajas.
- Entre otros aspectos, esta consulta también mostró que las organizaciones que más admiran los cundinamarcarqueses son la Cruz Roja y las Naciones Unidas.
- En el ranking general que muestra esta consulta, el gobernador de Cundinamarca está empatado en tercer lugar con el Gobernador del Atlántico.

## CONFERENCIA Y TRABAJO EN EQUIPO: “MOTIVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL”.

**Carlos Mayol Abondano.** Speaker y socio de la compañía SAFEDAY

- Del 100% de las peticiones que cada individuo, solo el 10% se logra ejecutar año a año. Esto se da porque se presentan dos situaciones: Yo quiero - No lo hago; Yo quiero - Yo hago
- ¿Qué es la voluntad?: Facultad de decidir desde el esfuerzo. Esto produce necesariamente beneficio que genera felicidad
- La formación desde los valores de la familia pueden estructurar el comportamiento de las personas en su adultez.
- Para la toma de decisiones se tienen tres cerebros, el reptil, mamífero y Neo cortex.
- El primer cerebro permite que se reconozcan los instintos básicos de las personas. La supervivencia está enmarcada en que podemos decir NO a un incentivo, pero intuitivamente la respuesta es positiva.
- La felicidad es permanente, ya que es un tema de equilibrio entre la razón y el resto de emociones. No obstante, el 95% de las decisiones se trabajan con base en la emoción.
- En el segundo cerebro, las emociones trabajan independientemente para que tomemos decisiones. Cada emoción en cada ser humano trabaja de manera distinta.
- El tercer cerebro nos permite soñar y entender la vida como un reto que debemos planificar. Permite pensar en si quiero y puedo avanzar.
- Buscar la voluntad puede ser una forma distinta para beneficiar la transformación organizacional. Para esto es necesario identificar los distintos momentos de las personas y los elementos que confluyen en toda una transformación

**Amenaza:** Inconciencia, orden permanente, miedo, rechazo.

Al miedo se le prende la luz, cada uno de nosotros es responsable de la luz que podamos prender o apagar.

Trabajamos con la otra persona y sobre esa persona asumimos muchos elementos que producen rechazo en nosotros mismos

Pronosticamos lo que piensan los demás de nosotros mismos. El reto es salir de la zona de confort, arriesgarse a salir a la zona de riesgo.

Hay que dar un paso adelante para vivir el proceso de mejorar las relaciones con los otros.

En el caso de quedarse quieto, tampoco pasa nada, ese es el problema de fondo.

**Equipo:** Cada persona tiene el músculo de la fuerza de voluntad, es necesario ejercitarlo.

La fuerza de voluntad se puede aplicar en la mañana, las decisiones fuertes se toman en la mañana, haga algo que le permita decir que No. Pero que no le dure más de dos minutos.

La honestidad parte de ser modelos ante nuestra familia y ante nuestros compañeros de trabajo.

“Nada ha cambiado solo yo he cambiado, por eso todo ha cambiado”

La posibilidad de marcar la diferencia se hace más amplia cuando uno mismo genera el cambio.

El *PARE* en la vida es importante en el momento que las cosas en la vida van mal

Elementos pequeños como el nombre de una persona es importante como condición de trabajo y esto, consolida equipos.

Los líderes no están para servir, eso ya pasó a la historia, están, acá para servir.

Elementos como la envidia y la ira no permiten ver en nosotros mismos, solo ver los defectos de los otros.

Un equipo es un estado de ánimo. Ese ánimo lo manejamos nosotros mismos, esto permite llegar a un bienestar integral. La invitación permanente es aprovechar que podemos ser sobresalientes y mejorar.

El hacer una acción desde el interior, nos da un valor superior, mayor reconocimiento y mayor interés genuino por los demás. La cadena de quedarse frustrado, insatisfecho, decepcionado, avergonzado es riesgosa para todos.

**MODELO “SIGA” PARA EL TRABAJO:**

**Sintamos** (fortalezas y virtudes de las personas)

**Intentemos** (ocio, identidad, expresión, creatividad)

**Guía** (alegría, salud, disfrute, agradecimiento, generosidad)

**Actuemos**(plusvalíasocial)

La respuesta está en nuestras manos, del querer al hacer hay un paso = voluntad.