



**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL**

**PLAN DE INCENTIVOS**

**2022**

**FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES FONCEP**

**Sede Principal**

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)



**FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES**



**Sede Principal**

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)



FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES



**Equipo Directivo**

**MARTHA LUCIA VILLA RESTREPO**  
Directora General

**ANGÉLICA MALAVER GALLEGO**  
Subdirectora Financiera y Administrativa

**JOHN JAIRO BELTRÁN QUIÑONES**  
Subdirector de Prestaciones Económicas

**CRISTIAN MAURICIO AMAYA MARTÍNEZ**  
Jefe Oficina Asesora de Planeación

**CARLOS ENRIQUE FIERRO SEQUERA**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

**WILSON BARRIOS DELGADO**  
Jefe Oficina Informática y Sistemas

**Comisión de Personal FONCEP**

<b>REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR</b>		
<b>Rol</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>
Principal	ANGÉLICA MALAVER GALLEGO	Subdirectora Financiera y Administrativa
Principal	CRISTIAN MAURICIO AMAYA MARTÍNEZ	Jefe Oficina Asesora de Planeación
<b>REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS</b>		
<b>Rol</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>
Principal	MARÍA DEL PILAR OTÁLORA CANTOR	Profesional Especializado
Principal	HUGO ARMANDO RIVERA GARCÉS	Profesional Universitario

**Sede Principal**

Carrera 6 Nro. 14-98  
Edificio Condominio Parque Santander  
Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)



FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	5
1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL .....	6
2. RESPONSABLES.....	6
3. MARCO JURIDICO .....	6
4. MARCO CONCEPTUAL.....	8
5. MARCO INSTITUCIONAL.....	9
6. ALCANCE .....	16
7. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL .....	16
8. PLAN DE INCENTIVOS.....	27
10. ALCANCE DEL PLAN DE INCENTIVOS .....	28
11. REQUISITOS PARA ACCEDER AL PLAN DE INCENTIVOS .....	28
13. ENTREGA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS ESPECIALES.....	29
14. RECURSOS .....	30
15. INDICADORES Y METAS.....	30
16. CONTRATACIÓN ASOCIADA A LA EJECUCIÓN DE LOS RECURSOS .....	32

### Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98  
Edificio Condominio Parque Santander  
Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)



FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES



## INTRODUCCIÓN

La adecuada implementación de un Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias en el Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones en el FONCEP requiere la articulación de los procesos de Gestión del Talento Humano durante las fases de ingreso, permanencia y retiro del servidor, definiendo las competencias funcionales, comportamentales y específicas de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad y ajustando los procesos propios del área, tales como selección, vinculación, inducción y reinducción, capacitación, evaluación del desempeño, estímulos e incentivos y preparación para el retiro entre otros a las necesidades y objetivos estratégicos institucionales.

Por esta razón, nuestro Plan de Bienestar 2022 busca fortalecer la calidad de vida de nuestros funcionarios tomando como pilar estructural la cultura institucional que promueve el sentido de pertenencia, motivación y productividad de los funcionarios que redundan en optimizar el ambiente laboral.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, por tal motivo el equipo de Talento Humano del FONCEP, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio la encuesta de necesidades de capacitación, Bienestar Incentivos e Integridad 2022, aplicada en durante el mes de noviembre de 2021. En ese sentido, el Plan de Bienestar Social Laboral debe responder básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de dicho instrumento, para recopilar información socio demográfica e indagar sobre las necesidades e intereses de los servidores y sus familias en materia de Protección y Servicios Sociales. Al momento de realizar el Diagnóstico de Necesidades debe aclararse a los servidores públicos de la Entidad que su propósito es el de identificar tendencias que permitan orientar los recursos para la satisfacción de las necesidades e intereses y que tengan la máxima cobertura posible; es decir que haya conciencia de que no se trata de satisfacer necesidades individuales que son responsabilidad de cada uno, sino necesidades de carácter colectivo.

El Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones FONCEP actualizará la información de la encuesta de bienestar para cada vigencia, con el fin de formular el Plan Anual de Bienestar Social ajustado a las necesidades e intereses de la Entidad, que será de

### Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)



FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES



conocimiento público, en virtud de las necesidades de los servidores, orientados a crear, mantener y mejorar, las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como el desarrollo y mejoramiento institucional.

## **1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL**

### **1.1. Objetivo General**

El Plan de Bienestar Social es un instrumento a través del cual, se busca promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo y entre los funcionarios y sus familias, para satisfacer sus necesidades en aspectos sociales, culturales, espirituales, recreativos, entre otros, que permitan mantener un favorable clima organizacional, relaciones laborales tranquilas, promover el trabajo en equipo, fortalecer la cultura, la recreación y la movilidad sostenible, disminuyendo el sedentarismo, así como generar estrategias que apoyen el proceso de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio.

### **1.2. Objetivos específicos**

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios de la entidad.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios para generar actitudes favorables frente al servicio público.
- c. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar.

## **2. RESPONSABLES**

Las dependencias responsables en el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones FONCEP respecto al Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, son la Subdirección Financiera y Administrativa y el Área de Talento Humano.

## **3. MARCO JURIDICO**

Las normas vigentes para la implementación del programa de Bienestar Social son:

- **Ley 909 de 2004:** Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

### **Sede Principal**

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)



FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES

- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar Social y de Incentivos.
- **Decreto 1083 de 2015:** Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- **Resolución interna 083 de 18 de febrero de 2019** “por la cual se modifica la Resolución 048 del 15 de marzo de 2017 y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1361 de 2009:** Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
- **Decreto 166 de 2010:** Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 545 de 2011:** Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá.
- **Reglamento Interno de capacitación y estímulos aprobado el 20 de diciembre de 2019,** creado con miras a otorgar incentivos de manera objetiva, equitativa, transparente y respetando los principios de igualdad y mérito.
- **Decreto 062 del 7 de febrero de 2014:** Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 86 del 28 de febrero de 2014:** Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital.
- **Directiva 001 del 6 de febrero de 2015:** Lineamientos Distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- **Directiva conjunta 012 del 11 de septiembre de 2015:** Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos, expedida por Alcaldía Mayor de Bogotá – Secretaría Distrital de Planeación.
- **Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Decreto Nacional 894 de 2017:** Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Directiva 002 de 8 de marzo de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá:** Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.
- **Circular 014 de 2017, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:** Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante. Leyes 1822 y 1823 de 2017.
- **Circular 16 del 16 de junio de 2017:** modelo y lineamientos para la ejecución de los

planes de bienestar en las entidades Distritales, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

- **Circular 003 del 5 de febrero de 2019:** propone lineamientos y desarrollando acciones para promover la calidad de vida y el mejoramiento de condiciones para los Servidores Públicos, y el reconocimiento a su labor al servicio de la ciudad, expedida por Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital.
- **Decreto Distrital 492 de 2019:** se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden Distrital.

#### **4. MARCO CONCEPTUAL**

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento.

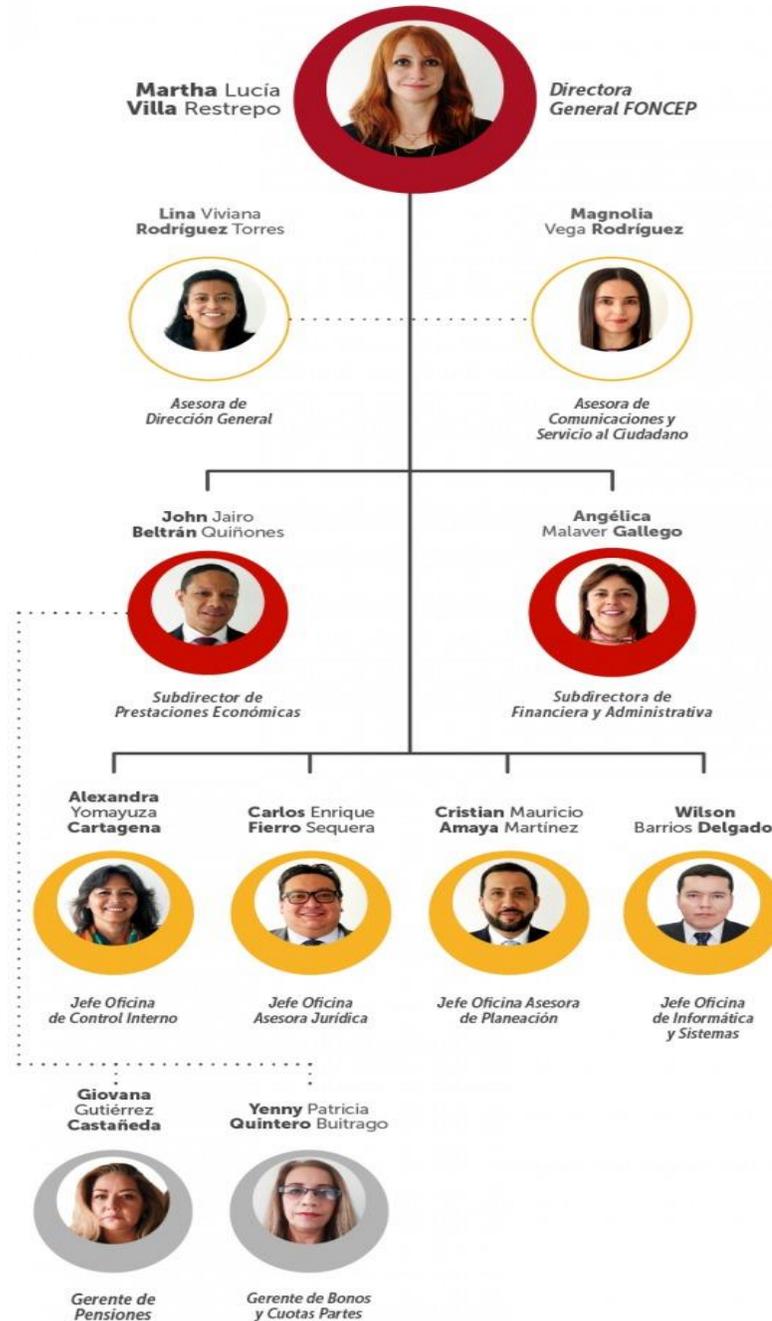
**Bienestar:** Es un proceso permanente, orientado a generar y mantener de manera integral la calidad de vida laboral y familiar del ser humano, además de pretender elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad y mantener un elevado sentido de pertenencia en la entidad, propendiendo por fortalecer las relaciones sociales y manteniendo un clima institucional favorable dentro de la entidad.

**Estímulos:** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998).

## 5. MARCO INSTITUCIONAL

### 5.1 Organigrama

A continuación, se presenta el organigrama con los cargos del nivel directivo de la Entidad.



#### Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)

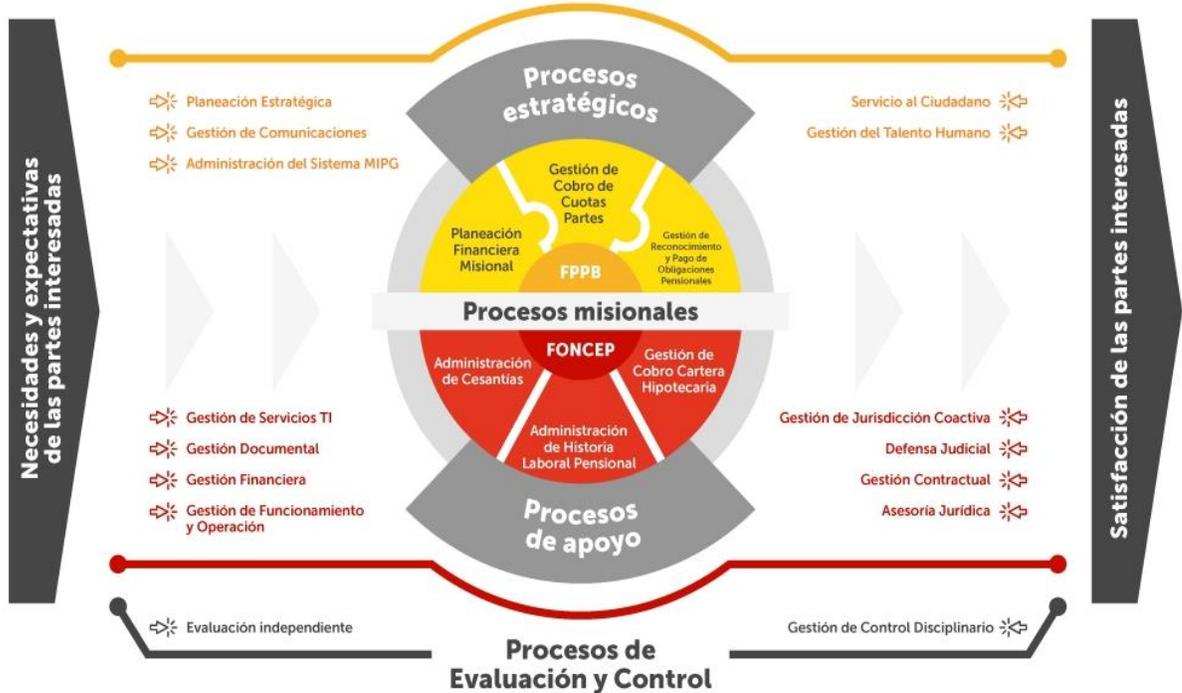


ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES

## 5.2. Mapa de procesos

A continuación, se presenta el mapa de procesos adoptado en la entidad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:



## 5.3. Descripción de la población de servidores públicos del FONCEP

Teniendo en cuenta la información de la planta de personal del FONCEP con corte a 31 de diciembre de 2021, las características de esta son las siguientes:

Frente al rango de edades, tenemos que el 79% de nuestra población está por encima de los 40 años; correspondiente a 62 servidores. 18% correspondiente a 14 personas que están entre 31 y 40 años y solamente tenemos 2 personas entre los 20 y 30 años; correspondiente al 3% de nuestra planta de personal.

Rango de Edad	No. Personas	% Sobre el Total
de 20 a 30	2	3%
de 31 a 40	14	18%
de 41 a 50	24	31%
de 51 a 60	30	38%
mayor de 60	8	10%

Fuente: Área de Talento Humano

### Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98  
Edificio Condominio Parque Santander  
Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)



FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES

**Tipo de Vinculación de los funcionarios de la Planta Global del FONCEP:**

Tipo de Nombramiento	No. Personas
CARRERA	49
LNR	17
PERIODO FIJO	1
PERIODO DE PRUEBA	1
PROVISIONAL	9

**Fuente: Área de Talento Humano**

**Distribución por genero de los funcionarios de la Planta Global de Personal del FONCEP:**

Genero	Cargos ocupados por genero	Porcentaje %
<b>Mujeres</b>	53 de 80	66.25%
<b>Hombres</b>	25 de 80	31.25%
<b>Vacantes actuales</b>	2 de 80	2.5%

**Fuente: Área de Talento Humano**

## 5.2 Identificación de necesidades

Las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos se construyeron a partir de la información aportada por los resultados y análisis de la encuesta de diagnóstico de intereses y necesidades en capacitación, bienestar social e incentivos e Integridad 2022.

- La encuesta de diagnóstico de intereses y necesidades en capacitación, bienestar social e incentivos e Integridad fue diligenciada por 62 funcionarios públicos, distribuidos de la siguiente forma:

## 1. ¿Cuál es tu género?

[Más detalles](#)

Femenino	41
Masculino	21
Otro	0

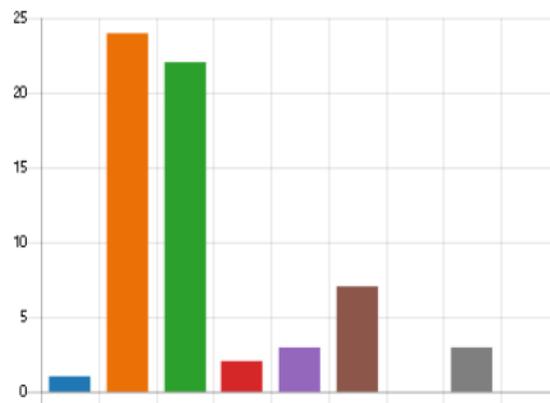


- La distribución de funcionarios que diligenciaron este instrumento por Áreas fue la siguiente:

## 2. Dependencia

[Más detalles](#)

Dirección General	1
Subdirección de Prestaciones ...	24
Subdirección Financiera y Adm...	22
Oficina de Control Interno	2
Oficina Asesora de Planeación	3
Oficina Asesora Jurídica	7
Oficina de Comunicaciones	0
Oficina de Informática y Siste...	3
Otro	0



La mayor participación la tienen las dos Subdirecciones de la Entidad, seguido por la Oficina Asesora Jurídica y la Oficina Asesora de Planeación, en términos porcentuales, la encuesta fue diligenciada por el 79% de los funcionarios(as) del FONCEP, lo cual refleja una alta participación e interés en los temas que tienen que ver con el crecimiento a través de los diferentes procesos de capacitación

En específico, se tienen los siguientes resultados sobre las actividades de Bienestar e Incentivos

- En relación con la pregunta de cómo perciben los funcionarios las actividades realizadas durante la vigencia 2021, el resultado fue el siguiente:

17. ¿Teniendo en cuenta la experiencia de este año con las actividades de Bienestar realizadas y los incentivos entregados, considera que fueron?

[Más detalles](#)

● Excelentes	30
● Buenas	29
● Aceptables	2
● Regulares	1
● No me interesan	0



El 48% y el 46% respectivamente de los funcionarios que diligenciaron la encuesta, consideran que nuestras actividades durante el año fueron excelentes y/ o buenas, lo cual da un 94% de aceptación de nuestro Plan y las actividades ejecutadas en coordinación y con la ayuda de la Caja de Compensación Familiar Compensar.

- A la pregunta sobre con qué frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de Bienestar, el 47% considera que deberían realizarse de manera mensual y el 50% respondió que trimestralmente es una buena frecuencia para dichas actividades, para el Área de Talento Humano resultad fundamental atender las recomendaciones realizadas por nuestros funcionarios(as), en este sentido realizaremos un análisis con la Caja de Compensación Familiar, para determinar estas frecuencias y por supuesto que obedezcan a las necesidades de Bienestar de la Entidad que ellos mismos plantearon en la referida encuesta.

18. ¿Con que frecuencia le gustaría que se realizarán las actividades de Bienestar?

[Más detalles](#)

● Mensual	29
● Trimestral	31
● Semestral	2
● Ninguna	0
● Otras	0



- Para la pregunta sobre en qué tipo de actividades deportivas le gustaría participar, las respuestas se distribuyeron uniformemente de acuerdo con la gráfica:

19. ¿En que tipo de actividades deportivas le gustaría participar?

[Más detalles](#)

 Insights

Individuales	15
Colectivas	30
Ninguna	12
Otras	5



El 48% de los funcionarios preferiría actividades deportivas de tipo colectivo, es decir que puedan participar tanto con sus compañeros de trabajo como con su núcleo familiar, mientras que el 24% de nuestros funcionarios prefieren las actividades deportivas de carácter individual, en este sentido es importante precisar que nuestro Plan de Bienestar e Incentivos está pensado para toda la Familia FONCEP, y podremos encontrar todo tipo de actividades con el fin de atender las necesidades expresadas por nuestros funcionarios.

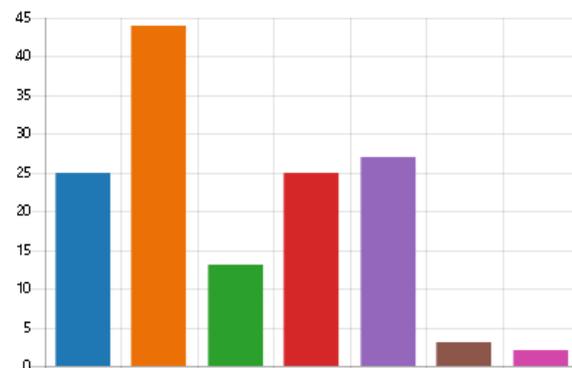
El mayor porcentaje correspondiente al 46%, el cual está relacionado con las actividades relacionadas con la disciplina de Bolos, deporte que puede ser practicado en forma individual o colectiva, seguido por Pin Pong, Natación y Ciclismo.

- Las actividades de Bienestar e Incentivos de tipo recreativas que mayor interés despiertan para el año 2022, en nuestros servidores son la siguientes:

21. ¿Qué actividades recreativas le gustaría disfrutar?

[Más detalles](#)

Visita a parques	25
Caminatas ecológicas	44
Ciclopaseos	13
Turismo urbano	25
Parques de recreación	27
Ninguna	3
Otras	2



Caminatas Ecológicas, Parques de Recreación, Turismo Urbano y Visitas a Parques, tienen el **Sede Principal**

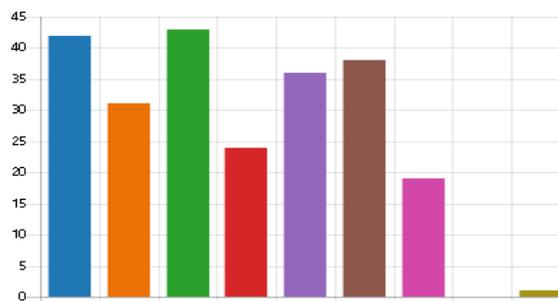
mayor porcentaje de aceptación en nuestros funcionarios.

- Las actividades de Bienestar e Incentivos de tipo Cultural que mayor interés despiertan para el año 2022, en nuestros servidores son la siguientes:

22. ¿Qué actividades culturales le gustaría disfrutar?

[Más detalles](#)

Cine	42
Conciertos	31
Obras de Teatro	43
Visita a Museos	24
Ferias (libro, tecnología, hogar...)	36
Ferias gastronómicas	38
Talleres manualidades	19
Ninguna	0
Otras	1



Obras de Teatro, Cine, Ferias Gastronómicas, Talleres de Manualidades y Conciertos, despiertan un alto interés en nuestros funcionarios.

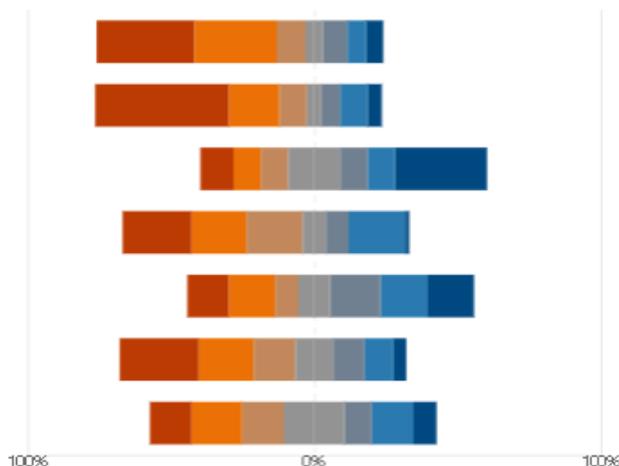
- La priorización de actividades de Bienestar para el año 2022, de acuerdo a la importancia dada por los funcionarios es la siguiente:

27. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 7, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 7 la última).

[Más detalles](#)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7

Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	1	2	3	4	5	6	7
Actividades de integración familiar	1	2	3	4	5	6	7
Prepensionados	1	2	3	4	5	6	7
Día del servidor público FONCEP	1	2	3	4	5	6	7
Informe final de gestión	1	2	3	4	5	6	7
Talleres y cursos de educación informal	1	2	3	4	5	6	7
Actividades y talleres en torno a la iniciativa de Ambientes Laborales Amorosos, Diversos y Seguros	1	2	3	4	5	6	7





Las actividades deportivas, recreativas, vacacionales y artísticas tienen el mayor porcentaje de aceptación por parte de los funcionarios(as) del FONCEP, seguidos por las actividades de integración familiar, los talleres y cursos de educación informal y el día del servidor público FONCEP. Para la vigencia 2022, los funcionarios sugieren adicionalmente la realización de una o más de las siguientes actividades de tipo Lúdico, Cultural, Artístico, Recreativo y Deportivo:

- Atletismo
- Ampliación de la modalidad del Teletrabajo
- Talleres de comunicación asertiva
- Actividad de Fomento de Control
- Actividades Navideñas
- Potenciar habilidades de los funcionarios

Es importante tener en cuenta que a la pregunta sobre comentarios u observaciones adicionales al Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021, el gran porcentaje de las respuestas fueron que las actividades efectuadas durante el 2021 cumplieron con las expectativas y solicitudes manifestadas por los funcionarios en la vigencia 2020, lo cual nos llena de mucho orgullo y satisfacción, teniendo en cuenta que nuestro mayor propósito y objetivo es brindar espacios de crecimiento, esparcimiento, recreación e integración para los funcionarios(as) del FONCEP y sus familias.

## **6. ALCANCE**

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social del Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones FONCEP todos los servidores del Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones FONCEP y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o en condición de discapacidad mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

## **7. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

El Plan de Bienestar Social 2022 del Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones está enmarcado dentro del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), el cual se compone de cuatro (4) ejes que enmarcan las dimensiones de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales sobre las que se plantean y se definen las actividades:

### **Sede Principal**

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)



FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES

**MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL**  
**Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital**



- Estados mentales positivos
- Propósito de vida
- Conocimiento de las fortalezas propias
- Relaciones interpersonales

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Dentro de este contexto se definen las siguientes actividades:

EJE: ESTADOS MENTALES POSITIVOS			
Actividad	Acción	Descripción	Mes estimado de ejecución
Conmemoración cumpleaños de servidores	Felicitación a los servidores en su cumpleaños	Felicitación vía correo electrónico a los servidores por su cumpleaños, difusión de los cumpleaños del mes desde el correo de bienestar. Entrega del reconocimiento y/o incentivo para cada servidor.	Enero a diciembre de 2022

Halloween	Celebración de Halloween para niños y adultos	Celebración (presencial o virtual, según las condiciones de trabajo) para integrar a los(as) servidores(as) (en familia, por dependencias o temáticas)	Octubre de 2022
Educación informal	Cursos y talleres de educación informal	Realización de cursos y talleres sobre temas de interés expuestos por los funcionarios del FONCEP (manualidades, Gastronomía, entre otros)	Mínimo un (1) taller por semestre
Vacaciones recreativas	Actividades específicas para niños(as) por grupos de edad	Actividades lúdicas, recreativas y/o deportivas (presenciales o virtuales) para el inicio del período vacacional de los niños(as)	Semana de receso escolar en el mes de octubre 2022
Eventos Artísticos y Culturales	Realizar eventos o actividades para que los funcionarios puedan disfrutar con sus familias y que promuevan de igual forma el trabajo en equipo y la interacción de compañeros de trabajo	Realizar diferentes actividades culturales (Cine, Teatro, Conciertos, parques de recreación) con los funcionarios y su núcleo familiar Ferias gastronómicas y culturales, invitación a funcionarios para que participen de diferentes actividades culturales como Feria del Libro, Feria del hogar, Tecnología	Mínimo una actividad por semestre
Espacios de autocuidado personal y de promoción y prevención de la salud	Generar diferentes espacios, técnicas y actividades que se puedan aplicar para lograr la estabilidad física y el bienestar mental a través del autocuidado personal	Realizar actividades de Yoga, Aéreobicos, Rumba, Zumba o Danza (presenciales o virtuales). Realizar y o generar alianzas y gestión para efectuar jornadas de vacunación, semana de salud, Salud visual) y espacios de apoyo psicosocial enfocados al manejo de emociones, adaptación al cambio, manejo del estrés, habilidades sociales.	Mínimo dos actividades por semestre
Jornadas de mascotas	Para las familias que cuentan con una mascota o los servidores públicos que viven	Charlas, actividades o talleres (presenciales o virtuales) sobre cuidado y comportamientos de las mascotas, integración de mascotas,	Mínimo una actividad al año

	solos, pero cuentan con animales de compañía, podrán disfrutar y conocer los servicios y productos para sus mascotas, además podrán tener charlas enfocadas al cuidado de uno de los miembros más importantes de la familia	actividades al aire libre de integración de los funcionarios y sus familias con estos importantes integrantes, promover y realizar alianzas con entidades distritales IDIPYBA para generar campañas de vacunación y esterilización de mascotas	
EJE: PROPÓSITO DE VIDA			
Actividad	Acción	Descripción	Mes estimado de ejecución
Actividades en torno a la socialización de las políticas de integridad y el Código de integridad	Implementación de las políticas de Integridad	Realización de Concursos de conocimientos, Talleres y Actividades de apoyo para la socialización y apropiación de las políticas de integridad	Febrero a diciembre de 2022
Espacios de crecimiento personal	Realización de talleres sobre Comunicación asertiva, Manejo del duelo, Trabajo en equipo, Inteligencia emocional	Realización de Conferencias o talleres (presenciales o virtuales) que hagan referencia a la nueva forma de adaptación laboral como producto de los diferentes cambios que hemos vivido durante la pandemia y que nos acerquen a la nueva realidad Pospandemia en el momento del retorno a la presencialidad en la Entidad	Dos talleres en el primer semestre y 1 un (1) taller para el segundo semestre
Clima Organizacional	Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de acciones que fortalezcan la comunicación corporativa,	Realizar conferencias (presenciales o virtuales) sobre servicio al ciudadano y/ cliente tanto externo como interno, técnicas de comunicación, comunicación no verbal entre otros	Mínimo una actividad por semestre

	habilidades blandas y el trabajo en equipo		
Programa de prejubilados	<p>Información, orientación y asesoría en los aspectos legales relacionados con requisitos para acceder a la pensión de vejez;</p> <p>Orientación, reflexión y herramientas de afrontamiento para comprender el cambio en el estilo de vida, salud, ocio, relaciones consigo mismo, con las demás personas (familia, amigos, pareja) y la interacción con su entorno y Alternativas ocupacionales para la nueva etapa: emprendimiento, inversión, educación financiera</p>	Preparar a los servidores públicos que estén próximos (3 años o menos) de cumplir los requisitos para ser beneficiarios de la pensión de vejez. Aportar para facilitar la adaptación al cambio, contemplando la adopción de un nuevo estilo de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud entre otras	Septiembre a noviembre de 2022
Acciones de salario o emocional	<p><b>Horarios flexibles</b></p> <p>NOTA: las condiciones de implementación de estos horarios pueden variar, de acuerdo con las disposiciones del Gobierno Nacional y la Administración Distrital, debido a la emergencia sanitaria por Covid-19</p>	<p>La Circular 002 del 27 de febrero de 2018 determinó los siguientes horarios que deben concertarse con el jefe inmediato:</p> <p>6:30 am a 4:00 pm</p> <p>7:00 am a 4:30 pm</p> <p>7:30 am a 5:00 pm</p>	

	<p><b>Descanso compensado</b></p> <p>NOTA: las condiciones de implementación de esta medida pueden variar, de acuerdo con las disposiciones del Gobierno Nacional y la Administración Distrital, debido a la emergencia sanitaria por Covid-19</p>	<p>Se podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, según el horario establecido en la Circular que para el efecto se expida y siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio (artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017)</p>	
--	--	--	--

	<p><b>Día de cumpleaños</b></p> <p>Para este incentivo, el jefe inmediato previa concertación con el servidor, acordará el tiempo del disfrute, si es el mismo día de su cumpleaños o máximo dentro de los 30 días siguientes, se deberá diligenciar y radicar a Talento Humano el formato de solicitud de trámite de situaciones administrativas con el otorgamiento de esta acción de bienestar, y el día que será disfrutado, cabe resaltar que este tiempo no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año</p>	<p>Otorgar un día de descanso por una única vez en el año, para disfrutar el día de su cumpleaños en el plazo y condiciones establecidas por la Entidad</p>	
	<p><b>Reconociendo tiempo preciado con los bebés</b></p> <p>El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio</p>	<p>En cumplimiento de la directiva 002 del 08 marzo del 2017 del Alcalde Mayor de Bogotá, se concederá a las servidoras publicas una (1) hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad</p>	

	<p><b>Día de integración familiar</b></p> <p>Deberá tramitarse ante el Área de Talento Humano, previa concertación con el jefe inmediato</p>	<p>En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5ª de la Ley 1361 de 2009 FONCEP concederá un día de integración familiar en cada semestre del año, los cuales no son acumulables entre si y su objetivo es que el servidor(a) comparta un espacio con su familia</p>	<p>Febrero a diciembre de 2022</p>
	<p><b>Licencia de Paternidad</b></p> <p>Conceder un permiso remunerado de un día adicional a la licencia de paternidad otorgada por ley y una hora diaria hasta que el menor cumpla un mes de nacido.</p>	<p>En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2114 del 29 de julio de 2021 “por medio de la cual se amplía la Licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial</p>	<p>Enero a diciembre de 2022</p>
<b>EJE: CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS</b>			
<b>Actividad</b>	<b>Acción</b>	<b>Descripción</b>	<b>Mes estimado de ejecución</b>
Conmemoración de fechas especiales	Conmemoración del día de la mujer	Pieza comunicativa de felicitación y reconocimiento y entrega de detalle a las mujeres de la entidad	Marzo 2022
	Conmemoración del día del hombre	Pieza comunicativa de felicitación y reconocimiento y entrega de detalle a los hombres de la entidad	Marzo 2022
	Conmemoración del día del orgullo LGTBI	Pieza comunicativa de reconocimiento	Junio 2022

Reconocimiento a la labor de los servidores	Conmemoración a la labor del día de la secretaria	Pieza comunicativa de felicitación - reconocimiento a los(as) servidores(as) que desarrollan funciones secretariales	Abril 2022
	Conmemoración a la labor del día del conductor	Pieza comunicativa de felicitación - reconocimiento a los(as) servidores(as) que desarrollan funciones de conductores	Julio 2022
	Conmemoración del Día del Servidor Público Distrital	Actividad presencial o virtual, según las condiciones de trabajo para resaltar la labor de los(as) servidores(as) públicos al servicio del Distrito y premiación a los mejores servidores de la entidad (Plan de Incentivos)	Octubre 2022
Escuela de talentos	Convocar, identificar y entrenar servidores talentosos	Se identificarán los talentos y las aptitudes artísticas de los colaboradores de la Entidad para impulsar y fortalecer dichas habilidades	Junio a diciembre de 2022
Informe de gestión	Presentación del informe de la gestión de la Entidad durante la vigencia 2022	Evento presencial o virtual, dependiendo de las condiciones de trabajo para la presentación del informe de gestión anual y entrega de incentivos	Diciembre 2022

EJE: RELACIONES INTERPERSONALES

Actividad	Acción	Descripción	Mes estimado de ejecución
Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros (DASCD)	<p>Generar espacios y acciones afirmativas que permitan contar con una caracterización adecuada del talento humano y promover espacios libres de discriminación donde se respete la diferencia, se construyan ambientes de trabajo seguros, diversos y amorosos e inclusivos.</p> <p>De igual forma incorporar acciones a través de las cuales incorporemos las nuevas masculinidades o masculinidades cuidadoras al programa ALDAS</p>	<p>A través de los lineamientos y apoyo y acompañamiento realizado por el DASCD, se efectuarán sesiones de capacitación y actividades en cada Área de la Entidad, que permita identificar y fortalecer al FONCEP como promotor de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el distrito.</p>	febrero a noviembre de 2022
Concurso “Fomento de la cultura de autocontrol”	Concurso de iniciativas y acciones para fomentar la cultura de autocontrol en la Entidad, liderado por la OCI	<p>Concurso y actividades para que los funcionarios y colaboradores propongan y promuevan iniciativas para fomentar la cultura de autocontrol en la Entidad;</p> <p>Premiación a los ganadores de las mejores iniciativas, según la disponibilidad presupuestal</p>	Abril a junio de 2022
Día de la familia	Conmemoración del día de la familia, en cumplimiento del Acuerdo 170 de 2005, que fue modificado por el Acuerdo 604 de 2015	<p>Actividades de promoción durante el mes de los tipos de familia y de la importancia del apoyo familiar; evento o taller de conmemoración del día de la familia (presencial o virtual, dependiendo de las</p>	Mayo de 2022

		condiciones de trabajo y la disponibilidad presupuestal)	
Juegos Deportivos Distritales	Socialización y convocatoria para la participación en los VIII Juegos deportivos Distritales del DASCD	Promover la participación de los servidores en la oferta de los Juegos Deportivos Distritales del DASCD	Según programación del DASCD
Acondicionamiento Físico	Se garantizarán espacios en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas (individuales-grupales) que mejoren su estado físico y mental	Torneos deportivos de: Bolos, Tenis de Mesa, Ciclismo, Baloncesto, Natación, entre otros espacios de integración para disfrutar con los compañeros de trabajo y promover el trabajo en equipo y la sana competencia. Escuelas deportivas, a través de las cuales los funcionarios y sus familias disfruten de la oferta deportiva que ofrece la Caja de Compensación Familiar. Caminatas ecológicas.	Mínimo una actividad por semestre
Conmemoración del mes de amor y amistad	Acciones que promuevan y resalten el valor de la amistad	Actividades en torno a la celebración del mes del amor y la amistad con los funcionarios de la Entidad, de tal forma que podamos potenciar el compañerismo entre los funcionarios(as) del FONCEP	Septiembre de 2022

Navidad FONCEP	Acciones que resalten las tradiciones navideñas	Actividades de integración en torno a las tradiciones navideñas para los servidores y sus familias	Diciembre de 2022
Navidad Hijos Servidores de Carrera FONCEP	Circular 002 de 2012	Bono navideños para los hijos e hijas de los funcionarios menores de 13 o en condición de discapacidad, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Circular 12 del 16 de septiembre de 2011, expedida por la Alcaldía Mayor de Bogotá	Diciembre 2022

## 8. PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos busca otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral, del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la localidad y productividad de los servidores bajo el esquema de un mayor compromiso con los fines y objetivos de la Entidad. Los incentivos serán otorgados a empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del FONCEP que obtengan la más alta calificación en la evaluación del desempeño de cada nivel, a quien de manera oficial se le otorgará mediante acto administrativo el incentivo correspondiente. Adicionalmente, se hace entrega de reconocimientos especiales, como lo indique el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Los criterios para este proceso son los contemplados en la Resolución DG -0005 del 15 de febrero de 2018 en los artículos del 56 al 61.

## 9. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

### 9.1. Objetivo General

Según lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, el Plan de Incentivos debe buscar premiar los resultados del desempeño Individual en niveles de excelencia, por lo que su objetivo será reconocer el desempeño individual del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos de la Entidad.

#### Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)



FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES



## 9.2.

### Objetivos Específicos

- Fortalecer en los servidores del FONCEP el concepto de desempeño en nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores del FONCEP en el desempeño de su labor.
- Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y a la mejora continua de la entidad.
- Fortalecer el establecimiento de una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo y el aporte individual al logro de los objetivos institucionales.

## 10. ALCANCE DEL PLAN DE INCENTIVOS

Con el Plan Anual de Incentivos la Entidad reconocerá el Desempeño Individual de los mejores servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción del Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones FONCEP de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.

## 11. REQUISITOS PARA ACCEDER AL PLAN DE INCENTIVOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 58 de la Resolución N°DG0005 de 2018 para tener derecho a los incentivos por evaluación del desempeño los funcionarios deben cumplir mínimo con los siguientes requisitos:

- Para los servidores de carrera administrativa, ostentar derechos de carrera en la entidad por un lapso no inferior a un (1) año.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulaciones o en cualquier etapa del proceso de selección.

**NOTA:** según lo establecido en el artículo 59 de la citada Resolución, el criterio para la selección de los mejores funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del FONCEP, será la evaluación del desempeño laboral que se encuentre en firme, del año inmediatamente anterior.

## 12. METODOLOGÍA PARA OTORGAR LOS INCENTIVOS

### Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)



FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES



## 12.1 Postulación y selección de los mejores servidores:

- El Área de Talento Humano presentará al Comité de Incentivos (compuesto por los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño más el Asesor Responsable de Talento Humano) el listado de los servidores cuyas calificaciones alcanzaron el nivel sobresaliente.
- El Comité de Incentivos seleccionará al mejor servidor(a) de carrera de la Entidad y a los(as) mejores servidores(as) de cada nivel jerárquico y al mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción, a quienes hayan obtenido la más alta calificación
- El Comité de Incentivos elaborará un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada a la Dirección General para que mediante acto administrativo formalice la selección.

## 12.2 Procedimiento en caso de empate entre dos o más servidores(as)

En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores(as) y que corresponda al primer lugar, se tendrán presentes los siguientes criterios de desempate:

- No haber sido seleccionado como mejor empleado el año anterior
- Participación en representación de los servidores en los diferentes Comités o Comisiones
- Si continúa el empate se realizará sorteo en el Comité.

## 13. ENTREGA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS ESPECIALES

El Comité de Incentivos debe realizar la selección de los mejores servidores, y una vez proferido el correspondiente acto administrativo reunir a los seleccionados y ofrecer los incentivos previstos en la Resolución N°DG0005 de 2018 para que estos escojan el de su preferencia.

Todos los servidores que hayan obtenido resultado de la evaluación de desempeño sobresaliente para la vigencia 2021-2022, y que cumplan con los requisitos establecidos para ser nominados a ser elegidos como los mejores de cada nivel de carrera administrativa, así como nominados a ser elegidos como el mejor servidor de libre nombramiento y remoción recibirán un reconocimiento por escrito del que se enviará copia a la historia laboral.

Adicionalmente con el propósito de reconocer y resaltar la participación voluntaria de los servidores del FONCEP en grupos y actividades orientadas al mejoramiento de la gestión orientada al logro de los objetivos institucionales la Entidad podrá otorgar estímulos para



recocer y exaltar la labor de equipos de trabajo o funcionarios que participen en las siguientes actividades institucionales:

- Entre los brigadistas que obtengan un nivel de cumplimiento de las actividades programadas por el Área de Talento Humano igual o superior al 90%.
- Entre los servidores que resulten elegidos como representantes de los trabajadores para integrar los grupos colegiados (Copasst, Comité de Convivencia Laboral, Comisión de Personal) y que obtengan un nivel de cumplimiento de las actividades programadas por el Área de Talento Humano igual o superior al 90%.
- Entre los servidores que sean seleccionados para desempeñarse como gestores de integridad y que obtengan un nivel de cumplimiento de las actividades programadas por el Área de Talento Humano igual o superior al 90%.
- Los servidores que resulten seleccionados como ganadores de diferentes actividades organizadas por la entidad como maratones de conocimiento, concursos de apropiación e interiorización de conceptos, campañas orientadas a resaltar, fortalecer o promover diferentes aspectos o comportamientos que favorezcan el mejoramiento del ambiente laboral y de la gestión en general.

Para todos los servidores que cumplan con los requisitos para acceder a los estímulos aquí descritos se le otorgará un reconocimiento público a la labor meritoria con copia a la historia laboral y según la disponibilidad presupuestal podrá otorgarse un detalle representativo.

#### **14. RECURSOS**

El Área de Talento Humano ha incluido dentro de su presupuesto de funcionamiento el costo correspondiente al Plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos en el rubro presupuestal Otros servicios deportivos y recreativos, con saldo de apropiación por valor de \$231.273.000.

#### **15. INDICADORES Y METAS**

Para valorar los beneficios del Plan de Bienestar Social e Incentivos se realizará medición de los siguientes indicadores:

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia Medición	Registro
Nivel de satisfacción con las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Medir el nivel de satisfacción de los participantes en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Efectividad	Obtener el 80% (calificación mínima de 4,0 en las evaluaciones de satisfacción) de los servidores que participen en las actividades de bienestar	Encuesta de satisfacción de bienestar 1 + Encuesta de satisfacción de bienestar 2 + Encuesta de satisfacción de bienestar 3 ... n  Total de encuestas aplicadas	Anual	Resultado de las encuestas aplicadas

NOTA: el indicador de efectividad se alimenta con la información analizada en la aplicación de los instrumentos, que recogen la percepción de los servidores frente a las actividades de bienestar realizadas.

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia Medición	Registro
Nivel de Satisfacción de los servidores seleccionados como los mejores de la entidad con los incentivos otorgados	Medir el nivel de satisfacción de los servidores con los Incentivos otorgados por la entidad	Efectividad	Obtener el 80% (calificación mínima de 4,0 en las evaluaciones de satisfacción) de los servidores a quienes se les otorguen incentivos no pecuniarios por EDL	Encuesta de satisfacción de incentivos 1 + Encuesta de satisfacción de incentivos 2 + Encuesta de satisfacción de incentivos 3 ... n  Total de encuestas aplicadas	Anual	Resultado de las encuestas aplicadas

## 16. CONTRATACIÓN ASOCIADA A LA EJECUCIÓN DE LOS RECURSOS

Para la vigencia 2022, se ha programado el siguiente proceso de contratación en el Plan Anual de Adquisiciones, los cuales tienen como objetivo contribuir en el desarrollo del presente plan:

Área	Línea PAA	Fuente	Rubro presupuestal	Objeto	Tipo de recursos	Asignación
Talento Humano		Recursos Distrito	Otros servicios deportivos y recreativos	Prestación de Servicios de apoyo a la gestión para el desarrollo y ejecución de las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos del FONCEP.	Funcionamiento	\$231.273.000



## CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
001	Enero de 2022	Creación del Documento.

### Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || [www.foncep.gov.co](http://www.foncep.gov.co)



FONDO DE  
PRESTACIONES ECONÓMICAS,  
CESANTÍAS Y PENSIONES