

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2025

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



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 Objetivo General	5
2.2 Objetivos específicos	5
3. ALCANCE.....	6
4. RESPONSABLES.....	6
5. DEFINICIONES.....	8
6. NORMATIVIDAD.....	10
7. CONDICIONES GENERALES	12
___ 7.1 Políticas Institucionales.....	13
___ 7.2 Encuesta de Identificación De Necesidades	14
___ 7.3 Acuerdos Sindicales	23
___ 7.4 Resultados aplicación instrumento medición del clima laboral, calidad de vida y ambiente organizacional DASCD.....	25
8. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR.....	26
8.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial.....	27
8.2 Eje 2: Salud Mental	27
8.3 Eje 3: Diversidad e inclusión	28
8.4 Eje 4: Transformación Digital	28
8.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	29
9. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS	30
9.1 Incentivos.....	30
9.1.1 Incentivos Pecuniarios	31
9.1.2 Incentivos No Pecuniarios.....	31
9.2 Categorías para otorgar incentivos.....	32
9.2.1 Mejores Empleados(as) de Carrera Administrativa	33
9.2.2 Mejores Equipos de Trabajo	33

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

9.2.3	Mejor Empleado(a) de Libre Nombramiento y Remoción.....	34
9.2.4	Reconocimiento por Antigüedad.....	34
9.2.5	Reconocimiento Servicio de Voluntariado - Brigada de Emergencias, grupos colegiados y equipos de la entidad.....	34
9.2.6	Reconocimiento a los Bici usuarios.....	35
9.2.7	Reconocimiento Premio Distrital de Alta Gerencia.....	35
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	36
10.1	Seguimiento del Plan.....	36
10.2	Evaluación e indicadores	36
11.	PRESUPUESTO.....	37
12.	ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	37
13.	CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR	38
14.	CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS	38

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

1. INTRODUCCION

En las organizaciones modernas, las personas son vistas como sus principales aliadas para alcanzar los objetivos y metas; en este sentido, la gestión del talento humano juega un papel clave, ya que contar con empleados(as) públicos(as) altamente motivados contribuye a tener equipos más comprometidos, competitivos y especializados en sus tareas. En el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP, se reconoce que diseñar escenarios que mejoren la calidad de vida de los(as) empleados(as) públicos(as) no solo favorece su crecimiento personal y profesional, sino que también fortalece una administración exitosa, que cumple con sus metas respaldada en el compromiso, el sentido de pertenencia y la experticia de sus empleados(as) públicos(as).

En cumplimiento con las normativas vigentes, como el Decreto 1083 de 2015, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, que instan a las entidades públicas a organizar programas que motiven el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, FONCEP ha diseñado el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos. Este plan, alineado con las políticas institucionales, busca reconocer y premiar los desempeños sobresalientes, mientras eleva los niveles de satisfacción, motivación y bienestar de los empleados(as) públicos(as).

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de FONCEP está orientado a mejorar la calidad de vida de los empleados(as) públicos(as) y sus familias, contribuyendo al bienestar integral y fomentando su desarrollo tanto en el ámbito laboral como personal; a través de actividades recreativas, deportivas, socioculturales y de bienestar laboral, se busca fortalecer la satisfacción, la eficacia y el sentido de pertenencia a la institución. Este enfoque integral también tiene como objetivo mejorar el ambiente de trabajo y promover relaciones interpersonales más saludables, lo cual se reflejará en un clima organizacional positivo y colaborativo. Se espera que, al implementar estas iniciativas, los empleados(as) públicos(as)

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

experimenten un aumento en su motivación y productividad, lo que, a su vez, tendrá un impacto directo en la calidad de los servicios prestados a la comunidad.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Desarrollar estrategias y actividades durante la vigencia 2025 dirigidas a mejorar la calidad de vida, el bienestar integral, la motivación y el compromiso de los empleados(as) públicos(as) y sus familias, contribuyendo al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la productividad y el desempeño organizacional de la entidad.

2.2 Objetivos específicos

- **Promover el bienestar físico, emocional y social** de los empleados(as) públicos(as) y sus familias a través de actividades recreativas, deportivas, socioculturales y de calidad de vida laboral, que fomenten una cultura organizacional positiva y colaborativa.
- **Fortalecer el compromiso y la motivación** de los empleados(as) públicos(as) mediante la implementación de incentivos que reconozcan y premien el desempeño sobresaliente, la dedicación y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- **Mejorar el ambiente laboral** y las relaciones interpersonales entre los empleados(as) públicos(as), promoviendo un clima de trabajo más saludable, inclusivo y armónico que favorezca la colaboración y la eficiencia en el desempeño de sus tareas.
- **Elevar los niveles de satisfacción y productividad** de los empleados(as) públicos(as) mediante la implementación de estrategias que respondan a sus necesidades, expectativas y aspiraciones personales y profesionales.
- **Fomentar el sentido de pertenencia y la identificación** con la misión y visión institucional del FONCEP, generando un compromiso renovado hacia los valores y objetivos organizacionales.

3. ALCANCE

Todos(as) los(as) empleados(as) públicos(as) del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP, así como sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, podrán participar en las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social.

En aquellas actividades que involucren a los(as) familiares de los(as) empleados(as) públicos(as); estas estarán dirigidas al cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor(a), y los hijos(as) menores de 18 años o hasta los 18 años en condición de discapacidad.

Por razones presupuestales, la entidad podrá limitar la participación de los(as) familiares en las actividades a desarrollar, restringiéndola al cónyuge o compañero(a) permanente, así como a los hijos(as) del servidor(a); en el caso de los(as) empleados(as) públicos(as) solteros(as), podrán incluirse a sus padres o a un acompañante. Es importante señalar que la extensión de esta participación dependerá de las características de cada actividad.

Nota: En el marco de los beneficiarios de este plan, se incluyen los hijos(as) bajo el concepto de custodia permanente y adopción, situaciones que deberán ser notificadas al área de Talento Humano, acompañadas de los debidos soportes documentales.

4. RESPONSABLES

- **Talento Humano:** Definir, formular y desarrollar anualmente el Plan Institucional de bienestar e incentivos, en concordancia con los lineamientos establecidos por la Alta Dirección, las normas vigentes y las necesidades de la Entidad; además de liderar la elaboración de estrategias y la implementación de programas orientados al bienestar general de los(as) empleados(as) públicos(as), el clima laboral, el reconocimiento y la motivación de conformidad a la normatividad vigente.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** De acuerdo con el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1499 de 2017 y el documento “Conformación y Reglamentación comités Funcionales” del 2023 en su numeral 4.3 es función del comité adelantar, promover y aprobar, la realización de acciones permanentes de autodiagnóstico; la aplicación de metodologías, herramientas y buenas prácticas; y los ajustes a elementos de planeación y gestión institucional, tales como: metas institucionales, mecanismos de seguimiento y evaluación estratégicos, planes, mapa de operación por procesos, seguimiento al modelo de gestión del riesgo institucional, entre otros, para facilitar la valoración interna y la mejora continua de la gestión.
- **Oficina de Control Interno:** Proporcionar información sobre la identificación de problemas, basándose en los resultados de la evaluación institucional, informes de gestión de control interno, evaluaciones y acciones de mejora, reportes de no conformidades y planes de mejoramiento, derivados de las funciones de control y las auditorías a las áreas y/o procesos institucionales.
- **Oficina Asesora de Planeación:** Suministrar información sobre la identificación de problemas a partir de los resultados del seguimiento y monitoreo de la ejecución del plan de bienestar social.
- **Subdirección Financiera y Administrativa:** Brindar apoyo en los aspectos contractuales, presupuestales y de recursos físicos necesarios para la implementación de las actividades contempladas en el Plan.
- **Oficina Asesora de Comunicaciones:** Apoyar en la divulgación y socialización de las actividades del Plan.
- **Subdirectores y jefes de Oficina:** Promover y facilitar el acceso y la participación de los empleados(as) públicos(as) en el plan de bienestar e incentivos.
- **Empleados(as) públicos(as):** Participar activamente en las actividades de bienestar, las actividades de mejoramiento de la calidad de vida laboral e incentivos; así como, participar activamente en la evaluación del Plan

Institucional de Bienestar e Incentivos y de la evaluación de las actividades a las cuales asista.

5. DEFINICIONES

- **Bienestar:** proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional
- **Bienestar Laboral:** 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 mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022).
- **Calidad de Vida Laboral:** la calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral. Y que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución.
- **Clima laboral:** ambiente emocional y psicológico que se vive en una empresa y que afecta la satisfacción de los trabajadores. Se refiere a la percepción que los empleados tienen de su lugar de trabajo, incluyendo las relaciones con los compañeros, la comunicación, el liderazgo y las políticas de la empresa.
- **Clima Organizacional:** conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos.

- **Cultura organizacional:** conjunto de valores, creencias, normas y reglas que definen el comportamiento de una empresa.
- **Incentivo:** Estímulo o recompensa que se le otorga a un individuo por su buen desempeño en el ámbito laboral con la intención de que se esfuerce por mantenerlo o mejorarlo y que sirva de referente para la entidad (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022).
- **Incentivos pecuniarios:** Son reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Estos incentivos podrán alcanzar hasta cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, y serán distribuidos entre los equipos seleccionados. (Concepto 116631 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública)
- **Incentivos no pecuniarios:** Son un conjunto de programas flexibles destinados a reconocer a individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia (Artículo 31 y 32 del Decreto 1567 de 1998).
- **Programa de Bienestar Social:** conjunto de acciones que se implementan para mejorar la calidad de vida de las personas y sus familias. El objetivo es que las personas puedan alcanzar su máximo potencial y participar en la vida social, económica y cultural.
- **Plan de Incentivos:** “Se orientará a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia” (Decreto 1567 de 1998, artículo 29).
- **Reconocimiento:** Estrategia mediante la cual se exaltan acciones, resultados, comportamientos o proyectos, ya sea individuales o grupales, que se caracterizan por tener un impacto positivo en la entidad (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022).
- **Salario Emocional:** conjunto de beneficios no económicos que las empresas ofrecen a sus empleados para mejorar su calidad de vida y bienestar en el trabajo.

- **Sistema de Estímulos para los(as) Empleados(as) del Estado:**
“Conformado por el 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(as) empleados(as) del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales” (Decreto 1567 de 1998, artículo 13).

6. NORMATIVIDAD

- **Constitución Política de Colombia del 4 de julio de 1991:** Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Establece en el párrafo del Artículo 36 que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar social, de acuerdo con las normas vigentes y las que las desarrollen.
- **Ley 1811 de 2016,** también conocida como la ley de incentivos para el uso de la bicicleta, tiene como propósito fomentar el uso de medios de transporte sostenibles, en especial la bicicleta, promoviendo beneficios e incentivos para los ciudadanos y contribuyendo a mejorar la movilidad, la calidad del aire, y la salud pública en Colombia.
- **Ley 1823 del 04 de enero 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”

- **Ley 1857 del 26 de julio 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.
- **Ley 2088 del 12 de mayo de 2021:** "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 2191 del 06 de enero de 2022.:** "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral".
- **Decreto 1567 de 1998** de la Presidencia de la República de Colombia establece el *Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado*.
- **Decreto 1227 del 21 de abril de 2005.:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, Artículos 69 y 70, que establecen: "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".
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 10 Sistema de Estímulos.
- **Decreto 51 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 842 del 31 de diciembre de 2018:** "Por medio del cual se establece el horario de trabajo de los/las servidores/as públicos/as del sector central de la Administración Distrital y se dictan lineamientos sobre la flexibilización del horario para servidores/as en circunstancias especiales y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto 062 de 2024 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.:** Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las **entidades y organismos de la administración distrital**.
- **Programa Nacional De Bienestar 2023 – 2026 de diciembre del 2023. Directiva No. 001:** Por la cual se establecen los "Lineamientos para la

consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el sector público de Bogotá, D.C”.

- **Directiva N° 001 del 04 de enero de 2021 de La Secretaría General y El Departamento Administrativo Del Servicio Civil:** Lineamientos para la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el sector público de Bogotá D.C.
- **Directiva 005 de 2021 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y La Secretaría Distrital de Planeación:** Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital.
- **Circular externa 001 de 17 de enero del 2025 del departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).** Por el cual se fijan Lineamientos Planeación Estratégica del talento humano 2025.
- **Orientaciones Metodológicas del Sistema de Estímulos 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP),** proporciona directrices renovadas para la implementación del sistema de estímulos en las entidades públicas.

7. CONDICIONES GENERALES

Para el desarrollo del Plan, se tendrá en cuenta el concepto de familia, establecido en el Decreto 1083 de 2015, en el Capítulo de Estímulos, artículo 2.2.10.1 *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. PARÁGRAFO 2. 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.*

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

7.1 Políticas Institucionales

La implementación de las diferentes actividades previstas en este plan tiene como objetivo principal lograr una vida laboral que favorezca tanto el rendimiento productivo como el desarrollo humano de los(as) empleados(as) públicos(as); estas actividades deben regirse por los siguientes principios fundamentales:

Igualdad: Se refiere al trato equitativo que deben recibir todas las personas por parte de entidades, organismos, empresas, asociaciones o individuos, sin discriminación por raza, género, clase social u otras características que puedan generar diferencias. En términos prácticos, implica la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

Equidad: Es el derecho de las personas a acceder, con justicia e igualdad, al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así como a participar en la toma de decisiones en los ámbitos social, económico, político, cultural y familiar.

Objetividad: Es la imparcialidad con la que se debe tratar un asunto, prescindiendo de juicios personales o criterios subjetivos, con el fin de garantizar una evaluación justa y equilibrada.

Mérito: circunstancia provocada por sí mismo que les da derecho a los(as) empleados(as) públicos(as) de recibir un incentivo. Es aquello que justifica un reconocimiento o un logro, sobre la base de la excelencia.

Transparencia: Consiste en el conjunto de normas, procedimientos y conductas que permiten que toda la información generada o en poder de entidades gubernamentales, así como de aquellas del sector privado que gestionan recursos públicos, sea de acceso público. Esta se fundamenta en el derecho de libertad de expresión y en el derecho a la información.

Sede Principal

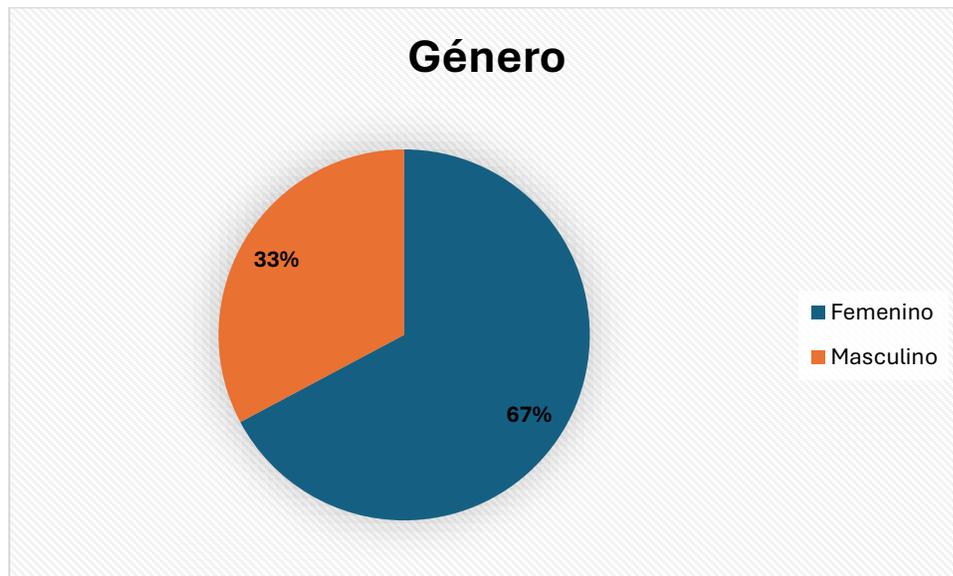
Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

7.2 Encuesta de Identificación De Necesidades

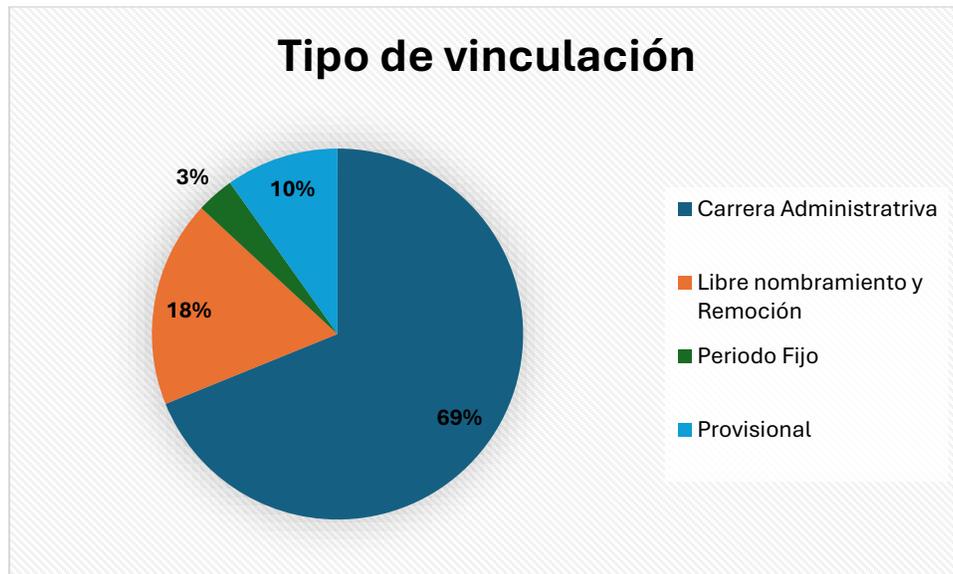
La encuesta fue diligenciada por un total de 61 empleados(as) públicos(as), es decir el 81.3% de la población, la cual se encuentra distribuida de la siguiente manera:



FUENTE: Construcción propia Área Talento Humano}

Genero	Total
Femenino	41
Masculino	20

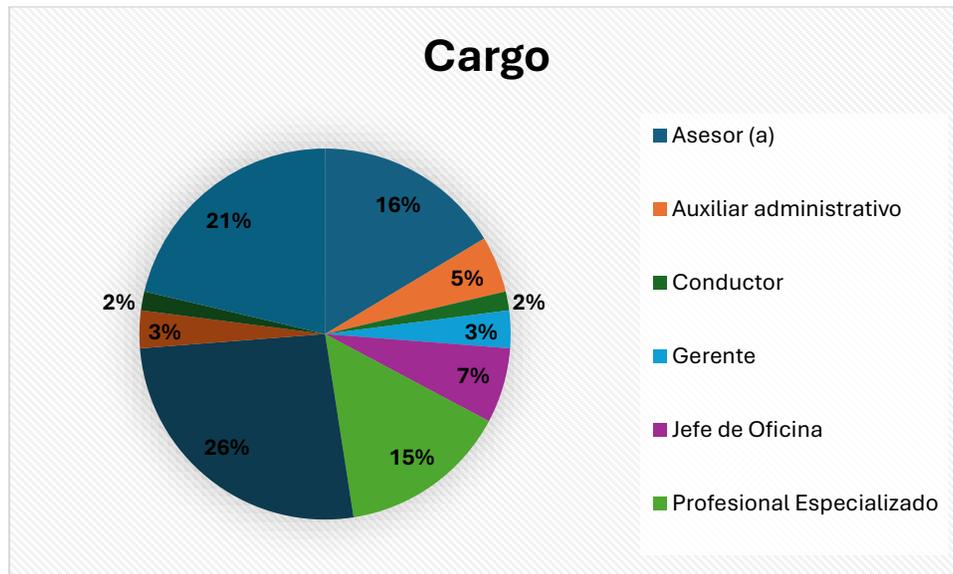
La distribución por tipo de vinculación fue la siguiente:



FUENTE: Construcción propia Área Talento Humano

Tipo de vinculación	Total
Carrera Administrativa	42
Libre nombramiento y Remoción	11
Periodo Fijo	2
Provisional	6

La distribución por cargo fue:



FUENTE: Construcción propia Área Talento Humano

Cargo	Total
Asesor (a)	10
Auxiliar administrativo	3
Conductor	1
Gerente	2
Jefe de Oficina	4
Profesional Especializado	9
Profesional Universitario	16
Secretario Ejecutivo (a)	2
Subdirector (a)	1
Técnico operativo	13

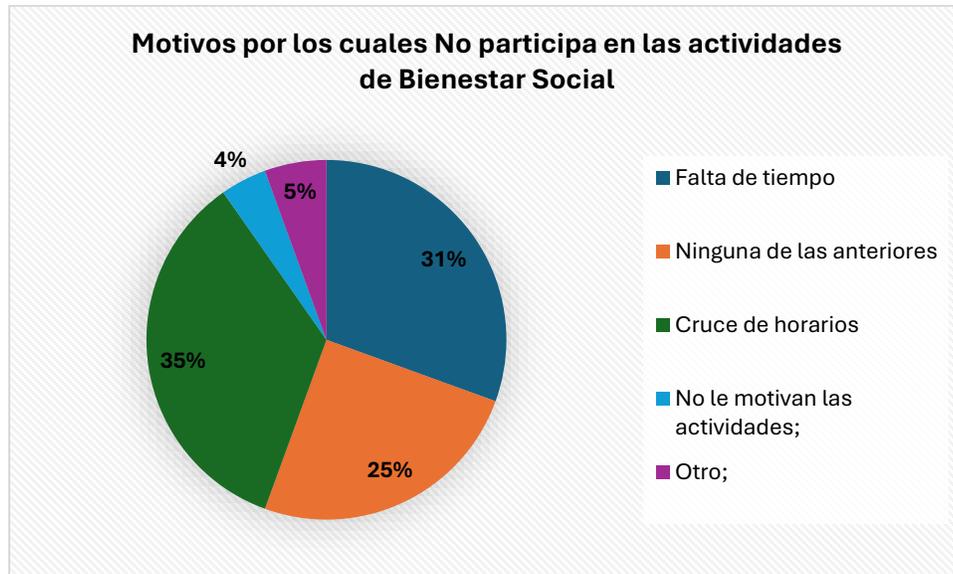
La distribución a la pregunta si participó en las actividades organizadas por el Área Talento Humano fue la siguiente:



FUENTE: Construcción propia del Área de Talento Humano

Participó en las actividades organizadas por el Área Talento Humano	Total
Si	53
No	4

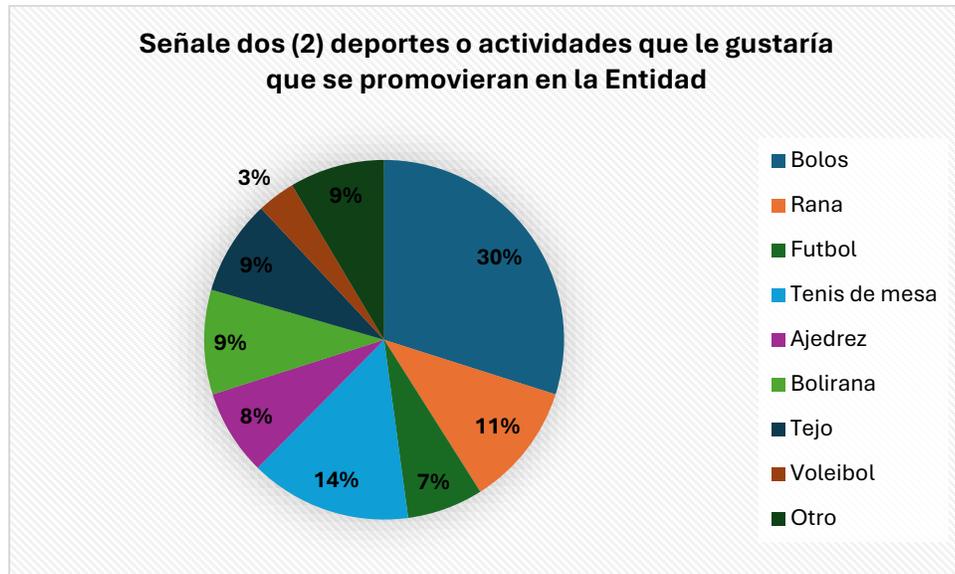
La distribución a la pregunta motivos por los cuales No participa en las actividades de Bienestar Social:



FUENTE: Construcción propia Área Talento Humano

Motivo	Total
Falta de tiempo	22
Ninguna de las anteriores	18
Cruce de horarios	25
No le motivan las actividades;	3
Otro;	4

La distribución a la pregunta señale dos (2) deportes o actividades que le gustaría que se promovieran en la Entidad fue la siguiente

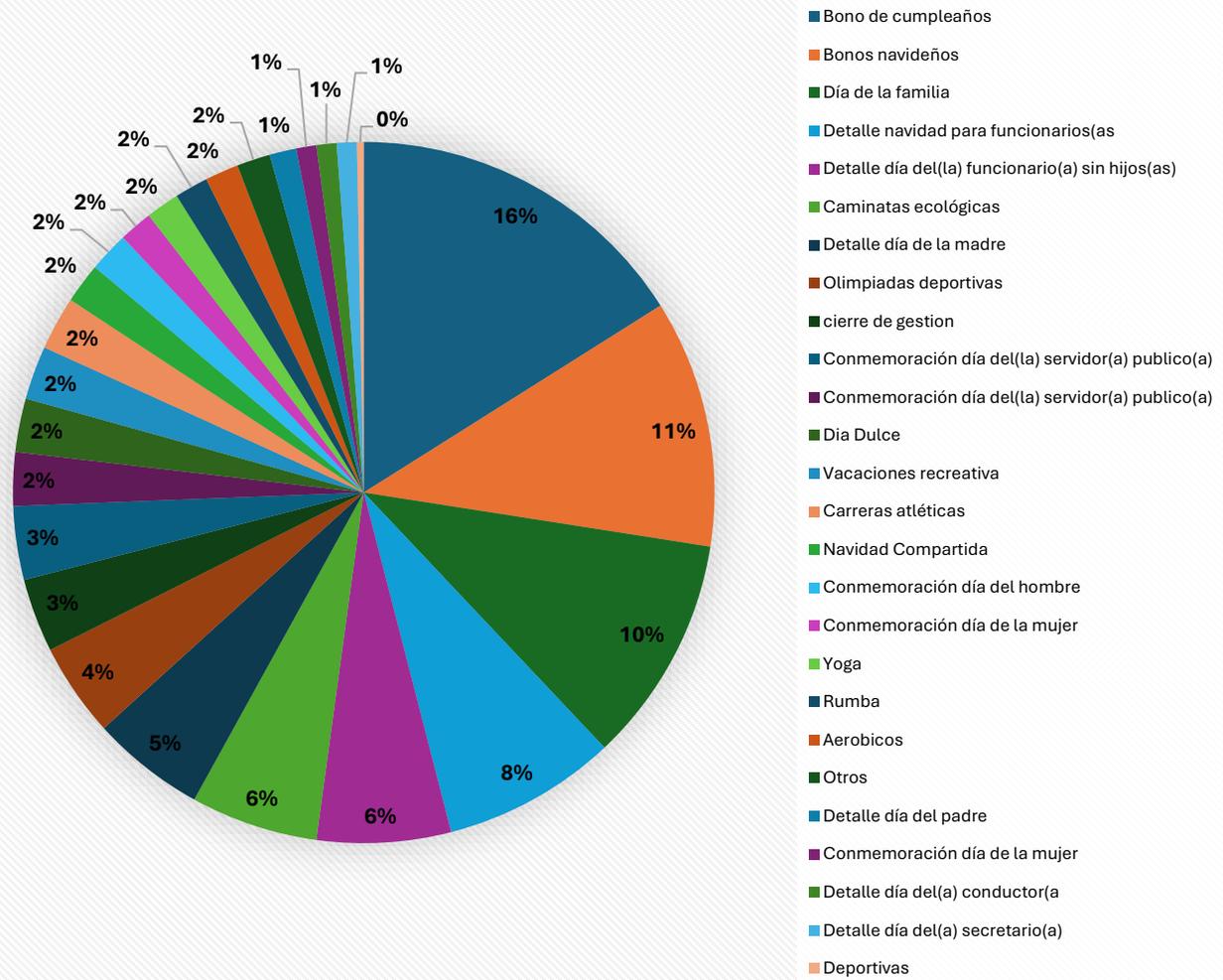


FUENTE: Construcción propia Área Talento Humano

Actividades	Total
Bolos	35
Rana	13
Futbol	8
Tenis de mesa	17
Ajedrez	9
Bolirana	11
Tejo	10
Voleibol	4
Otro	10

La distribución a la pregunta seleccione máximo cinco (5) actividades que se han desarrollado dentro de la Entidad y que le han parecido más significativas a nivel organizacional, por lo cual, deberían continuar fue:

Actividades



FUENTE: Construcción propia Área Talento Humano

Actividades	Total
Bono de cumpleaños	52
Bonos navideños	37
Día de la familia	34
Detalle navidad para empleados(as) públicos(as) (as)	26

Detalle día del(la) funcionario(a) sin hijos(as)	20
Caminatas ecológicas	19
Detalle día de la madre	17
Olimpiadas deportivas	14
Cierre de Gestión	11
Conmemoración día del(la) servidor(a) público(a)	11
Conmemoración día del(la) servidor(a) público(a)	8
Día Dulce	8
Vacaciones recreativas	8
Carreras atléticas	8
Navidad Compartida	6
Conmemoración día del hombre	6
Conmemoración día de la mujer	5
Yoga	5
Rumba	5
Aeróbicos	5
Otros	5
Detalle día del padre	4
Conmemoración día de la mujer	3
Detalle día del(a) conductor(a)	3

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

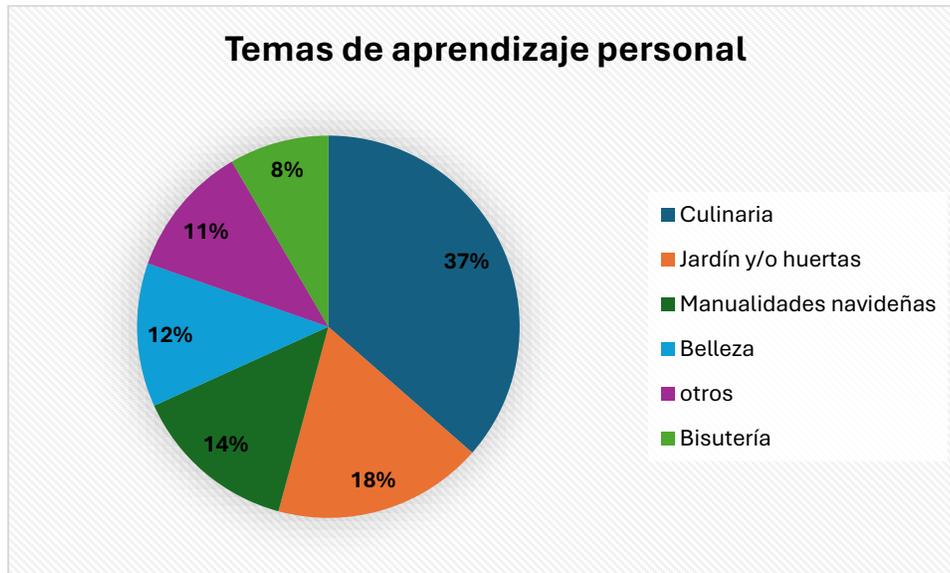
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Detalle día del(a) secretario(a)	3
Deportivas	1

La distribución a la pregunta seleccione dos (2) temas de aprendizaje personal en los que le gustaría participar fue la siguiente



FUENTE: Construcción propia Área Talento Humano

Temas	Total
Culinaria	39
Jardín y/o huertas	19
Manualidades navideñas	15
Belleza	13
otros	12
Bisutería	9

La distribución a la pregunta si sus intereses y/o necesidades como servidor (a) no se ven reflejados en los anteriores ítems, ¿en qué le gustaría beneficiarse a través del Plan de Bienestar? alguna de las respuestas fueron las siguientes:

- Oportunidades de crecimiento fuera de la compañía
- Manejo de grupos

- Bonos y tiempo, aprovechables con mi familia
- Boletas para cine / Ancheta navideña
- Bono del día de la familia para los que no pueden asistir
- Pasadías Familiares
- Promover la lectura entre los empleados(as) públicos(as).
- Coros, música, bailes
- Viajes
- Pausas activas guiadas
- Gimnasios
- Inclusión hijos mayores de 18 anos
- Subsidio económico para financiar los estudios del servidor o de sus hijos.
- Ingles
- Clases de Baile
- Escuela de liderazgo
- Plan de integración institucional
- Cuidado de adultos mayores

7.3 Acuerdos Sindicales

- La Administración del FONCEP continuará priorizando la programación de actividades de integración presenciales, por lo menos dos veces al año, para que los empleados(as) públicos(as) puedan compartir con sus compañeros y familiares a través del Plan de Bienestar que será publicado en cada vigencia con el propósito de promover la integración de los servidores conforme a las programaciones que se realicen.
- Se encuentra contemplado dentro del Plan de Bienestar adelantar actividades para la semana de receso escolar, los días que no se lleve a cabo actividad se consultará a la Dirección General las directrices para conceder trabajo en casa a aquellos(as) empleados(as) públicos(as) con hijos(as) en etapa escolar y de ser viable se informará a través de comunicado oficial
- Se gestionará los espacios para fortalecimiento de la salud y bienestar de los empleados(as) públicos(as) a través de la programación con la Caja de

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Compensación Familiar y realizará acercamientos con Bodytech, Athletic y Smartfit para descuentos.

- El FONCEP continuará realizando dos caminatas al año con el fin de fortalecer los lazos familiares conforme a los recursos disponibles y la programación del plan de bienestar
- El FONCEP entregara un Kit de Aseo a la firma del acuerdo para los servidores que hagan uso de medios alternos para la llegada a las instalaciones del FONCEP, una vez se verifique que ha hecho uso de los mismos, durante 30 días hábiles en el semestre.
- A partir del año 2025, el FONCEP integrará en su plan de bienestar una actividad especial para celebrar el Día del Servidor Público, que se conmemora cada mes de junio. Además, se extenderá una invitación a los empleados(as) públicos(as) para que participen activamente en las actividades que el Distrito organice en el marco de esta importante fecha, con el compromiso que se otorgue el permiso para ello.
- El FONCEP programará actividades de tal manera que participen todos los(as) empleados(as) públicos(as) para que aquellos que, no han participado por necesidades del servicio puedan asistir a otro evento, por lo que talento humano realizará la verificación de la inasistencia justificada.
- Al mes de la firma del presente acuerdo El FONCEP realizará consultas con la Secretaría Distrital de Hacienda y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para evaluar la viabilidad de incorporar, en la etapa de programación presupuestal para el año 2025, los recursos necesarios para implementar un bono educativo dirigido a los empleados(as) públicos(as) con hijos que se encuentren en etapa escolar y una vez se obtenga respuesta se socializará con las organizaciones sindicales con el fin de realizar seguimiento a las gestiones realizadas.
- A partir de la próxima vigencia, la administración del FONCEP incluirá en el Plan de Bienestar un incentivo pecuniario para cada funcionario que cumpla 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 o más años de servicio en la entidad. La asignación de este incentivo se realizará con cargo al Plan de Bienestar,

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co**FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES**

buscando fortalecer el bienestar integral de sus servidores y agradecerles por su valiosa contribución al desarrollo de la entidad.

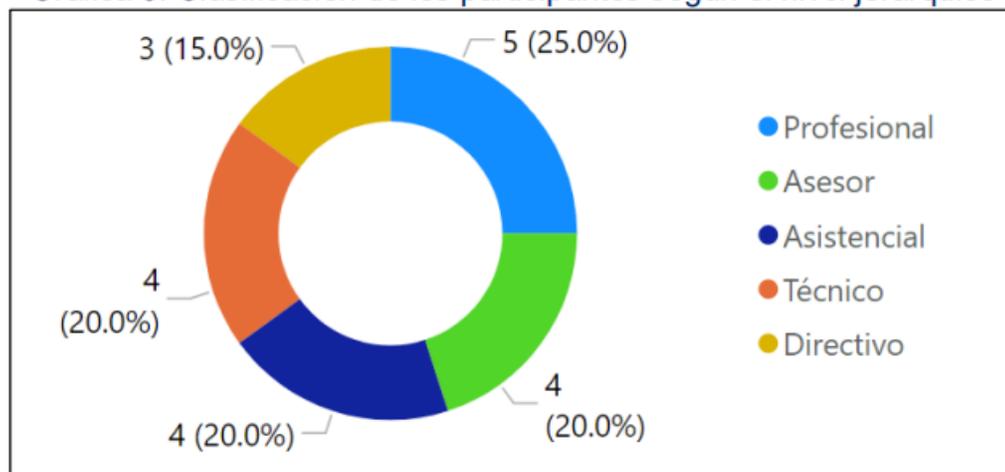
- A partir de la firma del presente acuerdo, la Administración del FONCEP reconocerá un (1) día remunerado a quienes representen a la entidad o participen en actividades de recreación, cultura y deporte del Distrito.

7.4 Resultados aplicación instrumento medición del clima laboral, calidad de vida y ambiente organizacional DASCD.

El 100% de los empleados(as) públicos(as) de la entidad respondieron el instrumento; para el análisis de los resultados de la medición del IDSCD del FONCEP, el DASCD seleccionó 20 servidores públicos, los cuales diligenciaron las encuestas en el Sistema de Información del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP). Por medio de este diligenciamiento, se obtuvieron datos para caracterizar demográficamente a los servidores, como el nivel jerárquico, su tipo de vinculación a la entidad, rangos de edad y el sexo.

En la siguiente gráfica se muestra la distribución de los participantes según su nivel jerárquico.

Gráfica 5: Clasificación de los participantes según el nivel jerárquico



Fuente: Cálculos DASCD, con base en la información de las encuestas para los responsables de talento humano y servidores públicos vigencia 2024

De acuerdo con las preguntas realizadas se muestra a continuación las recomendaciones generales realizadas por el DASCD referente al plan de Bienestar

- Es importante que la entidad consulte y haga uso de la oferta bienestar que se publica en la página web del DASCD y que se encuentra en el portafolio de servicios con el fin de evitar la duplicidad de gasto. Si bien la oferta del DASCD está dirigida principalmente a servidores públicos, por medio del Programa de Alianzas los contratistas y demás colaboradores pueden acceder a beneficios económicos en salud, vivienda, educación, entretenimiento, entre otros.
- Es importante que las entidades apoyen la difusión de esta oferta entre los contratistas.
- Promover programas de bienestar laboral
- Potenciar la implementación de los programas del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), como el Programa de Apoyo Emocional, el Programa CALDAS, Programa de Diseño de Vida, Programa de Talentos Artísticos y Culturales, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Distrital y Programa de fortalecimiento de instancias bipartitas del Distrito Capital, asegurando su difusión al interior de la entidad.
- Evaluar periódicamente la efectividad de estos programas, ajustándolos según las necesidades y retroalimentación de los empleados(as) públicos(as) para garantizar un entorno laboral diverso, seguro y enriquecedor
- Asegurar la satisfacción laboral: Diseñar estrategias que fomenten la motivación y satisfacción de los empleados, promoviendo un entorno laboral positivo y abordando de manera prioritaria las preocupaciones relacionadas con la percepción del salario

8. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Social 2025, en cumplimiento de sus objetivos, pretende lograr la satisfacción positiva en los servidores y servidoras del **Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones –FONCEP** Mediante 5 ejes, los cuales fueron tomados del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 de la Función Pública .

1. Eje de equilibrio psicosocial.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

2. Eje de salud mental.
3. Eje de diversidad e inclusión.
4. Eje de transformación digital.
5. Eje de identidad y vocación por el servicio público.

8.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los empleados(as) públicos(as) afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- Actividades de Estilos de Vida Saludable
- Caminatas Ecológicas
- Inscripción en Carreras Atléticas
- Olimpiadas Deportivas Distritales
- Competencias tradicionales FONCEP
- Vacaciones Recreativas para los(as) hijos(as) de los(as) empleados(as) públicos(as)
 - Día de la Familia
 - Reconocimiento a Bici usuarios(as)
 - Estrategias de salario emocional (horarios Flexibles, Descanso compensado, reconocimiento tiempo preciado con los bebés, viernes feliz, tarde de juegos).

8.2 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

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- Taller de Autorregulación Emocional y Manejo de la Depresión
- Taller de Resiliencia, Autoestima y Desarrollo Personal
- Taller sobre Comunicación Asertiva, Habilidades Blandas y Trabajo en Equipo
- Apoyo al desarrollo de actividades de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa de Desvinculación asistida

8.3 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.

- Conmemoración Día de la Mujer
- Conmemoración Día del Hombre
- Conmemoración Día del funcionario sin Hijos
- Apoyo al desarrollo de actividades de Apropiación de las Políticas Mujeres y Equidad de Género – LGBTI y Mascotas
- Feria de Emprendimiento de los(as) Empleados(as) públicos(as)
- Ferias de Servicios para los(as) Empleados(as) públicos(as)

8.4 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

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

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.

- Taller de Planeación Estratégica
- Taller de Liderazgo
- Taller de Seguimiento y Evaluación de Proyectos
- Cursos y Talleres de Educación Informal
- Educación formal

8.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los empleados(as) públicos(as) 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.

- Conmemoración Día del Servidor Público
- Conmemoración Cumpleaños FONCEP
- Celebración Cumpleaños Empleados(as) públicos(as)
- Apoyo al desarrollo de actividades de Apropiación Política Integridad
- Apoyo con incentivos de participación en las actividades de Fomento de la Cultura de Autocontrol
- Apoyo al desarrollo de actividades de la Semana Ambiental
- Navidad FONCEP
- Navidad Compartida (servicio social)
- Cierre de gestión
- Reconocimientos e Incentivos

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

9. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS

De conformidad con lo previsto en la normativa vigente, el Plan Institucional de Incentivos está diseñado así:

9.1 Incentivos

Según lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1083 de 2015, podrán ofrecerse incentivos no pecuniarios para reconocer a los (as) mejores empleados(as) de Carrera Administrativa de la Entidad de cada nivel jerárquico, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los(as) empleados(as) públicos(as) se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, y el de los equipos de trabajo, se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Los(as) empleados(as) públicos(as) deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado(a) disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los(as) mejores empleados(as) será el 30 de noviembre de cada año.

La Subdirección Financiera y Administrativa, en coordinación con el área de Talento Humano, deberá comunicar por escrito tal reconocimiento a los(as) empleado(as) seleccionados(as) como merecedores(as) de incentivos, de acuerdo con lo establecido en el presente Plan, por su desempeño en niveles de excelencia. Dicha notificación se anexará a las respectivas historias laborales de los(as) empleados(as).

9.1.1 Incentivos Pecuniarios

Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. De acuerdo al Artículo 31 del Decreto Ley 1568 los incentivos pecuniarios son hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuyen entre los equipos seleccionados.

9.1.2 Incentivos No Pecuniarios

Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. El artículo 33 del Decreto 1567 de 1998 establece lo siguiente:

“Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 1º. *La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.*

PARÁGRAFO 2º. *Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.*

PARÁGRAFO 3º. *Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.”*

De igual manera, es importante resaltar que cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los(as) mejores empleados(as) de Carrera Administrativa, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

9.2 Categorías para otorgar incentivos

Como reconocimiento al desempeño laboral y efectivo, la Entidad otorgará incentivos de carácter pecuniario y no pecuniario en las siguientes categorías:

1. Mejores empleados(as) de Carrera Administrativa: nivel profesional, técnico, asistencial, asesor y mejor empleado(a) de Carrera Administrativa de toda la

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Entidad.

2. Mejores equipos de trabajo.
3. Mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción.
4. Reconocimiento por antigüedad.
5. Reconocimiento Servicio de Voluntariado - Brigada de Emergencias, grupos colegiados y equipos de la entidad.
6. Reconocimiento a los Bici usuarios
7. Reconocimiento Premio Distrital de Alta Gerencia

FONCEP, asignará incentivos no pecuniarios a los(as) mejores empleados(as) de Carrera Administrativa, en los diferentes niveles (profesional y asistencial), a través de un proceso de selección transparente y equitativo, que se establecerá en el anexo técnico de la convocatoria respectiva.

9.2.1 Mejores Empleados(as) de Carrera Administrativa

FONCEP, asignará incentivos no pecuniarios a los(as) mejores empleados(as) de Carrera Administrativa, en los diferentes niveles (profesional, técnico, asistencial y asesor), a través de un proceso de selección transparente y equitativo, que se establecerá en el anexo técnico de la convocatoria respectiva.

9.2.2 Mejores Equipos de Trabajo

La Entidad, otorgará incentivos pecuniarios y no pecuniarios a aquellos(as) empleados(as) públicos(as) que conformen equipos de trabajo y presenten iniciativas encaminadas al logro de la misionalidad, a través del diseño de proyectos de investigación o proyectos de innovación enfocados a la mejora de los procesos que integran la plataforma estratégica de la Entidad.

El proceso de selección de los Mejores Equipos de Trabajo se establecerá dentro del anexo técnico de la convocatoria respectiva.

El proceso de seguimiento y selección de los mejores equipos de trabajo estará liderado por el área que maneje lo relacionado con Gestión del Conocimiento y

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

la Innovación, en este caso la Oficina Asesora de Planeación.

9.2.3 Mejor Empleado(a) de Libre Nombramiento y Remoción.

Para los(as) empleados(as) públicos(as) de libre nombramiento y remoción el reconocimiento se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

El proceso de selección del (la) Mejor Empleado(a) de Libre Nombramiento y remoción se establecerá dentro del anexo técnico de la convocatoria respectiva.

9.2.4 Reconocimiento por Antigüedad

La Entidad entregará un reconocimiento, de acuerdo con aquellos(as) empleados(as) públicos(as) que, al 31 de diciembre de la vigencia respectiva, hayan prestado de manera ininterrumpida sus servicios a la Entidad, durante cinco, diez, quince, veinte, treinta o más años, en múltiplo de cinco. Se hará reconocimiento mediante acto público y de acuerdo con lo establecido para la vigencia por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, teniendo en cuenta el tiempo de servicio de los(as) empleados(as) públicos(as).

9.2.5 Reconocimiento Servicio de Voluntariado - Brigada de Emergencias, grupos colegiados y equipos de la entidad.

Para los(as) empleados(as) públicos(as) que realizan trabajo voluntario dentro de la Brigada de Emergencias de la Entidad y/o algún grupo colegiado (COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Comisión de Personal, Comité de Mujeres, Grupo de Gestores de Integridad, Equipo Dinamizador del programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros) se les otorgará un incentivo no pecuniario como reconocimiento a la labor desarrollada de acuerdo con lo establecido por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la vigencia.

Para ser seleccionado(a) y recibir la exaltación por servicio voluntario, los(as) empleados(as) públicos(as) deberán haber participado en el 90% o más de las actividades programadas por el Área de Talento Humano, relacionadas con el grupo(s) al (los) que pertenecen.

9.2.6 Reconocimiento a los Bici usuarios

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1811 de octubre de 2016, los(as) empleados(as) públicos(as) que utilizan la bicicleta para llegar a las instalaciones de la Entidad, recibirán medio ($\frac{1}{2}$) día laboral libre remunerado, por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a sus trabajos utilizando como medio de transporte la bicicleta; adicional recibirán un kit de aseo y un incentivo de acuerdo con la disponibilidad.

El proceso será liderado por aquella área que se encuentra a cargo del Plan Institucional de Gestión Ambiental, para el caso del FONCEP, será el Área Administrativa de la Entidad.

9.2.7 Reconocimiento Premio Distrital de Alta Gerencia

El Premio Distrital de Alta Gerencia, impulsado por la Alcaldía Mayor de Bogotá y organizado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), busca reconocer las mejores prácticas de entidades públicas del Distrito Capital que, mediante enfoques innovadores, han resuelto problemáticas críticas de la ciudad, alineándose con los objetivos del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2028 "Bogotá Camina Segura". Este galardón destaca iniciativas que promueven la seguridad, el bienestar social, el desarrollo económico, y la sostenibilidad, considerando enfoques diferenciales para diversos grupos poblacionales. Además, fomenta la transparencia, eficiencia e innovación en la gestión pública, contribuyendo a una Bogotá más justa, segura y equitativa.

Teniendo en cuenta los lineamientos del DASCD se promoverá la participación de los(as) empleados(as) públicos de la entidad en dicho proceso; los lineamientos se remitirán a través de comunicado oficial y se hará entrega de

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

estímulos a quienes acrediten participación.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

10.1 Seguimiento del Plan

El seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos se llevará a cabo de la siguiente manera:

- **Informes de ejecución:** La Subdirección Financiera y Administrativa en coordinación con el Área de Talento Humano deberá elaborar informes periódicos y un informe ejecutivo anual, en los cuales se indique el grado de cumplimiento de los cronogramas de bienestar e incentivos correspondientes a la vigencia.
- **Control de participación:** La Subdirección Financiera y Administrativa en coordinación con el Área de Talento Humano será responsable de garantizar el control de la participación del personal en los procesos ejecutados, utilizando para ello las herramientas internas destinadas a este fin.
- **Comisión de Personal:** En el marco de la Comisión de Personal, se realizará seguimiento a la ejecución del cronograma de bienestar e incentivos anual. Para ello, el área de Talento Humano proporcionará la información correspondiente requerida.

10.2 Evaluación e indicadores

El área de Talento Humano evaluará el cumplimiento del Plan, a través del resultado del siguiente indicador:

$$\frac{N^{\circ} \text{ de Actividades Realizadas}}{N^{\circ} \text{ de Actividades Programadas}}$$

Así mismo, evaluará los Resultados del Plan a través del siguiente indicador, cuyos factores serán resultado de Encuestas de percepción aplicadas:

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

*N° de encuestas de percepción por actividad
con resultado positivo*

N° total de encuestas de percepción por actividad

11. PRESUPUESTO

La Entidad cuenta con los recursos previstos en el presupuesto, dentro del rubro *Bienestar e Incentivos*, para adelantar las actividades que requieran contratación para ejecutar este Plan.

No obstante, también se dispone de recursos físicos y humanos, que, con base en una administración eficiente y transparente, de cooperación y articulación intra e interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de bienestar para las cuales no se requiere presupuesto. Adicionalmente, la Entidad contará con el acompañamiento y apoyo de la Caja de Compensación Familiar, conforme a las facultades establecidas en la ley.

Para el año 2025, los recursos asignados al Plan de Bienestar Social son: Trescientos cincuenta y dos mil doscientos sesenta y un mil pesos m/cte. (\$352.261.000).

12. ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos será adoptado mediante acto administrativo, una vez haya sido verificado por la Comisión de Personal y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Posteriormente, el plan será socializado a los servidores y servidoras públicos/as a través de los medios internos de comunicación.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

13. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2025 - FONCEP												
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
ACTIVIDAD	MESES											
	ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPTIEM	OCTUB	NOVIEM	DICIEMB
CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS(AS)												
DÍA DE LA MUJER.												
DÍA DEL HOMBRE												
DÍA DEL (LA) SECRETARIO(A) Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS. (DASCD)												
DÍA DEL CONDUCTOR. (DASCD)												
DÍA DE LA MADRE												
DÍA DEL PADRE												
DÍA DEL FUNCIONARIO SIN HIJOS												
DÍA DEL SERVIDOR PUBLICO												
DÍA DULCE FONCEP												
CUMPLEAÑOS FONCEP												
DÍA DE LA FAMILIA												
COMPETENCIAS TRADICIONALES FONCEP												
EDUCACION FORMAL												
CURSOS Y TALLERES DE EDUCACION INFORMAL												
EVENTOS ARTISTICOS Y CULTURALES												
VACACIONES RECREATIVAS.												
CAMINATAS ECOLÓGICAS.												
ESTILOS DE VIDA SALUDABLE												
CARRERAS ATLÉTICAS.												
TALLER DE RESILIENCIA, AUTOESTIMA Y DESARROLLO PERSONAL.												
TALLER DE AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL Y MANEJO DE LA DEPRESIÓN												
TALLER SOBRE COMUNICACIÓN ASERTIVA, HABILIDADES BLANDAS Y												
TALLER PLANEACIÓN ESTRATÉGICA												
TALLER DE LIDERAZGO												
TALLER DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS												
PRE PENSIONADOS												
SEMANA AMBIENTAL												
FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCONTROL												
SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
APROPIACION POLITICA INTEGRIDAD												
APROPIACION POLITICAS (MUJERES Y EQUIDAD DE GENERO - LGBTI -												
FERIA DE EMPRENDIMIENTO COLABORADORES												
FERIAS DE SERVICIOS												
NAVIDAD FONCEP												
NAVIDAD COMPARTIDA												
CIERRE DE GESTIÓN												
BONOS NAVIDENOS PARA LOS(AS) HIJOS(AS).												

14. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025 - FONCEP												
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
ACTIVIDAD	MESES											
	ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPTIEM	OCTUB	NOVIEM	DICIEMB
MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO												
CONVOCATORIA												
SEGUIMIENTO PROYECTOS												
ELABORACIÓN Y NOTIFICACIÓN ACTO ADMINISTRATIVO												
RECONOCIMIENTO EQUIPO GANADOR												
MEJORES EMPLEADOS(AS) CARRERA ADMINISTARTIVA												
CONVOCATORIA												
VERIFICACIÓN REQUISITOS												
ELABORACIÓN Y NOTIFICACIÓN ACTO ADMINISTRATIVO												
RECONOCIMIENTO GANADORES(AS)												
RECONOCIMIENTO A LOS VOLUNTARIADOS												
VERIFICACIÓN REQUISITOS												
RECONOCIMIENTO												
RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD												
VERIFICACIÓN REQUISITOS												
RECONOCIMIENTO												
RECONOCIMIENTO PREMIO DISTRITAL DE ALTA GERENCIA												
CONVOCATORIA												
RECONOCIMIENTO												

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
001	Enero de 2025	Creación y adopción del documento

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
DIANA MONTOYA HERNANDEZ SHARON AMAYA Contratistas TH Área Talento Humano	LIDA MARCELA SUAREZ HERRERA Responsable del proceso Asesora Responsable Área Talento Humano (E) DANIEL PARRA SILVA Asesor OAP – Profesional Contratista	JACKELINE LEÓN WILLIS Líder del proceso Subdirectora Financiera y Administrativo JOAQUIN MANUEL GRANADOS Jefe Oficina Asesora de Planeación

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.coALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES