

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2026

FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES – FONCEP

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	3
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3. ALCANCE	4
4. RESPONSABLES	4
5. DEFINICIONES	5
6. MARCO NORMATIVO	6
7. ALINEACIÓN CON LA CIRCULAR 24 DEL 28 DE NOVIEMBRE DEL 2025 – LINEAMIENTOS DISTRITALES 2026 DEL DASCD	8
8. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2024 – 2027 – FONCEP	9
9. METODOLOGÍA	10
10. ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y RETOS PARA LA GESTIÓN DEL BIENESTAR EN FONCEP	14
11. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR	16
12. DESARROLLO PLAN DE INCENTIVOS	20
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	24
14. PRESUPUESTO	25
15. RIESGOS ASOCIADOS	25
16. ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	26
17. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	26

INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento del talento humano constituye un elemento esencial para el cumplimiento de los objetivos misionales de las entidades públicas. La gestión adecuada de las personas permite consolidar equipos competentes, motivados y orientados a la prestación de un servicio público de calidad, incidiendo directamente en la eficiencia institucional, la confianza ciudadana y la sostenibilidad organizacional.

El Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP reconoce que la calidad de vida laboral de los servidores(as) públicos(as) es un pilar fundamental para garantizar una gestión eficaz. En este sentido, promueve acciones que favorecen el bienestar integral, el desarrollo personal y profesional, la equidad, la inclusión, la salud mental y la construcción de entornos laborales armónicos y seguros.

Asimismo, el fortalecimiento del compromiso institucional, el reconocimiento de los desempeños sobresalientes, la promoción de ambientes laborales saludables y la consolidación del sentido de propósito público, son factores estratégicos que impulsan la efectividad de la gestión y la continuidad de capacidades institucionales clave.

El presente Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 se formula en cumplimiento de la normativa vigente y de los Lineamientos Distritales para la Planeación Estratégica del Talento Humano definidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD. Este instrumento orienta las acciones para promover el bienestar integral, reconocer la labor de los servidores(as) públicos(as), fortalecer la permanencia de talento humano calificado, impulsar ambientes laborales seguros y fomentar una cultura orientada al servicio.

1. OBJETIVO GENERAL

Promover el bienestar integral, el reconocimiento, la motivación y el desarrollo de los(as) servidores(as) públicos(as) del FONCEP mediante estrategias orientadas a fortalecer su calidad de vida laboral, el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y la eficiencia en el servicio público.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al bienestar integral de los servidores(as) públicos(as) y sus familias mediante programas recreativos, culturales, deportivos y de promoción de salud.
- Fortalecer la salud mental y el autocuidado mediante acciones preventivas y de acompañamiento emocional.

- Impulsar la equidad, inclusión, diversidad y ambientes laborales seguros integrando el Programa ALDAS.
- Promover la conciliación de la vida laboral y personal a través de estrategias de salario emocional.
- Reconocer los desempeños sobresalientes, el compromiso y el aporte institucional del talento humano.
- Fortalecer el propósito público, el clima organizacional y el liderazgo incentivador.

3. ALCANCE

Los beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos serán los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad y sus núcleos familiares. Para efectos del programa, se entenderá como núcleo familiar el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor(a) y los hijos(as) menores de 25 años, así como las personas con discapacidad mayores de esa edad que dependan económicamente del servidor(a).

En cuanto a las actividades previstas, los incentivos estarán dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que hayan obtenido una calificación sobresaliente en su desempeño individual. Por su parte, las actividades de estímulos estarán orientadas a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad, sin distinción del tipo de vinculación.

4. RESPONSABLES

Talento Humano: Definir, formular y desarrollar anualmente 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, teniendo en cuenta lo dispuesto por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD en la Circular No. 24 del 28 de noviembre del 2025.

Comisión de Personal: Según lo dispuesto en el Artículo 16, literal h de la Ley 909 de 2004, corresponde a la Comisión de Personal participar en la formulación, divulgación y seguimiento del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

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” identificado con código: DCO-EST-DES-003, el cual establece, entre otras, la función de aprobar, articular esfuerzos y hacer seguimiento a las acciones, planes, programas, proyectos, estrategias, metodologías herramientas, metas institucionales y demás elementos de planeación y gestión adoptadas para la operación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Oficina de Control Interno: Proporcionar información sobre la identificación de oportunidades de mejora, basándose en los resultados de la evaluación institucional, informes de gestión de control interno, 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 necesidades a partir de los resultados del seguimiento y monitoreo de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.

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.

Asesor(a) Responsable de Comunicaciones y Servicio al Ciudadano: Apoyar en la divulgación y socialización de las actividades del Plan.

Subdirectores y Jefes de Oficina: Promover y facilitar el acceso y la participación activa de los servidores públicos que tienen a su cargo en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Servidores Públicos: Participar en las actividades de bienestar a las cuales se haya inscrito o sean de carácter institucional.

5. DEFINICIONES

Ambientes laborales saludables y seguros: Condiciones organizacionales que promueven el respeto, la equidad, la inclusión, la prevención de riesgos psicosociales y la convivencia laboral, garantizando espacios de trabajo dignos y libres de violencias y discriminación

Bienestar: Conjunto de políticas, planes, programas y actividades orientadas a mejorar la calidad de vida de los(as) servidores(as) públicos(as), mediante acciones que impactan de manera positiva su bienestar físico, mental, emocional, social y laboral.

Bienestar integral: Enfoque que reconoce al servidor(a) público(a) como un ser integral y promueve el equilibrio entre las dimensiones personal, familiar, social y laboral, mediante estrategias preventivas, formativas y de acompañamiento.

Bienestar laboral: Conjunto de acciones orientadas a mejorar las condiciones físicas, mentales, emocionales y sociales de los(as) servidores(as) públicos(as), con el fin de favorecer su calidad de vida laboral, satisfacción en el trabajo y desempeño institucional.

Calidad de vida laboral: Percepción que tienen los(as) servidores(as) públicos(as) sobre su entorno de trabajo, condiciones laborales, relaciones interpersonales,

reconocimiento y posibilidades de desarrollo, y su impacto en el bienestar y la productividad.

Clima organizacional: Ambiente laboral percibido por los(as) servidores(as) públicos(as), resultado de las relaciones interpersonales, los estilos de liderazgo, la comunicación, las condiciones de trabajo y la cultura organizacional.

Estímulos: Conjunto de actividades y acciones de carácter recreativo, cultural, deportivo, formativo y de integración, dirigidas a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad, orientadas a fortalecer el bienestar, el clima organizacional y el sentido de pertenencia.

Incentivos: Reconocimientos otorgados a los(as) servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que obtienen calificaciones sobresalientes en su desempeño individual, como mecanismo para valorar el mérito, la excelencia y el compromiso institucional.

Núcleo familiar: Grupo conformado por el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor(a), los hijos(as) menores de 25 años y las personas con discapacidad mayores de esa edad que dependan económicamente del servidor(a), para efectos de la participación en las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.

Reconocimiento: Práctica institucional mediante la cual se valora y visibiliza el aporte, el esfuerzo y los resultados alcanzados por los(as) servidores(as) públicos(as), fortaleciendo la motivación y la cultura de logro.

Salario emocional: Conjunto de beneficios no salariales orientados a promover la motivación, la conciliación de la vida laboral y personal, el bienestar emocional y el compromiso de los(as) servidores(as) públicos(as) con la entidad.

Salud mental: Estado de bienestar emocional, psicológico y social que permite a los(as) servidores(as) públicos(as) desarrollar sus capacidades, afrontar las demandas del entorno laboral y contribuir de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Servidor Público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

6. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP se sustenta en el marco jurídico que regula la gestión del talento humano en el sector público colombiano, así como

en los lineamientos distritales y las disposiciones internas que orientan la implementación de programas de bienestar, desarrollo y reconocimiento, garantizando:

- La promoción de la calidad de vida laboral
- El reconocimiento de los servidores(as) públicos(as)
- La prevención de riesgos psicosociales
- La consolidación de ambientes laborales seguros e inclusivos
- El fortalecimiento del propósito y servicio público
- La alineación con las prioridades estratégicas distritales para la vigencia 2026

A continuación, se presentan las principales normas que fundamentan la formulación, ejecución y evaluación del presente plan:

Normatividad Constitucional y Legal

- *Constitución Política de Colombia (1991)*

Establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de especial protección del Estado. Ordena garantizar condiciones dignas y justas, promover el bienestar general y asegurar la efectividad de los principios de igualdad, dignidad humana y participación.

- *Ley 909 de 2004 – Gestión del Empleo Público*

Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia del talento humano. Dispone que las entidades deben implementar políticas y programas que fortalezcan el bienestar de los servidores públicos y el desarrollo de sus competencias.

- *Decreto Ley 1567 de 1998 – Sistema Nacional de Bienestar Social*

Crea el Sistema de Estímulos y establece el Programa de Bienestar Social y el Programa de Incentivos, orientados a mejorar la calidad de vida laboral, promover la motivación, fortalecer el desempeño y reconocer los aportes sobresalientes de los servidores públicos.

- *Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública*

Compila las disposiciones en materia de administración del talento humano. Define lineamientos para el bienestar social, incentivos, evaluación del desempeño, capacitación, liderazgo y gestión del clima organizacional.

Normatividad Distrital

- *Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano – PPDGITH*

Orienta a las entidades distritales en la construcción de estrategias que permitan desarrollar, cuidar, promover y reconocer a los servidores públicos bajo un enfoque

integral de bienestar, equidad, salud mental, diversidad, inclusión y condiciones laborales dignas.

- *Plan Distrital de Desarrollo 2024–2028 “Bogotá Camina Segura”*

Establece lineamientos para fortalecer el talento humano del Distrito, mejorar el clima organizacional, promover ambientes seguros y consolidar una administración moderna, eficiente y orientada al servicio.

- *Circular 24 de 2025 – Lineamientos para la Planeación Estratégica del Talento Humano (DASCD)*

Orienta la formulación de los planes institucionales de talento humano para la vigencia 2026.

- *Lineamientos Distritales del Programa ALDAS*

Definen acciones para promover ambientes laborales libres de acoso, discriminación y violencias, así como estrategias pedagógicas para la convivencia, la gestión del cuidado y la diversidad.

Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- *Decreto 1072 de 2015 – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Establece los procedimientos y responsabilidades para garantizar condiciones seguras y saludables, así como la prevención de riesgos psicosociales, incluyendo el estrés laboral, la sobrecarga y otros factores que afectan el bienestar.

- *Resolución 0312 de 2019 – Estándares Mínimos del SG-SST*

Exige acciones de promoción y prevención en SST, integradas de manera articulada con los planes de bienestar institucional.

7. ALINEACIÓN CON LA CIRCULAR 24 DEL 28 DE NOVIEMBRE DEL 2025 – LINEAMIENTOS DISTRITALES 2026 DEL DASCD

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de FONCEP para la vigencia 2026, se formula de manera articulada con los lineamientos establecidos por el DASCD en la Circular 24 del 28 de noviembre del 2025, que orienta a las entidades distritales en la planeación estratégica del talento humano bajo los principios de bienestar integral, equidad, diversidad, reconocimiento, flexibilidad, liderazgo efectivo y consolidación del propósito público.

En cumplimiento de dichos lineamientos, el FONCEP incorpora los siguientes enfoques estratégicos:

Salario emocional y estrategias de bienestar integral

Se incluyen acciones orientadas a promover modalidades flexibles de trabajo, conciliación de la vida laboral y personal, accesibilidad a licencias y permisos,

programas de autocuidado, cultura del descanso y uso efectivo de los beneficios no pecuniarios.

El plan integra campañas de visibilización, inducción y reinducción sobre los beneficios distritales del salario emocional.

Bienestar logrado a través del trabajo

Se incorporan estrategias para fortalecer el sentido de propósito, la comprensión del impacto del empleo público, el reconocimiento cotidiano, la retroalimentación constructiva y la valoración del aporte misional de cada servidor(a).

Integración del Programa ALDAS

El Programa de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros – ALDAS se incorpora como un eje transversal para promover entornos libres de discriminación, violencias, inequidades y prácticas excluyentes. Se desarrollarán acciones de formación, sensibilización, acompañamiento y cultura de respeto y convivencia.

Reconocimiento institucional y conmemoraciones oficiales

El plan incluye las conmemoraciones distritales definidas por el DASCD, tales como:

- Conmemoración de las secretarías y los secretarios del Distrito
- Conmemoración de las conductoras y los conductores del Distrito
- Gala Distrital de Reconocimiento

Así como el fortalecimiento del Plan de incentivos y reconocimientos.

Transversalización del enfoque diferencial y de diversidad

Se aplican lineamientos diferenciales para mujeres, personas con discapacidad, población LGBTIQ+, grupos etarios diversos, personas cuidadoras y servidores(as) en condiciones de vulnerabilidad.

8. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2024 – 2027 – FONCEP

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del FONCEP se encuentra articulado con los objetivos estratégicos definidos en el Plan Estratégico Institucional 2024–2027, en la medida en que contribuye al fortalecimiento de la capacidad organizacional, al desarrollo del talento humano y al mejoramiento continuo de la gestión institucional. Las acciones orientadas al bienestar integral, la motivación y el reconocimiento de los(as) servidores(as) públicos(as) fortalecen las competencias, el compromiso y la estabilidad del equipo humano, aspectos clave para garantizar una gestión eficiente, confiable y orientada al cumplimiento de la misión institucional.

Así mismo, este plan apoya el logro de los objetivos estratégicos relacionados con la consolidación de una cultura organizacional enfocada en el servicio, la integridad y la generación de confianza ciudadana. Al promover ambientes laborales saludables, la salud mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el reconocimiento al desempeño, se fortalecen el clima organizacional y el sentido de pertenencia, creando condiciones que impactan positivamente la calidad del servicio público, la sostenibilidad institucional y el cumplimiento de los resultados estratégicos del FONCEP.

9. METODOLOGÍA

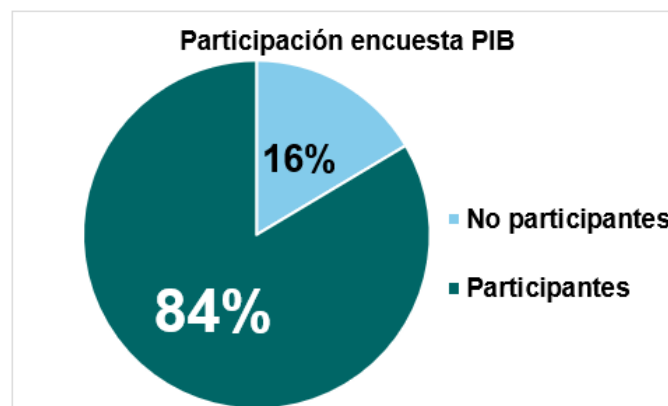
Diagnóstico

En cumplimiento con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, el Diagnóstico de Necesidades se consolidó a partir del análisis de los insumos que forman parte del contexto organizacional vigente en la entidad y mediante la aplicación de una encuesta a los servidores públicos, complementada con los aportes de los directivos, lo que permitió articular el aprendizaje organizacional con las operaciones y el quehacer institucional.

Encuesta

Con el propósito de identificar las necesidades, intereses y expectativas de los(as) servidores(as) públicos frente a los planes de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, el Área de Talento Humano aplicó una encuesta dirigida a la totalidad de los(as) servidores(as) de la Entidad.

El ejercicio se realizó entre el 14 y el 17 de octubre de 2025, mediante un formulario electrónico remitido al correo institucional de cada servidor. En total se recibieron sesenta y seis (66) respuestas válidas de setenta y nueve (79) servidores habilitados. lo que representa una tasa de participación del 84%, considerada altamente representativa y suficiente para el análisis de los resultados.



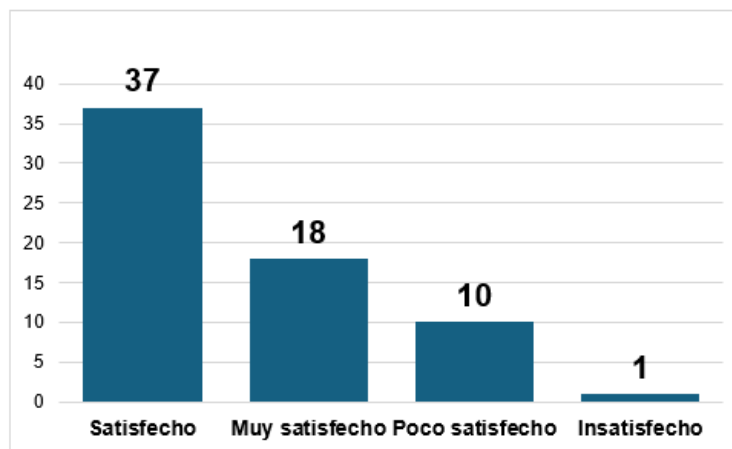
Participación encuesta

Participantes	66	84%
No participantes	13	16%
Total planta	79	100%

Resultados

Los resultados de la encuesta reflejan una percepción positiva sobre el ambiente laboral y las actividades de bienestar que adelanta la entidad.

¿Cómo evalúa su nivel de satisfacción general con el ambiente laboral?



Grado de satisfacción

Satisfecho	37	56%
Muy satisfecho	18	27%
Poco satisfecho	10	15%
Insatisfecho	1	2%
Participantes encuestados	66	100%

El 56% de los(as) servidores(as) manifestó sentirse satisfecho con el ambiente laboral, mientras que un 27% expresó un nivel de satisfacción alto, y solo un 15% indicó estar poco satisfecho. Esto sugiere que más de dos tercios de los(as) servidores(as) valoran positivamente las condiciones de su entorno de trabajo y las acciones desarrolladas por el área de Talento Humano.

¿Ha participado en las actividades organizadas por el Área de Talento Humano en el marco del Plan de Bienestar?

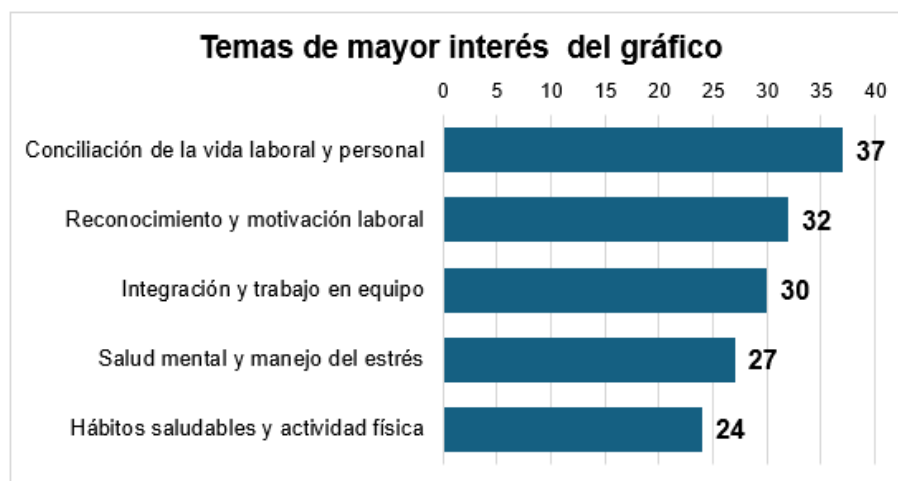


Participación en las actividades PIB

SI	63	95%
NO	3	5%
Participantes encuestados	66	100%

En cuanto a la participación, el 95% de los(as) servidores(as) señaló haber participado en las actividades organizadas por la entidad en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos, frente a un 5% que no ha participado. Este alto nivel de involucramiento evidencia la acogida que tienen las iniciativas institucionales orientadas al fortalecimiento del clima laboral, la integración y la calidad de vida en el trabajo.

¿Qué aspectos considera prioritarios para mejorar el bienestar en la Entidad?



Respecto a los temas de mayor interés para el fortalecimiento del bienestar, los resultados muestran las siguientes prioridades:

Temas de mayor interés

Conciliación de la vida laboral y personal	37	56%
Reconocimiento y motivación laboral	32	48%
Integración y trabajo en equipo	30	45%
Salud mental y manejo del estrés	27	41%
Hábitos saludables y actividad física	24	36%
Participantes encuestados	66	100%

Estos resultados reflejan una tendencia hacia el fortalecimiento del equilibrio entre las demandas laborales y personales, así como la búsqueda de espacios de reconocimiento y sentido de pertenencia. En este sentido, se evidencia la importancia de continuar implementando acciones que fomenten la cohesión, la comunicación efectiva y el bienestar emocional.

De igual forma, un grupo significativo de servidores(as) manifestó interés en que se mantengan o amplíen los incentivos relacionados con el desempeño, la antigüedad y el reconocimiento a buenas prácticas laborales. Esto demuestra la relevancia de fortalecer estrategias de motivación intrínseca y extrínseca que promuevan el compromiso institucional.

Así mismo, se recibieron las siguientes recomendaciones frente a la proyección del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del FONCEP para la vigencia 2026:

- Fortalecer las estrategias de conciliación vida laboral -personal, mediante acciones que promuevan la corresponsabilidad, el uso adecuado del tiempo y la gestión saludable de la carga laboral. Esto puede incluir campañas de sensibilización, pausas activas y días de bienestar.
- Consolidar programas de salud mental y autocuidado, ampliando la oferta de actividades orientadas a la prevención del estrés, el manejo de emociones, la resiliencia y el fortalecimiento del bienestar psicológico. Se recomienda articular estas acciones con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Estilos de Vida Saludables.
- Promover la cultura de reconocimiento institucional, fortaleciendo los mecanismos de incentivos tanto individuales como colectivos. Esto incluye reconocer logros sobresalientes, buenas prácticas, innovación, compromiso y trabajo colaborativo.
- Ampliar la oferta de actividades de integración y cohesión, priorizando aquellas que fomenten la comunicación entre áreas, la construcción de confianza, la empatía y el sentido de pertenencia. Estas acciones deben incluir tanto actividades recreativas como espacios formativos que fortalezcan los valores institucionales y el trabajo en equipo.
- Potenciar los programas de bienestar familiar, con énfasis en actividades que involucren a los núcleos familiares, reconociendo que el bienestar de los servidores se refleja también en su entorno personal.

- Impulsar la comunicación interna efectiva, mediante canales que permitan a los(as) servidores(as) conocer con oportunidad la programación de las actividades, sus objetivos y beneficios, garantizando transparencia y participación en la construcción de los planes.

10. ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y RETOS PARA LA GESTIÓN DEL BIENESTAR EN FONCEP

En el marco del proceso de evaluación del entorno organizacional, durante la vigencia 2024 el FONCEP adelantó la medición del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo, en articulación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASC, el cual se realiza cada dos (2) años. Este ejercicio permitió conocer la percepción de los(as) servidores(as) públicos(as) y contratistas frente a los factores que inciden en su bienestar integral, así como establecer el nivel de riesgo psicosocial presente en la Entidad.

El resultado global de riesgo fue del 22,13 %, clasificado como riesgo bajo conforme con el modelo de análisis propuesto por el DASC. No obstante, el estudio identificó aspectos que requieren atención prioritaria para fortalecer la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y la motivación institucional.

Las principales oportunidades de mejora se concentran en los siguientes ejes:

- Salario emocional y remuneración: Si bien presentan niveles de valoración media, esto evidencia la necesidad de revisar e innovar en las estrategias no económicas de reconocimiento y bienestar, con el fin de fortalecer la conexión entre las expectativas del talento humano y la propuesta de valor institucional.
- Redes de apoyo y percepción de mobbing: Se identificó un nivel de riesgo medio, lo cual resalta la importancia de fortalecer los canales de escucha activa, acompañamiento y prevención del acoso laboral.
- Liderazgo organizacional: La percepción general refleja oportunidades para mejorar en términos de liderazgo claro y orientador, aspecto clave para la cohesión de los equipos, la resolución de conflictos y el direccionamiento estratégico.
- Administración del tiempo: Se evidencian oportunidades para mejorar el equilibrio vida-trabajo, el descanso efectivo y la gestión saludable del tiempo.
- En contraste, se destacan fortalezas institucionales que representan activos estratégicos:
- Relaciones interpersonales y comunicación: Con un nivel de riesgo bajo, se posicionan como elementos favorables para el fortalecimiento del trabajo colaborativo.
- Autogestión y empoderamiento: Se evidencia un alto compromiso individual con el logro de los objetivos institucionales.

- Estado emocional general: La mayoría de los colaboradores reportan niveles positivos de bienestar subjetivo, aunque se identifican situaciones puntuales de estrés que requieren abordaje preventivo.

A partir de este diagnóstico, el informe recomienda acciones estratégicas orientadas a consolidar un entorno laboral más saludable, motivador y sostenible:

- Fortalecer las capacidades de liderazgo institucional mediante formación en liderazgo transformacional, inteligencia emocional y gestión de equipos.
- Reforzar el salario emocional incorporando esquemas de flexibilidad horaria, reconocimiento simbólico, espacios de participación y bienestar.
- Promover el bienestar emocional con estrategias preventivas frente al burnout, talleres psicoeducativos y canales de atención oportuna.
- Fomentar el sentido de pertenencia mediante actividades de integración, estrategias de cohesión grupal y promoción del respeto en el entorno laboral.
- Impulsar el desarrollo profesional, articulando planes de carrera con metas institucionales y estrategias de bienestar integral.

Por lo anterior, el presente Plan fue formulado a partir de los resultados de la Encuesta de Clima Laboral realizada en la vigencia 2024, cuyos hallazgos orientaron la definición de acciones concretas dirigidas a fortalecer el ambiente organizacional, la motivación, la salud emocional y el sentido de pertenencia del talento humano del FONCEP.

En este sentido, se incluye una tabla que resume la relación directa entre los principales hallazgos y las acciones contempladas en el presente Plan, evidenciando la alineación entre el diagnóstico organizacional y las estrategias propuestas para promover el bienestar institucional.

Hallazgo del Clima Laboral 2024	Recomendación del informe	Acciones incluidas en el Plan de Bienestar 2026
Percepción de liderazgo organizacional débil	Fortalecer el liderazgo institucional	Talleres de liderazgo
Nivel medio de satisfacción con el salario emocional	Reforzar prácticas de reconocimiento, sentido de pertenencia y flexibilidad	Actividades como “viernes feliz”, reconocimientos simbólicos, pausas activas, jornada laboral flexible
Riesgo medio en redes de apoyo (percepción de mobbing, bajo apoyo emocional)	Promover la cohesión, el clima positivo y estrategias de autocuidado	Actividades de Estilos de Vida Saludable. Talleres 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
Administración del tiempo y carga laboral	Implementar gestión del tiempo y estrategias para prevenir el estrés	Talleres sobre manejo del tiempo, bienestar laboral, prevención del síndrome de burnout

Hallazgo del Clima Laboral 2024	Recomendación del informe	Acciones incluidas en el Plan de Bienestar 2026
Requiere seguimiento a factores de estrés y fatiga laboral	Fortalecer acciones preventivas en salud mental	Talleres de autocuidado emocional, pausas activas
Necesidad de propósito y desarrollo profesional	Generar planes de carrera y motivación institucional	Actividades de promoción de la Educación Formal a través del FRADEC y FEDHE

11. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR

El Plan Institucional de Bienestar para la vigencia 2026 se desarrolla a través de cinco ejes estratégicos que orientan las acciones de bienestar integral, salud mental, inclusión, salario emocional, reconocimiento y cultura del servicio, en coherencia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD en la Circular 24 de 2025.

Cada eje integra actividades que responden a los enfoques de diversidad, equidad, convivencia, bienestar logrado a través del trabajo, seguridad psicológica, fortalecimiento del propósito público y prevención de riesgos psicosociales, así como medidas específicas derivadas de los resultados de clima laboral y calidad de vida en el trabajo.

Como criterio transversal, el Área de Talento Humano apoyará, sin asumir la coordinación técnica, las actividades derivadas de las políticas públicas distritales y programas institucionales, tales como Mujer y Equidad de Género, Diversidad Sexual y de Género – LGBTIQ+, Programa ALDAS, Cultura de Autocuidado, Mascotas Amigables, Seguridad y Salud en el Trabajo – SST y el Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA. Las dependencias responsables, los comités y/o equipos dinamizadores liderarán el diseño, orientación técnica y ejecución de dichos procesos, mientras que Talento Humano brindará acompañamiento logístico, operativo o de bienestar cuando sea requerido.

EJE 1 – BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Propósito del eje:

Promover el bienestar integral de los servidores(as) públicos(as) mediante estrategias de autocuidado, prevención del riesgo psicosocial, conciliación entre la vida laboral y personal, gestión del estrés, fortalecimiento del salario emocional y promoción de hábitos de vida saludable.

Alineación Circular 024 DASCD:

- Salario emocional
- Carga laboral y administración del tiempo
- Bienestar logrado a través del trabajo
- Cultura de autocuidado

- Acciones derivadas de riesgo medio en estrés y gestión del tiempo

Actividades estratégicas 2026:

- Actividades de Estilos de Vida Saludable (risoterapia, yoga, rumba)
- Caminatas ecológicas
- Carreras atléticas
- Olimpiadas Deportivas Distritales
- Competencias tradicionales FONCEP
- Vacaciones Recreativas para los(as) hijos(as) de los(as) servidores(as) públicos(as)
- Día de la Familia
- Reconocimiento a biciusuarios(as)
- Estrategias de salario emocional (horarios flexibles, descanso compensado, tiempopreciado con bebés, viernes feliz, tarde de juegos)
- Taller práctico de administración del tiempo y organización de actividades
- Actividades de conciliación vida–trabajo

EJE 2 – SALUD MENTAL Y BIENESTAR EMOCIONAL

Propósito del eje:

Fortalecer la salud mental, el equilibrio emocional y la resiliencia de los servidores(as), mediante acciones de prevención, intervención temprana y acompañamiento, promoviendo entornos laborales seguros y emocionalmente saludables.

Alineación Circular 024 DASCD:

- Salud mental como prioridad distrital
- Riesgo medio en factores psicosociales
- Integración del PAED
- Prevención de violencias y promoción de ambientes seguros

Actividades estratégicas 2026:

- 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
- Taller de Desvinculación Asistida (actividades internas y oferta del DASCD)
- Pausas mentales: ejercicios breves de respiración, relajación y mindfulness guiado
- Socialización continua del Programa de Acompañamiento Emocional Distrital – PAED.

EJE 3 – DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y AMBIENTES LABORALES SEGUROS (ALDAS)

Propósito del eje:

Promover entornos laborales respetuosos, libres de discriminación y violencias, garantizando condiciones de equidad, accesibilidad, inclusión y trato digno a todas las personas, bajo el enfoque del Programa ALDAS.

Alineación Circular 024 DASCD:

- Lineamientos obligatorios del Programa ALDAS
- Enfoque diferencial
- Acciones para ambientes seguros y libres de discriminación
- Igualdad de oportunidades y accesibilidad

Actividades estratégicas 2026:

- Conmemoración Día de la Mujer
- Conmemoración Día del Hombre
- Conmemoración Día del Padre
- Conmemoración Día de la Madre
- Talleres ALDAS de trato digno, diversidad, lenguaje incluyente y prevención de violencias
- Apoyo al desarrollo de actividades de apropiación de las Políticas Mujeres y Equidad de Género, LGBTIQ+ y Mascotas Amigables (lideradas por las áreas responsables).
- Feria de Emprendimiento de los(as) servidores(as) públicos(as)

EJE 4 – DESARROLLO HUMANO, FAMILIAR Y SOCIOCULTURAL

Propósito del eje:

Fomentar el desarrollo integral del talento humano a través de actividades recreativas, deportivas, culturales y de fortalecimiento del bienestar familiar, promoviendo la integración, el uso saludable del tiempo libre y la calidad de vida de los servidores(as) y sus familias.

Alineación Circular 024 DASCD:

- Bienestar integral
- Cultura del cuidado familiar
- Actividades deportivas, culturales y recreativas como estrategia de salud mental
- Conmemoraciones oficiales

Actividades estratégicas 2026:

- Conmemoración Día del Servidor sin Hijos
- Ferias de Servicios (vivienda, cooperativas, cajas, FNA, programas de vivienda)
- Cursos y talleres de educación informal
- Promoción de Educación Formal a través del FRADEC y FEDHE
- Acompañamiento a actividades del Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA
- Conmemoración de las secretarías y los secretarios del Distrito
- Conmemoración de las conductoras y los conductores del Distrito
- Día dulce FONCEP
- Actividad Artístico cultural

Subcomponente: Desarrollo Institucional y Fortalecimiento de Capacidades

Este subcomponente agrupa las acciones de formación y fortalecimiento de habilidades que contribuyen al desarrollo institucional, mejoran la comunicación, la gestión pública y la participación activa de los(as) servidores(as), y que, de acuerdo con los lineamientos del DASCD, pueden articularse como actividades de bienestar cuando generan impacto positivo en el clima laboral y en el desempeño colectivo.

Actividades del subcomponente

- Taller de Planeación Estratégica
- Taller de Liderazgo
- Taller de seguimiento institucional
- Taller de Evaluación de la Gestión
- Talleres de fortalecimiento de habilidades para la gestión pública

EJE 5 – IDENTIDAD, RECONOCIMIENTO Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO**Propósito del eje:**

Fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso, la identidad institucional y la vocación por el servicio público, mediante acciones de reconocimiento, propósito, cultura organizacional y comunicación interna.

Alineación Circular 024 DASCD:

- Bienestar logrado a través del trabajo
- Reconocimiento institucional
- Gala Distrital de Reconocimiento
- Refuerzo del propósito público

Actividades estratégicas 2026:

- Conmemoración Día del Servidor Público
- Conmemoración Cumpleaños FONCEP
- Celebración de Cumpleaños de los(as) servidores(as) públicos(as)
- Navidad FONCEP
- Navidad Compartida (servicio social)
- Cierre de Gestión
- Reconocimientos e incentivos

12. DESARROLLO PLAN DE INCENTIVOS

El Plan Institucional de Incentivos del FONCEP constituye un reconocimiento formal al desempeño destacado de los(as) servidores(as) públicos(as) y de los equipos de trabajo, en concordancia con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Este plan integra incentivos pecuniarios y no pecuniarios orientados a promover la excelencia, fortalecer el compromiso institucional y estimular prácticas que contribuyan al mejoramiento continuo del servicio público.

La Entidad reconocerá tanto el mérito individual como el colectivo, teniendo en cuenta criterios de excelencia en la evaluación del desempeño, el cumplimiento de las responsabilidades asignadas, la participación activa en espacios institucionales y el aporte significativo a la gestión pública. Los incentivos se otorgarán mediante procesos de selección transparentes, equitativos y articulados con las disposiciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

12.1. Incentivos

Incentivos pecuniarios

Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. De acuerdo con el Artículo 31 del Decreto Ley 1567 de 1998, 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.

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 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.

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:

- **Mejores servidores(as) de Carrera Administrativa**, en los niveles profesional, técnico, asistencial y asesor.
- **Mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción**, con base en los Acuerdos de Gestión.
- **Mejores equipos de trabajo**, como reconocimiento al logro de resultados colectivos y al aporte al mejoramiento institucional.
- **Mejor de los mejores de Carrera Administrativa**
- **Reconocimiento por antigüedad**, dirigido a quienes cumplen 5, 10, 15, 20, 30 o más años de servicio continuo.
- **Reconocimiento al Servicio de Voluntariado**, dirigido a integrantes de la Brigada de Emergencias, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Comisión de Personal, Comité de Mujeres, Gestores de Integridad, Equipo Dinamizador ALDAS o grupos colegiados institucionales.
- **Reconocimiento a los biciusuarios**, conforme a lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016.

Criterios de selección de los Mejores Empleados(as) de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción

De acuerdo con lo establecido en los artículos 2.2.10.10, 2.2.10.11 y 2.2.10.12 del Decreto Nacional 1083 de 2015, la Subdirección Financiera y Administrativa en cabeza del Área de Talento Humano, realizará la revisión de los servidores (as) que cumplan con los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

Se elegirán a los(as) servidores(as) que en cada nivel (Asistencial, Técnico, Profesional y Asesor) hayan obtenido en su Evaluación de Desempeño Laboral Calificación Definitiva en el nivel sobresaliente.

En caso de presentarse empates, se procederá a un sorteo (balota), en el cual participarán los jefes de Control Interno Disciplinario y Control Interno, garantizando transparencia e imparcialidad.

Para la selección del mejor de los mejores, se realizará un sorteo (balota) bajo la misma metodología, teniendo en cuenta el resultado de cada nivel.

Para la selección del mejor servidor de libre nombramiento y remoción se verificará los resultados de los sistemas de evaluación de gestión y en caso de presentarse empate se realizará votación de todos los servidores de planta.

Mejores Equipos de Trabajo

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

Reconocimiento por Antigüedad

El FONCEP otorgará un reconocimiento a los(as) empleados(as) públicos(as) que, al 31 de diciembre de la vigencia respectiva, hayan prestado sus servicios de manera ininterrumpida a la Entidad durante cinco, diez, quince, veinte, treinta o más años, en múltiplos de cinco. Este reconocimiento se realizará mediante acto público, conforme a las disposiciones establecidas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la vigencia correspondiente, y considerando el tiempo de servicio de cada servidor(a) público(a).

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

A los(as) empleados(as) públicos(as) que participan de forma voluntaria en la Brigada de Emergencias o en alguno de los grupos colegiados de la Entidad (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 desempeñada, conforme a lo dispuesto por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la vigencia correspondiente.

Para ser considerados(as) en este reconocimiento, los(as) servidores(as) deberán haber participado en al menos el 90 % de las actividades programadas por el Área de Talento Humano, en relación con el(los) grupo(s) al que pertenezcan.

Reconocimiento a los Bici usuarios

De conformidad con lo establecido en la Ley 1811 de 2016, los(as) empleados(as) públicos(as) que utilicen la bicicleta como medio de transporte para llegar a las instalaciones de la Entidad podrán recibir medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) llegadas certificadas. Adicionalmente, se les entregará un kit de aseo y un incentivo, sujeto a la disponibilidad de recursos.

La implementación y seguimiento de este beneficio estará a cargo del área responsable del Plan Institucional de Gestión Ambiental; en el caso del FONCEP, dicha responsabilidad recae en el Área Administrativa de la Entidad.

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 estímulos a quienes acrediten participación.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento al Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se realizará de manera continua, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades programadas, el avance de los cronogramas y la efectividad de las estrategias implementadas para la vigencia. Para ello, se llevarán a cabo los siguientes mecanismos de control:

Informes de ejecución:

La Subdirección Financiera y Administrativa, en coordinación con el Área de Talento Humano, **elaborará informes mensuales y un informe ejecutivo anual** que consolide el avance del Plan. Estos informes incluirán el grado de cumplimiento del cronograma de actividades, los resultados obtenidos y los aspectos relevantes de la gestión realizada.

Control de participación:

La Subdirección Financiera y Administrativa, en coordinación con el Área de Talento Humano, garantizará el control de la participación de los(as) servidores(as) públicos(as) en las actividades ejecutadas. Para ello se utilizarán los registros y herramientas internas destinadas al seguimiento de la asistencia y participación.

Seguimiento en la Comisión de Personal:

La ejecución del cronograma anual de bienestar e incentivos será presentada y revisada en las sesiones de la Comisión de Personal. El Área de Talento Humano suministrará la información correspondiente y los avances requeridos para dicha verificación.

Evaluación e indicadores

El Área de Talento Humano evaluará el desempeño y cumplimiento del Plan a través de los siguientes indicadores:

Mide el porcentaje de actividades realizadas frente a las programadas en la vigencia.

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

Evalúa la satisfacción y percepción positiva de los(as) servidores(as) públicos(as) frente a cada actividad desarrollada, mediante encuestas aplicadas posterior a la ejecución.

$$\frac{N^{\circ} \text{ de encuestas de percepción por actividad con resultado positivo}}{N^{\circ} \text{ total de encuestas de percepción por actividad}}$$

Con estos indicadores, el Área de Talento Humano identificará oportunidades de mejora, ajustará estrategias y fortalecerá la planeación para el siguiente periodo.

14. PRESUPUESTO

La Entidad dispone de los recursos asignados en el presupuesto anual, dentro del rubro de Bienestar e Incentivos, para adelantar las actividades que requieran contratación y que estén contempladas en el presente Plan.

Adicionalmente, se cuenta con recursos físicos, logísticos y humanos que, mediante una administración eficiente, transparente y articulada, permitirán desarrollar actividades que no requieren ejecución presupuestal directa. Estas acciones se realizarán en coordinación con las dependencias responsables y con el apoyo de aliados estratégicos.

Asimismo, la Entidad contará con el acompañamiento y respaldo de la Caja de Compensación Familiar, conforme a las facultades y servicios establecidos en la normativa vigente.

Para la vigencia 2026, los recursos asignados al Plan Institucional de Bienestar e Incentivos ascienden a **TRESCIENTOS SETENTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$373.500.000)**.

ITEM	DESCRIPCIÓN	MONTO
1	Plan de Incentivos	\$25.000.000
2	Plan de Bienestar	\$348.500.000

15. RIESGOS ASOCIADOS

Riesgo	Control	Responsable	Probabilidad	Impacto
Talento humano gestionado inadecuadamente	Asegurar el conocimiento de las necesidades de bienestar y capacitación de los funcionarios del FONCEP mediante la implementación de la encuesta de medición de resultados de clima laboral, según el DASCD	Área de Talento Humano	Alta	Alta

Riesgo	Control	Responsable	Probabilidad	Impacto
	Verificar la normatividad de los requisitos establecidos para la entrega de los incentivos a los servidores y sus familias			

16.ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos será adoptado una vez sea revisado por la Comisión de Personal y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, conforme a las disposiciones normativas vigentes.

Una vez adoptado, el Plan será socializado con los(as) servidores(as) públicos(as) a través de los medios internos de comunicación institucional, para garantizar su conocimiento y adecuada implementación

17.CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2026 - FONCEP CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
EJE	ACTIVIDAD	MESES										
		ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPTIEM	OCTUB	NOVIEM
EJE 1 – BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Actividades de Estilos de Vida Saludable (risoterapia, yoga, rumba)											
	Caminatas ecológicas											
	Carreras atléticas											
	Competencias tradicionales FONCEP											
	Vacaciones Recreativas para los(as) hijos(as) de los(as) empleados(as) públicos(as)											
	Día de la Familia											
	Taller práctico de administración del tiempo y organización de actividades											
EJE 2 – SALUD MENTAL Y BIENESTAR EMOCIONAL	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											
	Taller de Desvinculación Asistida											
	Pausas mentales											
EJE 3 – DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y RESPECTO A DIFERENTES AMBIENTES LABORALES (ALDAS)	Commemoración Día de la Mujer											
	Commemoración Día del Hombre											
	Commemoración Día del Padre											
	Commemoración Día de la Madre											
	Talleres ALDAS de trato digno, diversidad, lenguaje incluyente y prevención de violencias											
EJE 4 – DESARROLLO HUMANO, FAMILIAR Y SOCIOCULTURAL	Feria de Emprendimiento de los(as) empleados(as) públicos(as)											
	Commemoración Día del Funcionario sin Hijos											
	Ferias de Servicios											
	Cursos y talleres de educación informal											
	Commemoración de las secretarías y los secretarios del Distrito											
	Commemoración de las conductoras y los conductores del Distrito											
	Día Dulce FONCEP											
Subcomponente de desarrollo institucional y fortalecimiento de capacidades	Actividad Artístico cultural											
	Taller de Dirección estratégica											
	Taller de Liderazgo											
	Taller de seguimiento institucional											
	Taller de Evaluación de la Gestión											
EJE 5 – IDENTIDAD, RECONOCIMIENTO Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Talleres de fortalecimiento de habilidades para la gestión pública											
	Gala Distrital de Reconocimiento											
	Commemoración Día del Servidor Público											
	Commemoración Cumpleaños FONCEP											
	Celebración de Cumpleaños de los(as) empleados(as) públicos(as)											
	Cierre de Gestión											
	Navidad FONCEP											
	Navidad Compartida (servicio social)											
	Reconocimientos e incentivos											

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
001	Enero de 2026	Creación y adopción del documento

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
DIANA DEL PILAR MONTOYA HERNÁNDEZ Profesional Contratista Área Talento Humano CINDY LORENA CUÉLLAR BECERRA Profesional Contratista Área Talento Humano	LEIDY CAROLINA ROJAS ROJAS Responsable del proceso Asesor Responsable Área Talento Humano DANIEL PARRA SILVA Profesional Contratista Asesor Oficina Asesora de Planeación	MANUEL FERNANDO ISAZA GONZÁLEZ Líder del proceso Subdirector Financiero y Administrativo JOAQUIN MANUEL GRANADOS Jefe Oficina Asesora de Planeación