VERSIÓN: 004



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS

2024

FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES- FONCEP





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-003 **VERSIÓN:** 004

TABLA DE CONTENIDO

INTRODU	CCIÓN	5
1.	OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL	!
1.1.	OBJETIVO GENERAL	5
1.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2.	RESPONSABLES	6
3.	MARCO LEGAL	6
4.	MARCO CONCEPTUAL	
5	MARCO INSTITUCIONAL	8
6	ALCANCE	
7	ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	13
8.	PLAN DE INCENTIVOS	19
9.	OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS	20
10.	ALCANCE DEL PLAN DE INCENTIVOS	20
11.	REQUISITOS PARA ACCEDER AL PLAN DE INCENTIVOS	20
12.	METODOLOGIA PARA OTORGAR INCENTIVOS	2
13.	ENTREGA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS ESPECIALES	 2 2
14.	RECURSOS	
15.	INDICADORES Y METAS	
16.	CONTRATACIÓN ASOCIADA A LA EJECUCIÓN DE LOS RECURSOS	2
17.	RIESGOS ASOCIADOS	2





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-003 VERSIÓN: 003

INTRODUCCIÓN

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

Por esta razón, con este Plan de Bienestar 2024 se busca fortalecer la calidad de vida de nuestros funcionarios tomando como pilar estructural la cultura institucional que promueve el sentido de pertenencia, motivación y productividad de los funcionarios que redunda en optimizar el ambiente laboral.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizar a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, por tal motivo el equipo de Talento Humano del FONCEP, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio la encuesta de necesidades de capacitación, Bienestar Incentivos e Integridad 2024, aplicada durante el mes de diciembre de 2023. En ese sentido, el Plan de Bienestar Social Laboral debe responder básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de dicho instrumento, para recopilar información socio demográfica e indagar sobre las necesidades e intereses de los servidores y sus familias en materia de Protección y Servicios Sociales. Al momento de realizar el Diagnóstico de Necesidades debe aclararse a los servidores públicos de la Entidad que su propósito es el de identificar tendencias que permitan orientar los recursos para la satisfacción de las necesidades e intereses y que tengan la máxima cobertura posible; es decir que haya conciencia de que no se trata de satisfacer necesidades individuales que son responsabilidad de cada uno, sino necesidades de carácter colectivo.

El Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones FONCEP actualizará la información de la encuesta de bienestar para cada vigencia, con el fin de formular el Plan Anual de Bienestar Social ajustado a las necesidades e intereses de la Entidad, que será de conocimiento público, en virtud de las necesidades de los servidores, orientados a crear, mantener y mejorar, las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como el desarrollo y mejoramiento institucional.

1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

1.1. Objetivo General

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





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-003 VERSIÓN: 003

preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, así como, generar en los servidores conciencia de la responsabilidad que tienen en relación con el cuidado del medio ambiente y los recursos naturales.

1.2. Objetivos específicos

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios de la entidad.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios para generar actitudes favorables frente al servicio público.
- C. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar.
- d. Brindar información en relación con la importancia del cuidado del medio ambiente, a fin de fomentar la cultura del buen uso de los recursos naturales, y la importancia del reciclaje.

2. RESPONSABLES

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

3. MARCO LEGAL

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

- Circular Externa 002 de 2023 "Lineamientos Planeación Estratégica de Talento Humano" DASCD
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública
- Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar Social y de Incentivos.
- Resolución interna 083 de 18 de febrero de 2019 "por la cual se modifica la Resolución 048 del 15 de marzo de 2017 y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
- Decreto 166 de 2010: Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 545 de 2011: Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C
- Reglamento Interno de capacitación y estímulos aprobado el 20 de diciembre de 2019, creado con miras a otorgar incentivos de manera objetiva, equitativa, transparente y respetando los principios de igualdad y mérito.
- Decreto 062 del 7 de febrero de 2014: Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 86 del 28 de febrero de 2014: Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital.
- Directiva 001 del 6 de febrero de 2015: Lineamientos Distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-003 VERSIÓN: 003

- Directiva conjunta 012 del 11 de septiembre de 2015: Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos, expedida por Alcaldía Mayor de Bogotá Secretaría Distrital de Planeación.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto Nacional 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Directiva 002 de 8 de marzo de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.
- Circular 014 de 2017, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante. Leyes 1822 y 1823 de 2017.
- Circular 16 del 16 de junio de 2017: modelo y lineamientos para la ejecución de los planes de bienestar en las entidades Distritales, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Circular 003 del 5 de febrero de 2019: propone lineamientos y desarrollando acciones para promover la calidad de vida y el mejoramiento de condiciones para los Servidores Públicos, y el reconocimiento a su labor al servicio de la cuidad, expedida por Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital.
- Decreto Distrital 492 de 2019, se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden Distrital.

4. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

5 MARCO INSTITUCIONAL

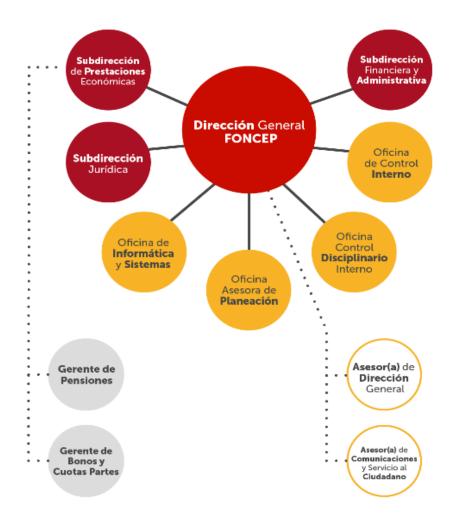
5.1 Organigrama

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



CÓDIGO: DCO-EST-GTH-003

VERSIÓN: 003

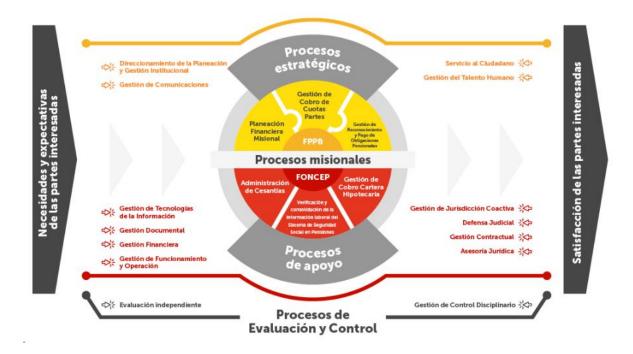






5.2 Mapa de procesos

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



5.3 Descripción de la población de servidores públicos del FONCEP

Teniendo en cuenta la información de la planta de personal del FONCEP con corte a 31 de diciembre de 2023, las características de esta son las siguientes:

Teniendo en cuenta la información de la planta de personal del FONCEP con corte a 31 de diciembre de 2023, las características de esta son las siguientes:

Tipo de	No.
Nombramiento	Personas
CARRERA ADMINISTRATIVA	52
LNR	14
PERIODO FIJO	1
PERIODO DE PRUEBA	2
PROVISIONAL	8

Fuente: Área de Talento Humano





Genero	Cargos ocupados por genero	Porcentaje %
Mujeres	48 de 77	63%
Hombres	29 de 77	37%
Vacantes sin ocupar	4 de 81	4,9%

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

Fuente: Área de Talento Humano

5.4 Identificación de necesidades

Las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos se construyeron a partir de la información aportada por los resultados y análisis de la encuesta de diagnóstico de intereses y necesidades en capacitación, bienestar social e incentivos e Integridad 2024.

• La encuesta de diagnóstico de intereses y necesidades en capacitación, bienestar social e incentivos e Integridad fue diligenciada por 54 funcionarios públicos, distribuidos de la siguiente forma:

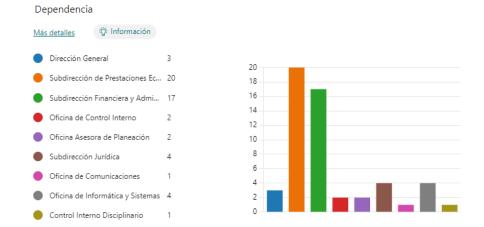


La distribución de funcionarios que diligenciaron este instrumento por Áreas fue la siguiente:





CÓDIGO: DCO-EST-GTH-003 VERSIÓN: 003



La mayor participación la tienen las dos Subdirecciones de la Entidad, seguido por la Oficina de Informática y Sistemas, en términos porcentuales, la encuesta fue diligenciada por el 71% de los funcionarios(as) del FONCEP, lo cual refleja una alta participación e interés en los temas que tienen que ver con el crecimiento a través de los diferentes procesos de capacitación.

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

- En relación con la pregunta de cómo perciben los funcionarios las actividades realizadas durante la vigencia 2023, el resultado fue el siguiente:
 - . ¿Teniendo en cuenta la experiencia de esta vigencia con las actividades de Bienestar realizadas y los incentivos entregados hasta el momento, considera que fueron?



El 43% y el 50% respectivamente de los funcionarios que diligenciaron la encuesta, consideran que nuestras actividades durante el año fueron excelentes y/ o buenas, lo cual da un 98% de aceptación de nuestro Plan y las actividades ejecutadas en coordinación con la Caja de Compensación Familiar Compensar.

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

El 55% de los funcionarios preferiría actividades deportivas de tipo colectivo, es decir que puedan participar tanto con sus compañeros de trabajo como con su núcleo familiar, mientras que el 30% de nuestros funcionarios prefieren las actividades deportivas de carácter individual, en este sentido es importante precisar





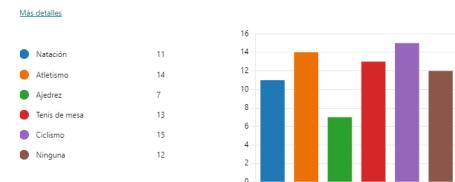
que nuestro Plan de Bienestar e Incentivos está pensado para toda la Familia FONCEP, y podremos encontrar todo tipo de actividades con el fin de atender las necesidades expresadas por nuestros funcionarios.

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



• Las actividades deportivas individual en las cuales les gustaría participar son las siguientes:

. ¿En que actividad deportiva individual le gustaría participar?



El 19% de los funcionarios desean participar en ciclismo, como actividad deportiva individual, seguido por atletismo con un 14%, estos se pueden hacer por FONCEP y de igual manera en los torneos organizados por el DASCD en las diferentes disciplinas deportivas.

• Las actividades deportivas en equipo en las cuales les gustaría participar son las siguientes:

. ¿En que actividades deportivas en quipo le gastaría participar?







El 59% de los funcionarios desean participar nuevamente en un torneo de Bolos, esto teniendo en cuenta el éxito del primer campeonato mixto de la disciplina deportiva llevada a cabo durante la vigencia 2023, seguido por torneos de voleibol con un 10%, estos se pueden hacer por FONCEP y de igual manera en los torneos organizados por el DASCD en

Las actividades de Bienestar e Incentivos de autocuidado que mayor interés despiertan para el año 2024,

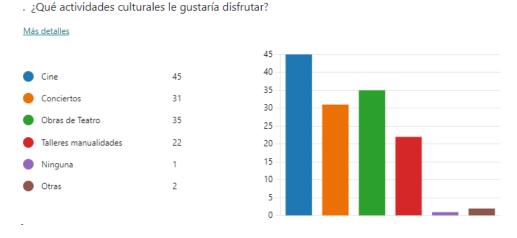
en nuestros servidores son la siguientes:

. ¿En qué actividades de autocuidado le gustaría participar?



Rumba, yoga, zumba y aeróbicos son las actividades que cuenta con el mayor porcentaje de aprobación por parte de los funcionarios de FONCEP.

• Las actividades de Bienestar e Incentivos de carácter cultural que mayor interés despiertan para el año 2024, en nuestros servidores son la siguientes:



El cine, obras de teatro y conciertos son las que mayor interés despiertan para la vigencia 2024.





VERSIÓN: 003

Es importante tener en cuenta que para la vigencia 2024, existe un gran interés en participar en espacios de autocuidado y de promoción y prevención de la salud, tal y como se realizaron durante la vigencia 2023, es muy importante tenerlas en cuenta para la construcción y ejecución del contrato de Bienestar.

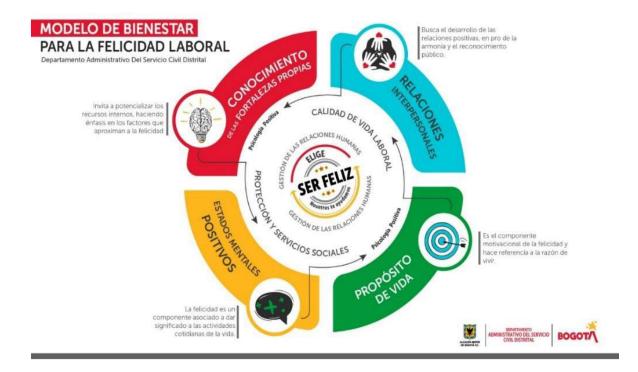
De igual manera, los funcionarios se encuentran interesados en que se realicen las vacaciones recreativas con sus hijos(as) en actividades por fuera de la oficina con la autorización de los mismos, la cual queda expresa y manifiesta en la encuesta de necesidades.

6. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social del Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones FONCEP todos los servidores del Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones FONCEP y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o en condición de discapacidad mayores de esta edad que dependan económicamente de él, tal como lo establece el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4º del Decreto 051 de 2018.

7. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social 2024 del Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones está enmarcado dentro del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), el cual se compone de cuatro (4) ejes que enmarcan las dimensiones de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales sobre las que se plantean y se definen las actividades:





Sede Principal

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





• Estados mentales positivos

- Propósito de vida
- Conocimiento de las fortalezas propias
- Relaciones interpersonales

Eje Conocimiento de las Fortalezas Propias	Eje Estados mentales positivos.
Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.	Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.
Eje Propósito de vida.	Eje Relaciones interpersonales.
Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.	Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

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

Dentro de este contexto se definen las siguientes actividades:

EJE: ESTADOS MENTALES POSITIVOS					
Actividad Acción Descripción Mes de e					
Conmemoración cumpleaños de servidores	Felicitación a los servidores en su cumpleaños	Felicitación vía correo electrónico a los servidores por su cumpleaños, difusión de los cumpleaños de la semana desde el correo de bienestar, y entrega de reconocimiento y/o incentivo para cada servidor	Enero a diciembre		





VERSIÓN: 003

Cumpleaños de la entidad	los servidores de la entidad	Actividad para celebrar el cumpleaños de la Entidad, con el propósito de resaltar y agradecer la labor que cada uno realiza en la entidad.	Noviembre
Halloween	Celebración de Halloween para niños (0-12 años) y funcionarios	Celebración (presencial o virtual, según las condiciones de trabajo) para integrar a los(as) servidores(as) (en familia, por dependencias o temáticas)	
Educación informal	Cursos y talleres de educación informal	Realización de cursos y talleres sobre temas de interés expuestos por los funcionarios del FONCEP (manualidades, Gastronomía, entre otros)	
Vacaciones recreativas		Actividades lúdicas, recreativas y/o deportivas (presenciales o virtuales) para el inicio del período vacacional de los niños(as)	depende de
Eventos Artísticos y Culturales	actividades para que los funcionarios puedan disfrutar con sus familias y que promuevan de igual forma el trabajo en equipo y la interacción de compañeros de trabajo		Junio- Septiembre (2)
Espacios de autocuidado personal y de promoción y prevención de la salud	Generar diferentes espacios, técnicas y actividades que se puedan aplicar para lograr la estabilidad física y el bienestar mental a través del autocuidado	Realizar actividades de Yoga, Aérobicos, Rumba, Zumba o Danza (presenciales o virtuales). Realizar espacios de apoyo psicosocial enfocados al manejo de emociones, adaptación al cambio, manejo del estrés, habilidades sociales, prevención de acoso laboral.	diciembre (2)
	EJE: PROP	ÓSITO DE VIDA	
Actividad	Acción	Descripción	Mes estimado de ejecución
Espacios de crecimiento personal	Realización de talleres sobre Comunicación asertiva, Manejo del	Realización de Conferencias o talleres (presenciales o virtuales) que brinden a los servidores herramientas que les	



VERSIÓN: 003

	duelo Trabaio en equipo	permitan mejorar su nivel de vida ydiciembre (2)
		contribuyan a un mejor entorno laboral
	_	Realizar actividades que fortalezcan la Enero a
_		comunicación, habilidades blandas ydiciembre (1)
		trabajo en equipo.
	transformación de	
	quiénes somos, para crear	
	nuevos resultados	
		Preparar a los servidores públicos que
		estén próximos (3 años o menos) de
	legales relacionados con	
	=	beneficiarios de la pensión de vejez. noviembre
	la pensión de vejez;	benenciarios de la pension de vejez.
		Aportar para facilitar la adaptación al
	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	cambio, contemplando la adopción de
		un nuevo estilo de vida.
	comprender el cambio en	
		Para ello, el área de talento humano
	ocio	deberá mantener actualizada la base de
	ocio	los funcionarios que puedan participar
		de esta actividad en el marco de su
		condición de prejubilados.
		La Circular DG 001 del 29 de septiembre
		de 2023, estableció los siguientes
		horarios, indicando que la elección debe
	Horarios Flexibles	concertarse con el jefe inmediato:
	TIOTATIOS FICKIDICS	6:30 am a 4:00 pm
		7:00 am a 4:30 pm
		7:30 am a 5:00 pm
		9:00 am a 6:30 pm
Acciones de salario		Se podrá otorgar descanso compensado Enero-Diciembre
emocional		para Semana Santa y festividades de fin
		de año, según el horario establecido en
		la Circular que para el efecto se expida y
	Descanso compensado	siempre y cuando el servidor público
	2 coddino compensado	compense el tiempo laboral equivalente
		al tiempo del descanso, de acuerdo con
		la programación que establezca la
		entidad, la cual deberá garantizar la
		continuidad y no afectación en la
		prestación del servicio (artículo
		2.2.5.5.51 Decreto 648
i l		de 2017)





	Otorgar un día de descanso por una	
	única vez en el año, para disfrutar el día	
	de su cumpleaños. Para este incentivo,	
Día de cumpleaño		
	con el servidor, acordará el tiempo del	
	disfrute, si es el mismo día de su	
	cumpleaños o máximo dentro de los 30	
	días siguientes.	
	Se concederá a las servidoras publicas	
	una (1) hora dentro de la jornada	
Reconociendo tiem	po laboral para compartir con su hijo, sin	
preciado con los beb		embre
	concepto durante los siguientes 6	
	meses de haber finalizado el disfrute de	
	la hora de lactancia, es decir hasta que	
	el hijo cumpla su primer año de edad.	
	Directiva 002 de 8 de marzo de 2017 de	
	la Alcaldía Mayor de Bogotá	
	ia Aicaidia iviayor de bogota	
	El manejanada hanafisia cansista qua	
	El mencionado beneficio consiste que	
	los (as) servidores (as), puedan	
	disfrutar de un (1) día de descanso	
Viernes Feliz	remunerado al mes, el cual deberá	
viernes reliz	tomarse únicamente durante los días	
	viernes, según circular SFA-0013 del	
	2022 o aquella que la modifique o	
	sustituya.	
	Los(as) servidores(as) públicos(as) con	
Tarde de juegos	hijos en edades entre 0 y 10 años,	
Tarde de juegos	disfrutarán de una "tarde juegos" que	
	consiste en un permiso remunerado por	
	4 horas, en la semana de receso escolar	
	del mes de octubre, para que puedan	
	compartir con sus hijos, el tiempo será	
	concertado con su jefe inmediato y para	
	formalizar el formato. Directiva 002 de 8	
	de marzo de 2017 de la Alcaldía Mayor	
	de Bogotá	
	En cumplimiento de lo dispuesto en el	
	artículo 5ª de la Ley 1361 de 2009	
Día de integración		
familiar	integración familiar en cada semestre	
	del año, los cuales no son acumulables	
	dei ano, ios cuales no son acumulables	



Edificio Condominio Parque Santander Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co

VERSIÓN: 003

	entre sí.	
Participación de los funcionarios (as) en las diferentes actividades a realizar.	Conceder un estímulo o incentivo a través de retribuciones económicas o no económicas, para impulsar la participación de los colaboradores en las actividades de los planes de gestión ambiental, de integridad, de autocontrol, de control disciplinario, entre otras, que contribuyan al desarrollo personal, integral y la satisfacción laboral.	Enero-Diciembre

EJE: CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS				
Actividad	Acción	Descripción	Mes estimado de ejecución	
	Conmemoración del día de la mujer	Pieza comunicativa de felicitación y reconocimiento y entrega de detalle a las mujeres de la entidad		
Conmemoración de fechas especiales	Conmemoración del día del hombre	Pieza comunicativa de felicitación y reconocimiento y entrega de detalle a los hombres de la entidad		
	Conmemoración del día del orgullo LGTBI	Pieza comunicativa de reconocimiento y entrega de detalle	Junio	
	Conmemoración del día de la madre	Pieza comunicativa de felicitación, reconocimiento y entrega de detalle a las madres de la entidad	Mayo	
	Conmemoración del día del padre	Pieza comunicativa de felicitación, reconocimiento y entrega de detalle a los padres de la entidad	Junio	
	Día de la secretaria	Pieza comunicativa de felicitación	Abril	
	Día del conductor	Pieza comunicativa de felicitación	Julio	
	Conmemoración del Día del Servidor Público	Actividad presencial o virtual, según las condiciones de trabajo para resaltar la labor de los(as) servidores(as) públicos al servicio del		



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



VERSIÓN: 003

		Distrito y premiación a los mejores servidores de la entidad (Plan de Incentivos)	
Cultura de la Integridad	los 7 valores institucionales a través del código de Integridad FONCEP	Realizar actividades (presenciales o virtuales) que ayuden a fomentar e inculcar los valores institucionales y el código de integridad y que permita reconocer incentivos a los participantes	
Informe de gestión (cierre	Presentación del informe de la gestión de la Entidad durante la vigencia 2024	Evento presencial o virtual, dependiendo de las condiciones de trabajo para la presentación del informe de gestión anual y entrega de incentivos	Diciembre 2024
	EJE: RELACIONE	S INTERPERSONALES	
Actividad	Acción	Descripción	Mes estimado de ejecución
	Generar espacios y acciones afirmativas que permitan contar con una caracterización adecuada del talento humano y promover espacios libres de discriminación donde se respete la diferencia, se construyan ambientes de trabajo seguros, diversos y amorosos e inclusivos. De igual forma incorporar acciones a través de las cuales incorporemos las nuevas masculinidades o masculinidades cuidadoras al programa ALDAS	laborales diversos, amorosos y seguros en el distrito.	febrero a noviembre
Fomento de la cultura de autocontrol	Iniciativas y acciones para fomentar la cultura de autocontrol en la entidad	Actividades para que los funcionarios y colaboradores propongan y promuevan iniciativas para fomentar la cultura de autocontrol en la entidad; Premiación a los ganadores de las mejores iniciativas según la	Abril a julio



FONDO DE



VERSIÓN: 003

	T	disposibilidad prosupuostal	
		disponibilidad presupuestal.	
Día de la familia	Conmemoración del día de la familia, en cumplimiento del Acuerdo 170 de 2005, que fue modificado por el	evento o taller de conmemoración del día de la familia (presencial o virtual, dependiendo de las condiciones de	Mayo
Juegos Deportivos Distritales	convocatoria para la	Deportivos Distritales del DASCD	Según Convocatoria del DASCD
Acondicionamiento Físico	en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas (individuales- grupales) que mejoren su estado físico y mental	Torneos deportivos de: Bolos, Tenis de Mesa, Ciclismo, Baloncesto, Natación, entre otros, espacios de integración para disfrutar con los compañeros de trabajo y promover el trabajo en equipo y la sana competencia. Escuelas deportivas, a través de las cuales los funcionarios y sus familias disfruten de la oferta deportiva que ofrece la Caja de Compensación Familiar.	caminata y un torneo deportivo por semestre
Conmemoración del mes de amor y amistad	y resalten el valor de la amistad	Actividades en torno a la celebración del mes del amor y la amistad con los funcionarios de la Entidad, de tal forma que podamos potenciar el compañerismo entre los funcionarios(as) del FONCEP.	Septiembre





Navidad FONCEP		Actividades de integración en torno a las tradiciones navideñas para los servidores y sus familias, se deberá tener en cuenta la entrega de los bonos y anchetas, así como la realización de las novenas navideñas.	Diciembre
Navidad Hijos Servidores de Carrera FONCEP	Circular 002 de 2012	De conformidad con las disposiciones contenidas en la Circular 12 del 16 de septiembre de 2011, expedida por este Despacho, relacionada con las medidas de austeridad en el gasto público, especialmente el numeral 7º que establece: " Con el propósito de celebrar el día de los niños en el mes de diciembre, las entidades distritales para estos efectos solamente otorgarán con cargo a su presupuesto un bono navideño por un valor máximo de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes por cada hijo o hija de los servidores públicos que a 31 de diciembre del año en curso sea menor de 13 años"	Diciembre
Actividades Sociales	Fomentar en los (as) servidores (as) públicos (as) un espíritu de solidaridad y servicio	Realizar actividades sociales, a través l de las cuales se brinde apoyo a poblaciones vulnerables.	Jna por semestre

8. PLAN DE INCENTIVOS

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

Los criterios para este proceso son los contemplados en la Resolución DG -0084 del 24 de julio de 2023.

9. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS





VERSIÓN: 003

Objetivo General

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

Objetivos Específicos

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

10. ALCANCE DEL PLAN DE INCENTIVOS

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

11. REQUISITOS PARA ACCEDER AL PLAN DE INCENTIVOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 58 de la Resolución №DG0005 de 2018 para tener derecho a los incentivos por evaluación del desempeño los funcionarios deben cumplir mínimo con los siguientes requisitos:

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

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

12. METODOLOGÍA PARA OTORGAR LOS INCENTIVOS

12.1 Postulación y selección de los mejores servidores:

• El Área de Talento Humano presentará al Comité de Incentivos (compuesto por los integrantes del Comité





VERSIÓN: 003

Institucional de Gestión y Desempeño más el Asesor Responsable de Talento Humano) el listado de los servidores cuyas calificaciones alcanzaron el nivel sobresaliente.

- El Comité de Incentivos seleccionará al mejor servidor(a) de carrera de la entidad y a los(as) mejores servidores(as) de cada nivel jerárquico y al mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción, a quienes hayan obtenido la más alta calificación
- El Comité de Incentivos elaborará un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada a la Dirección General para que mediante acto administrativo formalice la selección

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

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

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

13. ENTREGA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS ESPECIALES

El Comité de Incentivos debe realizar la selección de los mejores servidores, y una vez proferido el correspondiente acto administrativo reunir a los seleccionados y ofrecer los incentivos previstos en la Resolución NºDG0005 de 2018 para que estos escojan el de su preferencia.

Todos los servidores que hayan obtenido resultado de la evaluación de desempeño sobresaliente para la vigencia 2023-2024, y que cumplan con los requisitos establecidos para ser nominados a ser elegidos como los mejores de cada nivel de carrera administrativa, así como nominados a ser elegidos como el mejor servidor de libre nombramiento y remoción recibirán un reconocimiento por escrito del que se enviará copia a la historia laboral.

Adicionalmente con el propósito de reconocer y resaltar la participación voluntaria de los servidores del FONCEP en grupos y actividades orientadas al mejoramiento de la gestión orientada al logro de los objetivos institucionales la Entidad podrá otorgar estímulos para recocer y exaltar la labor de equipos de trabajo o funcionarios que participen en las siguientes actividades institucionales:

- Entre los brigadistas que obtengan un nivel de cumplimiento de las actividades programadas por el Área de Talento Humano igual o superior al 90%.
- Entre los servidores que resulten elegidos como representantes de los trabajadores para integrar los grupos colegiados (Copasst, Comité de Convivencia Laboral, Comisión de Personal) y que obtengan un nivel





VERSIÓN: 003

de cumplimiento de las actividades programadas por el Área de Talento Humano igual o superior al 90%.

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

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

14. RECURSOS

El Área de Talento Humano ha incluido dentro de su presupuesto de funcionamiento el costo correspondiente al Plan de Bienestar Social e Incentivos en el rubro 0206-01- O21202020090696590 Bienestar e Incentivos por valor de \$ 318.000.000.

15. INDICADORES Y METAS

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

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia Medición	Registro





VERSIÓN: 003

Nivel de s satisfacción con l las g actividades del l Plan de Bienestar a Social e l Incentivos	Medir el nivel de satisfacción de los participantes en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Efectividad	Obtener el 80% (calificación mínima de 4,0 en las evaluaciones de satisfacción) de los Servidores que participen en las actividades de bienestar	Encuesta de satisfacción de bienestar 1 + Encuesta de satisfacción de bienestar 2 + Encuesta de satisfacción de bienestar 3 n Total de encuestas aplicadas	anual	Resultado de las encuestas aplicadas
---	--	-------------	--	---	-------	--

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia Medición	Registro
	cobertura de las actividades	Eficiencia	cobertura mínima del 50% por ciento de los servidores a través de las actividades de bienestar	№ de servidores vinculados a actividades de bienestar Total de servidores de la entidad	Anual	Registros de asistencia

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





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

16. CONTRATACIÓN ASOCIADA A LA EJECUCIÓN DE LOS RECURSOS

Para la vigencia 2024, se ha programado el siguiente proceso de contratación en el Plan Anual de Adquisiciones, los cuales tienen como objetivo contribuir en el desarrollo del presente plan:

Áreaorigen	líneaPAA	Fuente	Rubro presupuestal	Objeto		Tipo de recursos	Asignación
Talento Humano		Recursos Distrito	Bienestar e Incentivos	Prestación servicios apoyo a la gestic para el desarroll y ejecución de la actividades contenidas en e	lo as	funcionamiento	\$
				Plan de Bienestar Social	e		
				Incentivos FONCEP.	del		

17. RIESGOS ASOCIADOS





VERSIÓN: 003

La entidad viene adelantando acciones encaminadas a identificar los potenciales riesgos de gestión y de corrupción a través de la Gestión del Riesgo. Teniendo en cuenta que la Administración de Riesgos es una herramienta de gestión, que le permite a la Entidad establecer un análisis inicial relacionado con el estado actual de la estructura de riesgos, se adopta una metodología que sirva como estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la toma de decisiones.

A continuación, se presenta la descripción de riesgos asociados al Plan:

Causa(s) probable(s)	Riesgo	Control	Responsable	Probabilidad	Impacto
bienestar, estímulos, incentivos y reconocimientos	inadecuado que no sea motivador o no	Implementación del Plan de Bienestar e incentivos	Área de Talento	Baja	Moderado

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
001	001 Enero de 2022 Creación y adopción del docun	
002	Enero de 2023	Se actualiza con los datos al finalizar la vigencia 2022 y se cambian las actividades para ejecutar en la vigencia 2023.
003	Enero de 2024	Se actualiza con los datos al finalizar la vigencia 2023 y se actualizan las actividades para ejecutar en la vigencia 2024
004	Enero 2024	Se ajustan las actividades del cronograma de acuerdo a las sugerencias de la Comisión de Personal.





VERSIÓN: 003

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
OLGA LUCIA PACHECO BELTRAN Contratista Área de Talento Humano	JAIME ALBERTO RODRÍGUEZ MARÍN Responsable Área Talento Humano (E)	JAIME ALBERTO RODRÍGUEZ MARÍN Subdirector Financiero y Administrativo EDDY NILSON GAMBOA VÁSQUEZ Jefe Oficina Asesora de Planeación

