



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Bogotá, D.C., enero de 2023

TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN	3
1. Generalidades	4
1.1. Marco legal	4
1.2. Marco Conceptual	5
2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	6
2.1. Beneficiarios del Plan de Bienestar	6
2.2. Objetivo General	6
2.3. Objetivos Específicos	6
2.4. Resultado Aplicación Encuestas	7
2.4.1. Diagnóstico	7
2.4.2. Estructura Del Plan De Bienestar Social	9
2.4.3. Recursos financieros	9
CRONOGRAMA ACTIVIDADES A REALIZAR PROGRAMADAS PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y SU COSTO ESTIMADO	10
3. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	11
3.1. Objetivos Del Plan Anual De Incentivos	11
3.2. Tipos De Incentivos	13
CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	14

INTRODUCCIÓN

El Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, implementa políticas y procedimientos en el manejo del Talento Humano, en especial las relacionadas con el bienestar social de sus funcionarios en lo referente al reconocimiento de incentivos, propiciando condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la participación, el compromiso, la responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones que le asisten a sus funcionarios dentro del marco de la Eficiencia, La Eficacia, La Efectividad y La Responsabilidad en el desempeño de la gestión para que contribuyan al logro de los objetivos y metas institucionales.

El presente documento contiene los fundamentos y condiciones que tendrá en cuenta FONPRECON, para la implementación y desarrollo del Programa de Estímulos, a través de sus dos ejes centrales: 1) Plan de Bienestar Social y 2) Plan de Estímulos. Lo anterior con el propósito fundamental de estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación, mediante la satisfacción de sus necesidades laborales y personales.

Adicionalmente, el Bienestar Social y los incentivos para los empleados al servicio del estado, deberán entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en concordancia con su dignidad humana.

La Dirección Técnica del Departamento Administrativo de la Función Pública, acatando lo dispuesto por la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos. Aplicando metodologías acordes con la finalidad establecida en la nueva política del talento humano estatal.

La implementación para el sistemas de estímulos para la actual vigencia, se adoptó mediante Resolución No.0038 del 19 de enero de 2023, *“Por la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos para los servidores públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República”*, el cual tiene por objeto elevar su nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de su labor de cada servidor, y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, otorgando Incentivos pecuniarios y No Pecuniarios a quienes obtengan el mayor nivel de excelencia.

1. GENERALIDADES

1.1. Marco Legal

- Decreto 671 de 1989, por el cual se regula el sistema de distinción y estímulos para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público.
- Decreto 819 de 1989, en sus artículos 6º y 7º se asignan como sujetos de los programas del Fondo Nacional de Bienestar Social a los pensionados del sector oficial en las mismas condiciones y términos que a los empleados oficiales, y además, se establecen programas de asesoría jurídica y de preparación a la jubilación para los funcionarios próximos a pensionarse.
- Decreto 1567 de 1998, mediante el cual se regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."
- Decreto 1567 de 1998, adicionalmente este Decreto determina como estarán constituidos los Planes de Incentivos Pecuniarios y los Planes de Incentivos No Pecuniarios.
- Decreto 1572 y 2504 de 1998, reglamentarios del Decreto 1567 de 1998, definen y aclaran como serán otorgados los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Leyes 443 y 489 de 1998, en sus artículos 35 y 26 se refieren al tema de estímulos a que tienen los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcancen niveles de excelencia.
- Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece que las entidades deben organizar programas de estímulos, con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social e incentivos.

Marco Conceptual

- **Bienestar:** Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.
- **Bienestar Laboral:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.
- **Programas de Bienestar Social:** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores, con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la entidad.
- **Clima laboral:** Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la entidad o empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral.
- **Aptitud:** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.
- **Capacitación:** Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los servidores públicos.
- **Compromiso organizacional:** Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.
- **Estímulos e Incentivos:** Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores Públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.
- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el

desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

- **Desarrollo del Sistema de Estímulos:** Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

- **Fundamentos del Sistema de Estímulos:** Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa.
- **Programas de Incentivos:** Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2.1. Beneficiarios del Plan de Bienestar Social

Los beneficiarios del Programa de Bienestar Social y Estímulos son todos los servidores públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República - FONPRECON, y su núcleo familiar.

2.2. Objetivo General:

Velar por un ambiente laboral adecuado, propiciando condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador incrementando el sentido de pertenencia por la Entidad.

2.3. Objetivos Específicos:

- Generar acciones que propendan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de Fonprecon y de su grupo familiar.
- Propiciar condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de FONPRECON, así como la eficiencia, la efectividad en su desempeño.

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del funcionario de FONPRECON.

2.4. Resultado Aplicación Encuesta.

El Plan de Bienestar Social debe responder básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento denominado “Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar Social entre el mes de noviembre y diciembre en cada vigencia”, el cual es diseñado por la Coordinación de Talento Humano y aplicado a las diferentes áreas, estableciéndose finalmente una priorización de las necesidades planteadas.

2.4.1. Diagnóstico:

A continuación, se presenta el resultado obtenido de la aplicación de la encuesta de necesidades de Bienestar Social para la presente vigencia, con el propósito de efectuar la respectiva consolidación de la información diligenciada por las diferentes áreas.

Uno de los criterios de priorización establecidos para la consolidación de la información contenida en las encuestas, es tomar los rangos mayores calificados en cinco (5); por considerarse los más representativos.

Paralelamente, se utilizó el criterio de la frecuencia, referido a la cantidad de veces que el tema es relacionado en las fuentes de información, el cual corresponde a los resultados de las encuestas aplicadas a las diferentes dependencias.

La **Tabla No. 1- PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA NECESIDADES DE BIENESTAR** para la vigencia 2023, se relacionan nueve (9) temas de bienestar, los cuales son solicitados por los servidores de cada área en relación a un número mayor de veces que se repite la actividad, de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades.

PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL
Calificación de Importancia cinco (5)

Tabla No. 1

ITEM	NECESIDADES DE BIENESTAR	FRECUENCIA ACUMULADA	DEPENDENCIA
1	Salida Ecológica	3	Grupo de Afiliaciones, Aportes e Historia Laboral
			Grupo de Gestión Contable
			Grupo Archivo y Correspondencia
2	Clase de Yoga	2	Grupo de Afiliaciones, Aportes e Historia Laboral
			Grupo Archivo y Correspondencia
3	Manejo del Estrés	2	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
			Grupo de Afiliaciones, Aportes e Historia Laboral
5	Jornadas de Integración	2	Oficina Asesora Jurídica
			Grupo de Gestión Contable
6	Día de la Familia	1	Oficina Asesora Jurídica
7	Sensibilización en Trabajo en Equipo	1	Grupo de Afiliaciones, Aportes e Historia Laboral
8	Bingo Bailable	1	Grupo de Gestión Contable
9	Concurso de Talentos	1	Grupo de Gestión Contable

En la Tabla No 2- NECESIDADES ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES, se puede observar que el 44 % de las necesidades requeridas por las diferentes áreas, se enfocaron al área de Recreación, Arte y Cultura. Siendo Recreación el programa con mayor relevancia.

Es importante considerar que en virtud de las disposiciones que imparta el Gobierno Nacional en la política de Austeridad en el gasto, la Entidad estará sujeta en pro del cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social.

Adicionalmente, otro insumo importante para la proyección de este Plan es el Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 expedido por el Departamento Administrativo de

la Función Pública - DAFP como un instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar de conformidad con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

2.4.2. Estructura del Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social comprende las áreas de: Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales. Anualmente el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, elabora “El Plan de Bienestar Social” el cual contiene las acciones que se adelantarán en cada uno de los componentes mencionados.

a. En Calidad de Vida Laboral la entidad abordará las siguientes actividades:

- Feria de Vivienda
- Incentivos

b. En cuanto al componente de Protección y Servicios Sociales la Entidad ha considerado necesario implementar los siguientes programas, los cuales atienden las necesidades de protección del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de recreación, acordes con el presupuesto asignado:

- Actividades Deportivas que promuevan estilos de vida saludable
- Manejo del estrés por medio de actividades como el yoga
- Programas de recreación para los servidores y su núcleo familiar de la Entidad.

Actividades a Realizar Plan de Bienestar Social

En las tablas No.3 y 4, se pueden observar las actividades a realizar dentro del Plan de Bienestar Social para la vigencia 2023, en las áreas de Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales. Así mismo se incluirán actividades encaminadas a mejorar el Clima Laboral de acuerdo con el informe presentado por la Caja de Compensación Familiar Cafam, CAFAM, efectuado en el mes de noviembre de 2022.

2.4.3. Recursos Financieros:

A la fecha de formulación del Plan, la Subdirección Administrativa y Financiera, a través del Grupo de Gestión Administrativa, Presupuestal y de Cartera, asignó la suma de TREINTA MILLONES CIENTO CINCUENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS (\$30.159.547.00), correspondiente al Rubro de servicios de educación A-02-02-02-009-002 recurso 10 y 20, para la vigencia 2023.

Tabla No. 3
ACTIVIDADES A REALIZAR PROGRAMADAS PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y SU COSTO ESTIMADO A 2023

COMPONENTE	ACTIVIDAD	METAS	POBLACIÓN OBJETIVO	COSTO ESTIMADO
Protección Social	Fundamentos de la Pre-Pensión	Preparar y brindar la más completa información para el momento en que inicien los funcionarios su trámite pensional.	Funcionarios en etapa de Pre-pensión	\$1.000.000.00
	Feria de Vivienda	brindar apoyo a los servidores de la entidad que vienen adelantando el proceso de subsidio de vivienda.	Todos los servidores de Fonprecon	\$00
	Exaltación a los mejores funcionarios y celebración día del servidor público	Exaltar o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia - Fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética en el servicio público, de los servidores públicos de Fonprecon.	Funcionarios de carrera administrativa	\$1.000.000.00
Recreación, Arte y Cultura	Juegos Deportivos	Promover estilos de vida saludables por medio de la actividad física	Todos los servidores de Fonprecon	\$1.000.000.00
Recreación, Arte y Cultura	Jornada de Integración – Fin de Año	permiten la interacción y el establecimiento de relaciones de confianza, como una apuesta a la convivencia y a la integración entre los servidores de Fonprecon.	Todos los servidores de Fonprecon	\$3.159.547.00
Protección Social	Sensibilización Trabajo en Equipo	Promover entre los servidores públicos el trabajo en equipo con el fin lo lograr el cumplimiento de las metas institucionales.	Todos los servidores de Fonprecon	\$00
Recreación, Arte y Cultura	Bingo Bailable	Generar un espacio de esparcimiento como método de relajación y prevención del riesgo laborales.	Todos los servidores de Fonprecon	\$00
Calidad de vida	Actividades de Relajación	Generar un espacio de esparcimiento como método de relajación y prevención del riesgo psicosocial.	Todos los servidores de Fonprecon	\$00
Recreación, Arte y Cultura	Jornada de Integración - Halloween	Acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.	Hijos de los servidores menores a 11 años	\$00
Recreación, Arte y Cultura	Jornada de Integración - Amor y Amistad	Promover un mejor ambiente laboral en aspectos intralaborales de conformidad con la batería de riesgo psicosocial.	Todos los servidores de Fonprecon	\$1.000.000.00
PRESÚPUESTO ESTIMADO				\$7.159.547.00

3. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

De conformidad con la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. El artículo 38 de la misma ley establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos.

El artículo 2.2.10.9 77 del Decreto 1083 de 2015, señala que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales.

La Resolución No.0678 del 31 de mayo de 2011, reglamenta el Programa de Incentivos y Reconocimiento para los servidores públicos de Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.

3.1. Objetivos del Plan Anual de Incentivos

Los objetivos del Plan Anual de Incentivos buscan fundamentalmente los siguientes aspectos:

- ✓ Elevar su nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, otorgando Incentivos No Pecuniarios a quienes obtengan el mayor nivel de excelencia, en los siguientes casos:
 - Al mejor empleado de Carrera Administrativa de la Entidad.
 - A los mejores empleados de Carrera Administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos.
 - Al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.
- ✓ Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del Plan anual de incentivos.
- ✓ Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de sus funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo de Fonprecon.

3.2. Tipos de Incentivos

En el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, se podrá reconocer los siguientes Incentivos a los servidores públicos:

a. Reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de carrera administrativa.

Al funcionario que resulte seleccionado como el mejor empleado y a los funcionarios que sean seleccionados como los mejores de cada uno de los niveles profesional, técnico y asistencial, se le otorgarán los siguientes incentivos no pecuniarios:

- ✓ Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
- ✓ Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa.
- ✓ Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
- ✓ Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.

b. Reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.

- ✓ Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
- ✓ Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
- ✓ Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.

c. Reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo.

- ✓ Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
- ✓ Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los funcionarios que integren los mejores Equipos de Trabajo.
- ✓ Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
- ✓ Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.

d. Reconocimientos Simbólicos, requisitos y procedimientos para su otorgamiento

El Plan Anual de incentivos, contempla reconocimientos simbólicos como:

- ✓ Menciones honoríficas o diplomas.

La selección y asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.

3.3. Otros tipos de Incentivos

Que mediante Resolución No.0038 del 19 de enero de 2023, Adopto el Plan Anual de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos para los servidores públicos del Fondo de

Previsión Social del Congreso de la República para la vigencia 2023, el cual tiene por objeto elevar su nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, en los que encuentran:

- a) Se otorga el día, a los funcionarios que cumplan años en día hábil de jornada laboral, para que puedan disfrutarlo con su familia.
- b) Se concede un día (1) hábil, dentro del primer semestre y otro dentro del segundo semestre del año, estos no podrán ser acumulables y condicionado a las necesidades del servicio del área a la que estén asignados cada funcionario, de conformidad con lo señalado en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017.
- c) Se confiere horario flexible del primer viernes de cada mes, de conformidad con la jornada laboral establecida para cada servidor, según Resoluciones; No.0255 del 18 de febrero de 2010, *"Por la cual se establece el horario de trabajo para los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la Republica"*, y la No.0458 del 12 de octubre de 2017, *"Por la cual se establecen y se reglamentan los horarios laborales flexibles para los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República"*, donde los funcionarios iniciaran jornada de trabajo una hora antes al ingreso (7:00 a.m., 7:45 a.m. o 8:30 a.m.), según sea el caso de la jornada laboral, terminando la jornada a las 3:00 p.m., con el propósito de que compartan con su núcleo familiar.
- d) Se otorga media (1/2) hora de descanso por una (1) hora de capacitación que realicen los funcionarios a los servidores de la entidad, lapso que será acumulable hasta completar un día, tiempo que se otorgará a disposición del servidor y a las necesidades del servicio. Con el objeto de promover la Gestión del Conocimiento en FONPRECON.
- e) Reconocimiento por un (1) día, y la exaltación pública, por quienes demuestren las Calidades Deportivas viéndose reflejadas en medallas de oro, plata o bronce, en alguna disciplina en la cual participe en Juegos en los que haga parte los equipos que conforme FONPRECON.

4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2023

ACTIVIDAD DE BIENESTAR SOCIAL	PRIMER TRIMESTRE			SEGUNDO TRIMESTRE			TERCER TRIMESTRE			CUARTO TRIMESTRE		
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Sensibilización en Trabajo en Equipo		■										
Feria de Vivienda			■									
Exaltación a los Mejores Funcionarios de Carrera Administrativa y Día del Servidor Público						■						
Taller Pre-Pensionados					■							
Actividades de Relajación (Yoga, Pilates, Rumbaterapia)							■					
Jornada de Integración – Amor y Amistad									■			
Bingo Bailable				■								
Jornada de Integración (Halloween)										■		
Juegos Deportivos								■				
Jornada de Integración - Fin de Año												■

Ejecución





FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

APROBACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

FRANCISCO ÁLVARO RAMÍREZ RIVERA
Director General

LUZ STELLA RESTREPO HENAO
Subdirectora Administrativa y Financiera

JAIRO VARGAS RODRIGUEZ
Profesional Especializado
Coordinador Grupo del Talento Humano

Proyectó: Fernanda Pacheco Naranjo – Auxiliar Administrativo GTH
Jairo Vargas Rodríguez, Profesional especializado

RESOLUCIÓN NÚMERO **0038** DE **19 ENE 2023**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos para los servidores públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República en la vigencia 2023"

EL DIRECTOR GENERAL DEL FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA,
en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial la que confiere la Decreto 1567 de 1998 y el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 13 contenido en el Capítulo I del Título I del Decreto 1567 de 1998, creó el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, establece que los programas de incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos deberán orientarse a: Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla los objetivos previstos y a reconocer o premiar los resultados del desempeño de niveles de excelencia.

Que el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998, estipula que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Que el artículo 32 del Decreto 1567 de 1998, establece que los Planes de Incentivos No Pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia y en su parágrafo señala que para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucional.

Que el artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, expresa que las entidades podrán incluir Incentivos No Pecuniarios como: traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje de adjudicación de vivienda entre otros.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, Capítulo II Título VI, "*De los principios que orientan la permanencia en el servicio y de la evaluación del desempeño*", establece:

"(...)

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

"(...)

d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;"

Que el artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos, del Decreto 1083 de 2015 – "*Único Reglamentario del Sector Función Pública*", establece: "*Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades*".

Que el artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales, del Decreto 1083 de 2015 – "*Único Reglamentario del Sector Función Pública*", señala que, "*El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, y que dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley*".

X

Continuación de la resolución, "Por la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos para los servidores públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República en la vigencia 2023".

Que la Administración por medio de la Resolución No. 0678 de 31 de mayo de 2011, reglamentó el Sistema de Estímulos en el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.

Que el artículo 5 de la mencionada Resolución, señala que la Dirección General de la Entidad debe adoptar un Plan de Incentivos Institucionales, en el cual se contemplen estímulos no pecuniarios.

Que los artículos 6 y 7 de la referida Resolución contemplan el procedimiento interno para la selección de los mejores empleados y el procedimiento de selección en caso de empate.

Que la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones, en su Artículo 1º, dispone:

"Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes".

Que para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas de los Programas de Bienestar Social e Incentivos, las Entidades deben apropiar, anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el cumplimiento de las mismas.

Que en consideración a lo anteriormente expuesto, se hace necesario adoptar el Plan de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos para los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, FONPRECON en la vigencia 2023, por su compromiso, desempeño, actitud y aptitud, en cumplimiento de sus funciones y metas institucionales y enmarcados dentro de los planes de bienestar social, que tienen el propósito de propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad, fortaleciendo el liderazgo, responsabilidad y sentido de pertenencia del talento humano, como motor de la generación de resultados asociados a la 1ª Dimensión de Talento Humano contenida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Que en mérito de lo anterior, el Director General del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO - Adoptar el plan de Estímulos e Incentivos y Reconocimientos para los funcionarios con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y para los mejores equipos de trabajo del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, FONPRECON, para la vigencia 2023, el cual tiene por objeto elevar su nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, otorgando Incentivos No pecuniarios a quienes obtengan el mayor nivel de excelencia, en los siguientes casos:

- Al mejor funcionario de Carrera Administrativa de la Entidad.
- A los mejores funcionarios de Carrera Administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos.
- Al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción (Gerentes Públicos – otros cargos de I.NR).
- Al mejor equipo de trabajo.

ARTICULO SEGUNDO - Procedimiento Interno para la selección de los Mejores Empleados de Carrera, Procedimiento de Selección en caso de Empate, procedimiento que se encuentra debidamente señalado en el artículo 6, 7 y 8 de la Resolución No. 0678 del 31 de mayo de 2011.

ARTICULO TERCERO - Criterios de Evaluación para los Equipos de Trabajo. Además de los criterios para evaluar y seleccionar a los mejores equipos de trabajo de la Entidad establecidos en los artículo Décimo Primero y Décimo segundo de la Resolución 0678 del 31 de mayo de 2011, se señalan los siguientes:

- **EFICACIA:** Logro del objetivo propuesto en los términos de tiempo y calidad definidos, optimizando la utilización de los recursos disponibles tanto internos como externos.
- **INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD:** El resultado del proyecto debe originarse en el proceso creativo del grupo, desarrollando aspectos innovadores, originales y destacados para la Institución.
- **IMPACTO:** Con este criterio se medirá el beneficio real del proyecto para la entidad. El resultado del trabajo se cuantificará teniendo en cuenta la posibilidad de implementarlo y su probada efectividad.

X

Continuación de la resolución, "Por la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos para los servidores públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República en la vigencia 2023".

- **COMPROMISO:** Capacidad del equipo que conduce al cumplimiento de las metas y objetivos fijados en el proyecto.
- **INTERACCIÓN Y MULTIDISCIPLINARIEDAD:** Se entenderá como factor de evaluación la capacidad del grupo para involucrar diferentes dependencias de la entidad, así como diversidad de disciplinas o conocimientos aportados para el desarrollo de un proyecto integral.
- **CALIFICACIÓN Y PONDERACIÓN:** El Comité de Incentivos o quien haga sus veces evaluará en forma cuantitativa y cualitativa, los criterios antes señalados, conforme a la siguiente ponderación distribuida de 1 a 100 puntos:

CRITERIO	PONDERACIÓN/PUNTOS
EFICACIA	25
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	30
IMPACTO	20
COMPROMISO	15
INTERACCIÓN Y MULTIDISCIPLINARIEDAD	10
TOTAL	100

El porcentaje establecido para cada uno de los factores, representa el peso asignado en la ponderación a aplicar, a fin de dar un parámetro de medición objetivo al Comité de Incentivos, quien llevará a cabo la respectiva evaluación.

Cada uno de sus integrantes debe tener, claramente definidas sus responsabilidades frente al proyecto y al grupo integrado para ejecutarlo y así debe quedar consignado en la presentación del mismo.

ARTÍCULO CUARTO. - Reconocimiento de Incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de Carrera Administrativa. El Plan adoptado en el Artículo Primero de la presente Resolución, contempla el reconocimiento de incentivos no pecuniarios, al funcionario que resulte seleccionado como el mejor empleado de carrera administrativa y a los funcionarios que sean seleccionados como los mejores de cada uno de los niveles profesional, técnico y asistencial de carrera administrativa, a quienes se le otorgarán los siguientes incentivos no pecuniarios:

1. Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
2. Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida a los mejores funcionarios de Carrera Administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial.
3. Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
4. Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias y en cumplimiento de requisitos para el encargo.
5. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO QUINTO - Reconocimiento de Incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.

1. Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
2. Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.
3. Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
4. Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.

ARTÍCULO SEXTO. - Reconocimiento de Incentivos no pecuniarios a los mejores Equipos de Trabajo.

1. Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
2. Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida de los funcionarios que integren los mejores Equipos de Trabajo.
3. Descanso remunerado hasta por tres (3) días.

ARTÍCULO SÉPTIMO - Reconocimientos Simbólicos, requisitos y procedimientos para su otorgamiento.

El Plan Anual de incentivos, contempla reconocimientos simbólicos como:

1. Medallas o placas al mérito administrativo.
2. Menciones honoríficas o diplomas.

La selección y asignación de incentivos se basará en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.

ARTICULO OCTAVO. - Procedimiento para la entrega de los Incentivos no pecuniarios a los mejores Empleados de Carrera de cada uno de los niveles jerárquicos profesional, técnico y asistencial y al mejor

Continuación de la resolución, "Por la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos para los servidores públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República en la vigencia 2023".

funcionario de Libre Nombramiento y Remoción. El procedimiento de selección de los mejores funcionarios de carrera de la Entidad en los diferentes niveles jerárquicos, y así como al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, con niveles de desempeño laboral de excelencia, se encuentra señalado en el artículo sexto Capítulo II de la Resolución No.0678 de 2011, y el procedimiento en caso de empate está contemplado en el artículo séptimo del mismo acto administrativo mencionado.

ARTICULO NOVENO. - Procedimiento para la entrega de los Incentivos no pecuniarios a los mejores Equipos de Trabajo. El artículo Décimo Primero Capítulo III de la Resolución Interna No.0678 de 2011, señala el procedimiento para seleccionar los mejores equipos de trabajo de la Entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO. - Reconocimiento a la innovación: Aquellos servidores públicos a los cuales la Dirección General les reconozca su creatividad, ingenio o innovación en el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a una exaltación pública por parte de la entidad. Esta creatividad, ingenio o innovación se deberá reflejar en los productos que cada servidor entregue a la dependencia a la cual se encuentre adscrito y que esté en función de la mejora de los procesos o procedimientos en los cuales la entidad se vea beneficiada.

ARTICULO DÉCIMO PRIMERO. – Adoptar los siguientes reconocimientos a los funcionarios de FONPRECON, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, que tiene por objeto propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad, fortaleciendo el liderazgo, actitud y compromiso del talento humano, como motor de la generación de resultados asociados a la 1ª Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

- a) Se otorga el día, a los funcionarios que cumplan años en día hábil de la jornada laboral, para que puedan disfrutarlo con su núcleo familiar.
- b) Se concede un día (1) hábil, dentro del primer semestre y otro dentro del segundo semestre del año, estos no podrán ser acumulables y condicionado a las necesidades del servicio del área a la que esté asignado cada funcionario, de conformidad con lo señalado en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017.
- c) Se confiere horario flexible del primer viernes de cada mes, de conformidad con la jornada laboral establecida para cada servidor, según Resoluciones; No.0255 del 18 de febrero de 2010, "Por la cual se establece el horario de trabajo para los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República", y la No.0458 del 12 de octubre de 2017, "Por la cual se establecen y se reglamentan los horarios laborales flexibles para los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República", donde los funcionarios iniciarán la jornada de trabajo una hora antes al ingreso (7:00 a.m., 7:45 a.m. o 8:30 a.m.), según sea el caso de la jornada laboral, terminando la jornada a las 3:00 p.m., con el propósito de que compartan con su núcleo familiar.
- d) Se otorga media (1/2) hora de descanso por una (1) hora de capacitación que realicen los funcionarios a los servidores de la Entidad, lapso que será acumulable hasta completar un día, tiempo que se otorgará a disposición del servidor y a las necesidades del servicio. Lo anterior, con el objeto de promover la Gestión del Conocimiento en FONPRECON.
- e) Reconocimiento por un (1) día, y la exaltación pública, para quienes demuestren las Calidades Deportivas, viéndose reflejadas en medallas de oro, plata o bronce, en alguna disciplina en la cual participen en Juegos en los que hagan parte los equipos que conforme FONPRECON.

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO. – Vigencia - La presente resolución, rige a partir de la fecha de expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a

19 ENE 2023

FRANCISCO ÁLVARO RAMÍREZ RIVERA
Director General

Proyecto: Jairo Vargas Rodríguez, Coordinador Grupo de Talento Humano
Revisó: Luz Stella Restrepo Henao, Subdirectora Administrativa y Financiera
Revisó: Lydia Edith Rivas Niño, Jefe de Oficina Asesora Jurídica