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 2026

LUIS ENRIQUE CORTES CALLEJAS
Director General

MARTHA F. LOPEZ J
MARTHA FABIOLA LOPEZ JIMENEZ
Subdirectora Administrativa y Financiera

JAIRO VARGAS RODRIGUEZ
Profesional Especializado
Coordinador Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano

Elaboró: Jairo Vargas Rodríguez, Coordinador GITGTH

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2026

GRUPO INTERNO DE TRABAJO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Bogotá, D.C., enero de 2026

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 cumplimento 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 el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, 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.0019 del 22 de enero de 2026, *"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 2026"*, 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.

- Plan de bienestar e incentivos - Vigencia 2024, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Versión 04 enero 2024

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

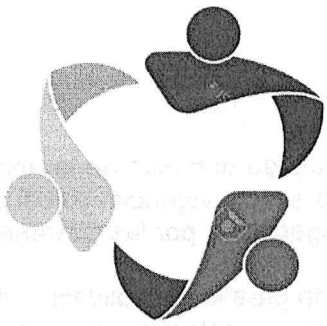
eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

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, 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 del Fondo y de su grupo familiar.

- Propiciar condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, 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 del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.

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 los meses de noviembre y diciembre en cada vigencia", el cual es diseñado por la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo Gestión 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.

El criterio de priorización establecido para la consolidación de la información contenida en las encuestas, es el criterio de la frecuencia, referido a la cantidad de veces que el tema es relacionado en las fuentes de información solicitadas en las diferentes áreas.

No. 1- PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA NECESIDADES DE BIENESTAR para la vigencia 2026, se relacionan cuatro (4) temas de bienestar, los cuales son solicitados por los servidores de cada área en relación con un número mayor de veces que se repite la actividad, de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades.

Tabla No. 1

PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

ITEM	NECESIDADES DE APRENDIZAJE	FRECUENCIA ACUMULADA	DEPENDENCIA
1	Salida Ecológica (Visita Museos)	1	Talento Humano
	integración Fin de Año		
	Juegos		
2	Trabajo en Equipo y Comunicación Asertiva	2	Grupo Interno de Trabajo Tesorería
			Archivo y Correspondencia

NECESIDADES ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES, se puede observar que algunas áreas plantearon necesidades enfocándose en las temáticas de Recreación, esparcimiento, Arte y la 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 2023-2026 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
- Actividades Deportivas que promuevan estilos de vida saludable

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:

- Programas de apoyo emocional
- Actividades para mejorar la salud mental
- Programas de recreación para los servidores.

Actividades a Realizar Plan de Bienestar Social

En las tablas se pueden observar las actividades a realizar dentro del Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026, en las áreas de Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales. Así mismo se tomarán los temas sugeridos por la Caja de Compensación Familiar Cafam,

CAFAM como resultado de la medición del Clima organizacional la cual se aplicó en el mes de noviembre de 2024.

2.4.3. Recursos Financieros:

A la fecha de formulación del Plan, la Subdirección Administrativa y Financiera, a través del Grupo Interno de Trabajo Gestión de Bienes y Servicios y Presupuesto, asignó la suma de ONCE MILLONES ($10.000.000,00), correspondiente al Rubro de Servicios de Educación A-02-02-02-009-002 recurso 10, para la vigencia 2026.

FIN DEL DOCUMENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Tabla No. 3
ACTIVIDADES A REALIZAR PROGRAMADAS PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y SU COSTO ESTIMADO A 2026

COMPONENTE	ACTIVIDAD	OBJETIVO	POBLACIÓN	COSTO ESTIMADO
Protección Social	Sensibilización en manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Desarrollar habilidades en la cual cada servidor pueda ser más productivo y eficiente, y aprovechar mejor la jornada laboral	Todos los servidores	$0.00
	Adecuación de sala de lactancia materna	Cumplir con la normatividad vigente en este tema y brindar un entorno laboral seguro en la cual las funcionarias en etapa lactante puedan extraer y almacenar la leche materna durante su jornada laboral.	Funcionarias en etapa lactante	$0.00
	Exaltación a los mejores funcionarios de (Carrera Administrativa y de LNyR)	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 del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.	Todos los servidores	$0.00
Recreación, Arte y Cultura	Juegos deportivos, Campeonato Interno	Promover estilos de vida saludables por medio de la actividad física	Todos los servidores	$0.00
Recreación, Arte y Cultura	Celebración de fechas especiales: * Día de la mujer, día de la Madre. * Día del Hombre, día del Padre. * Día de la secretaria. * Día de los niños Halloween.	Permiten la interacción y la integración que promuevan la importancia de cada uno de los roles que asumen los funcionarios públicos como seres integrales.	Todos los servidores	$0.00
Protección Social	Caminata Ecológica	Promover estilos de vida saludables por medio de la actividad física y el cuidado del ecosistema.	Todos los servidores	$0.00
Protección Social	Temas de Genero	Promover estilos de vida saludables por medio de la actividad física y el cuidado del ecosistema.	Todos los servidores	
Recreación, Arte y Cultura	Día del Servidor Público	Fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.	Todos los servidores	$0.00
Calidad de vida	Actividades de Relajación (Yoga, Pilates, Rumbaterapia)	Generar un espacio de esparcimiento como método de relajación y prevención del riesgo psicosocial.	Todos los servidores	$0.00
Calidad de vida	Feria de vivienda	Acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, y de esta manera, contribuir al equilibrio en el entorno familiar y laboral con el fin de mejorar su calidad de vida	Todos los servidores	$0.00
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 equilibrio en el entorno familiar y laboral con el fin de mejorar su calidad de vida.	Servidores y sus hijos	$0.00
Recreación, Arte y Cultura	Jornada de Integración -Amor y Amistad	Promover espacios de esparcimiento como método de relajación y prevención para aportar a un buen clima laboral.	Todos los servidores	$4.000.000.00
PRESÚPUESTO ESTIMADO				**$4.000.000.00**

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 del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.

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 de conformidad con la Resolución donde se aprueba el Plan Anual de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos para los servidores públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República para la actual vigencia, 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 la jornada laboral, para que puedan disfrutarlo con su núcleo familiar, y estará condicionado a las necesidades del servicio del área a la que esté asignado cada funcionario, **(No será acumulable con otros días otorgados por compensación u otro reconocimiento)**.

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 estará condicionado a las necesidades del servicio del área a la que esté asignado cada funcionario, en concordancia con lo señalado en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017.
(No será acumulable con otros días otorgados por compensación u otro reconocimiento, ni en fines de semana que tengan un día feriado).

c) Se confiere horario flexible del primer viernes de cada mes, de conformidad con la jornada laboral establecida para cada servidor, según Resolución No.0685 de fecha 08 de noviembre de 2023, *"Por medio de la cual se establece un horario de trabajo, jornada laboral flexible y se dictan otras disposiciones en el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República"*, donde los funcionarios iniciarán la jornada de trabajo una hora antes al ingreso establecido, ya sea el de: (6:00 a.m., 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 el Fondo.
(No será acumulable con otros días otorgados por compensación u otro reconocimiento, ni en fines de semana que tengan un día feriado).

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 la entidad.

f) Se otorga medio (1/2) día laboral libre remunerado por cada treinta (30) días, hasta ocho (8) medios días remunerados al año, en los casos que el funcionario utilice como medio de transporte la bicicleta para llegar a las instalaciones del Fondo a cumplir con sus labores, de conformidad con lo señalado en la Resolución No.0234 del 13 de mayo de 2025, *"Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en la entidad"*, para lo cual debe ser certificado a través de la Subdirección Administrativa y Financiera – Coordinación Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano, **(No serán acumulables con otros días otorgados por compensación u otro reconocimiento, ni en fines de semana que tengan un día feriado)**.

4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTARSOCIAL E INCENTIVOS – 2026.

	ACTIVIDAD DE BIENESTAR SOCIAL	PRIMER TRIMESTRE			SEGUNDO TRIMESTRE			TERCER TRIMESTRE			CUARTO TRIMESTRE		
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Celebración de fechas especiales: * Día de la mujer, día de la Madre. * Día del Hombre, día del Padre. * Día de la secretaria. * Día de los niños Halloween.			■	■	■	■				■		
2	Adecuación de la sala de lactancia materna		■										
3	Exaltación a los mejores funcionarios de (Carrera Administrativa y LNyR)						■						
4	Día del Servidor Público						■						
5	Jornada de Integración – Amor y Amistad									■			
6	Feria de vivienda					■				■			
7	Temas de Genero			■						■			
8	Sensibilización en manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales							■					
9	Actividades de Relajación (Yoga, Pilates, Rumbaterapia)			■									
10	Juegos deportivos, Campeonato Interno								■				
11	Actividad de Integración										■	■	
12	Jornada de Integración - Fin de Año												■

Ejecución ■