ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

IPES

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, ENERO 2025

Elaboró	Revisó:	Aprobó:
Sandra Patricia Roias Ortiz Profesional Especializada T. Humano	Adriana María Parra Gómez Profesional Especializada T. Humano Edgar M Mera E Profesional Especializado Contratista - SDAE - MIPG	Nora Carolina García Rojas- Subdirectora Administrativa y Financiera

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO 3
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 3
4. ALCANCE 3
5. RESPONSABLES 4
6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS 5
7. DESARROLLO 5
8. ASPECTOS DE MEJORA IDENTIFICADOS EN LA VIGENCIA 7
9. MARCO NORMATIVO 7
10. GRUPOS DE VALOR Y PARTES INTERESADAS AFECTADOS POR LA GESTIÓN DEL PLAN 8
11. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN 30
12. CONTROL DE CAMBIOS 31

1. INTRODUCCIÓN

Para el Instituto para la Economía Social – IPES, el talento humano es el eje fundamental para el desarrollo de sus actividades misionales y por lo tanto se ha propuesto como objetivo estratégico "*Fortalecer la cultura y el clima organizacional en la entidad*". Para alcanzarlo se ha encargado a la Subdirección Administrativa y Financiera para que formule, implemente y ejecute un programa de bienestar social e incentivos que favorezca el desarrollo integral tanto en el ámbito laboral como personal, y que de esta manera se alcance un mejor ambiente laboral para el desarrollo de las actividades misionales.

Por lo anterior, el presente documento se constituye en el programa de Bienestar e Incentivos que busca implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- relacionado con los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, frente a la Dimensión de Talento Humano y, armonizando dichas disposiciones con las normas y acciones implementadas por la Administración Distrital y se alinee con la gestión estratégica del talento humano en Bogotá, D.C.

2. OBJETIVO

Implementar el Programa de Bienestar Social e Incentivos, a partir de estrategias de bienestar laboral dirigido a los servidores/as públicos de la entidad, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar y los emitidos por el DASCD.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Implementar acciones de Bienestar Social, acordes con los lineamientos nacional y distrital y las características e intereses de los servidores/as de la entidad, fomentando el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Implementar incentivos, estímulos y/o reconocimientos que promuevan el buen desempeño en los servidores/as públicos

Generar acciones que contribuyan al clima laboral y a la cultura organizacional de acuerdo con los resultados de los diagnósticos institucionales y motivando los valores institucionales, el compromiso y el sentido de pertenencia de los servidores públicos con la entidad.

4. ALCANCE

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente programa que comprometan

recursos del presupuesto de la Entidad, serán todo(a)s los/as servidores/as públicos/as vinculados en el Instituto para la Economía Social –IPES. El plan de incentivos no pecuniarios del presente programa está dirigido a los servidores(as) públicos(as) del Instituto para la Economía Social –IPES vinculados en empleos de carrera administrativa, con los cuales se pretende motivar el desempeño eficaz, la excelencia y el compromiso de sus colaboradores. En las actividades que no se comprometan recursos del presupuesto de la Entidad, podrán participar todos los colaboradores, sin importar su tipo de vinculación.

La construcción del programa de bienestar inicia con la aplicación de la encuesta de bienestar y va hasta el seguimiento a la ejecución de las actividades del programa de bienestar social e incentivos, así mismo, está alineado con los criterios establecidos en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Dimensión Uno – Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

5. RESPONSABLES

Responsable	Rol o Actividad a desarrollar
Dirección General y Subdirección Administrativa y Financiera	a. Dirigir las actividades de bienestar dirigidas a los servidores(as) y sus grupos familiares.
	b. Dirigir los programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores.
	c. Los planes de incentivos para los/as servidores/as públicos/as se orientarán a reconocer los desempeños individuales de el/la mejor funcionario/a de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, que alcancen niveles de excelencia.
	d. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores/as de la Entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad de su desempeño.
	e. Promover valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia de la Entidad.
Dirección General y Jefes de Dependencia:	a. Atendiendo el acuerdo sindical, desde la Dirección general de la entidad y la Subdirección de Administrativa y Financiera se adelantarán las estrategias para promover por parte de los jefes de dependencia el numeral 2.1.17 del acuerdo el cual establece “La administración se compromete a que los Jefes Inmediatos y/o subdirectores deben garantizar un porcentaje mínimo en la participación o asistencia en todas las actividades de Bienestar y Capacitación”.
Servidores/as Públicos/as con respecto al Programa de Bienestar Social e Incentivos:	a. Participar en la identificación de las nuevas necesidades de Bienestar de su dependencia y/o equipo de trabajo y realizar las demás recomendaciones que consideren pertinentes. b. Participar en las actividades de bienestar programadas. c. Diligenciar las encuestas de satisfacción correspondientes a que haya lugar. d. Comprometerse en asistir y participar activamente en las actividades de Bienestar programadas por la Subdirección Administrativa y Financiera y justificar al correo electrónico bienestar@ipes.gov.co con copia al correo del jefe inmediato en caso de no asistir.

La Comisión de Personal	a. Participar en la elaboración el Programa de Bienestar y su seguimiento, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional.
Sindicatos Sintraecosocial y Sunet-IPES	a. Proponer actividades de bienestar en el marco del Acuerdo Sindical

6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

DASCD. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Desarrollo Organizacional: Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.

Detección Necesidades de Bienestar: Diagnóstico de necesidades que realiza la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento humano para conocer las necesidades de los Servidores (as) Públicos(as) de la entidad en cuanto a la búsqueda de su bienestar integral.

Incentivos: Del latín incentivus Es un estímulo que se ofrece a una persona, la entidad con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

Programa de Bienestar Laboral: Los programas de bienestar social son 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.

SAF: Subdirección Administrativa y Financiera.

7. DESARROLLO

El programa de bienestar, se fundamenta en los lineamientos emitidos por la Función Pública en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, que define a partir de un diagnóstico de bienestar de los servidores del país, cinco (5) ejes que deben contener los programas de bienestar de las entidades públicas y territoriales; así mismo, esta entidad tendrá en cuenta los lineamientos que emite durante el mes de enero de cada vigencia el Departamento Administrativo del Servicio Civil sobre este tema, y complementario a esto, los datos cuantitativos y cualitativos con los que cuenta el grupo de Talento Humano de la entidad referidos a los servidores/as públicos activos en la entidad y los resultados principales identificados mediante las encuestas de satisfacción diligenciadas por los servidores/as que participaron de las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia de 2024.

7.1.1 CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO

CONTEXTO INTERNO		
VARIABLE	FORTALEZAS	DEBILIDADES

Cultura, creencias y valores	Interés de los servidores/as en tener un equilibrio entre su vida personal y familiar	Asumir por parte del servidor/a que su bienestar laboral se centra solo en que la entidad oferte servicios por obligatoriedad de la norma y por ello, se da una baja valoración al programa de bienestar, entendiéndose en algunos casos que son actividades que no aportan a su bienestar personal o familiar.
Capacidad institucional (financiera, recursos humanos, tecnológicos)	Incremento en el presupuesto asignado al bienestar de los servidores/as	No aplica
Actividades y los procesos asociados	Implementación de actividades que fomenten el bienestar de los servidores/as. Seguimiento por parte de la comisión de personal y otras instancias, además de las evaluaciones de las actividades que permiten ajustar los programas a las necesidades de los servidores	No aplica
La estrategia	Estrategias adoptadas de acuerdo con los lineamientos del plan nacional de bienestar	No aplica
El tipo de productos y servicios ofertados	Diversidad en la selección de actividades o estrategias a desarrollar, abordando todos los ejes del programa.	Falta de interés en participar por parte de algunos servidores/as que no participan en las actividades.
Desempeño	Resultados positivos en las evaluaciones de satisfacción realizadas por los servidores/as	Baja o nula participación en las actividades de bienestar, por parte de algunos/as servidores/as
Recursos	Acceso a recursos humanos, presupuestales y físicos para el desarrollo del programa	No aplica
Innovación	Oportunidad de lograr sinergias entre el grupo de talento humano y el grupo que maneja los sistema de información para generar	No identificar desde la entidad, sinergias que permitan concretar acciones que conduzcan a la innovación y con ello mejorar prácticas laborales cotidianas de los servidores/as públicos.

CONTEXTO EXTERNO (Amenazas – Oportunidades)		
VARIABLE	**AMENAZAS**	**OPORTUNIDADES**
Políticos	Cambios en la administración gubernamental pueden llevar a la descontinuación o modificación de programas existentes.	Alianzas interinstitucionales, que aporten para la implementación y alcance de los programas.

Sociales y Culturales	La cultura organizacional puede dificultar la adopción de nuevas iniciativas de bienestar	La Valoración del bienestar y la salud mental a nivel nacional, genera mayor responsabilidad de la entidad en el desarrollo de estos programas.
Legales y reglamentarios	Nuevas leyes o reglamentos pueden restringir o modificar cómo se gestionan los programas de bienestar.	Actualización o nueva legislación a favor de programas integrales de bienestar.
Tecnológicos	La rápida evolución tecnológica que no pueda ser implementada al programa de bienestar, por temas de accesos o dificultad para llevar a la práctica acciones cotidianas de mejora.	Herramientas tecnológicas pueden facilitar el acceso a información y recursos de bienestar.
Financieros	Recortes en el presupuesto que se puedan generar en la etapa de planeación del programa	Reconocimiento de la importancia del bienestar puede llevar a mayores inversiones en programas efectivos.
Económicos	Situaciones de recesión pueden reducir el presupuesto destinado al bienestar de los servidores públicos.	Un ambiente económico favorable puede aumentar la inversión en programas de bienestar.

8. ASPECTOS DE MEJORA IDENTIFICADOS EN LA VIGENCIA

Durante la ejecución del programa de bienestar de la vigencia 2024, se realizan las actividades culturales, recreativas, de turismo entre otras, y se logra un avance en el desarrollo de actividades que aportan al desarrollo personal y familiar de los servidores/as públicos; sin embargo, para este nuevo programa de bienestar, se requiere implementar acciones sistemáticas que den cumplimiento a los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, particularmente en los referidos por Higiene Mental y Psicológica y al eje de Prevención de Nuevos Riesgos de la Salud, los cuales fueron abordados en la vigencia 2024 con algunas actividades.

9. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998. Reglamentado por el Decreto 1572 de 1998 y reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005. En este Decreto, podemos destacar el Título II denominado “SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO” que contiene las disposiciones generales del sistema de estímulos, el capítulo segundo trata sobre los programas de bienestar social e incentivos, el tercer capítulo aborda los programas de bienestar social y el capítulo cuarto a cerca de los programas de incentivos.
- Ley 909 de 2004: “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998. En su Título V
- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”.

- Decreto 648 de 2017: "Por el cual se modifica y adiciona Capítulo 2 denominado Sistema de Estímulos, trata temas de gran relevancia para el bienestar de los empleados, tales como la motivación hacia el desempeño eficaz y el compromiso, e indica que los programas de estímulos deben ser implementados a través de los programas de bienestar social. Así mismo, señala cómo las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales. El Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- Ley 1811 de 2016. Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Directiva 003 De 2017. Esta Directiva de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. ofrece lineamientos para la implementación de iniciativas que sirvan al desarrollo integral de los servidores públicos y la de sus familias en materia de permisos laborales remunerados para que los servidores puedan cumplir con las reuniones de padres de familia a las que son convocados por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos.
- Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"
- Acuerdo sindicales

10. GRUPOS DE VALOR Y PARTES INTERESADAS AFECTADOS POR LA GESTIÓN DEL PLAN

Servidores Públicos: En el IPES se encuentran vinculados como servidores/as públicos 39 hombres y 57 mujeres, para un total de 96 servidores vinculados actualmente a la planta de personal (información con corte al 26 de diciembre 2024), quienes podrán participar de las actividades de bienestar que se implementen en el marco del presente programa.

Familias de Servidores Públicos: En el marco del programa de bienestar se extiende a los grupos familiares de los servidores (personas que conviven con el servidor/a).

Instituciones del Estado y empresas privadas: Bajo un enfoque de coordinación interinstitucional, la entidad realiza acercamientos para vincular a los servidores/as a servicios que puedan ser de su interés y aporten a su bienestar laboral o personal.

Comisión de personal o otras instancias de participación que aporten on sus inquietudes o solicitudes, en pro del bienestar de los servidores/as públicos.

a. ALINEACIÓN PLAN

LINEAMIENTO	DESCRIPCIÓN ALINEACIÓN
Políticas públicas	En el marco de la ejecución del programa de bienestar, se tiene en cuenta las políticas públicas, principalmente la de Mujer y Género y todas aquellas que aporten en su desarrollo.

Lineamientos del Plan Nacional de Bienestar emitido por la Función Pública	Diseño del programa de bienestar, teniendo en cuenta los lineamientos dados en el plan nacional.
Lineamientos y programas implementados por el DASCD	Diseño del programa de bienestar, teniendo en cuenta los lineamientos dados a nivel distrital por el DASCD y Promover la participación de los servidores/as en actividades lideradas por esta entidad.
Políticas y lineamientos de Teletrabajo	Aplicabilidad a la normatividad nacional y Distrital para la implementación de la modalidad de teletrabajo
Plan de Incentivos	Normatividad asociada al plan de incentivos

b. ASPECTOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS DEL PLAN

El programa de bienestar se construye a partir de información primaria y secundaria que permite determinar las líneas de trabajo a llevar a cabo para el desarrollo del mismo, buscando aportar al bienestar personal, familiar y del entorno laboral de los servidores/as públicos que trabajan en la entidad:

Información Primaria:

- Características generales de la población sujeto de atención y sus familias
- Encuestas de satisfacción de las actividades de Bienestar realizadas durante la vigencia 2024

Información Secundaria:

Lineamientos del Nivel nacional- Función Pública
Lineamientos del Nivel Distrital- Departamento Administrativo del Servicio Civil
Normatividad aplicable a los programas de bienestar a través de las Cajas de Compensación Familiar.

i. Características generales de la población sujeto de atención y sus familias

El personal de planta se encuentra distribuido por nivel jerárquico tal cual muestra el gráfico No. 1 y en un 66% responde a personal de carrera administrativa (ver gráfico 2), de este un 16% que se encuentra en empleos por Encargo.

Gráfico 1. Servidores/a por Nivel Jerárquico

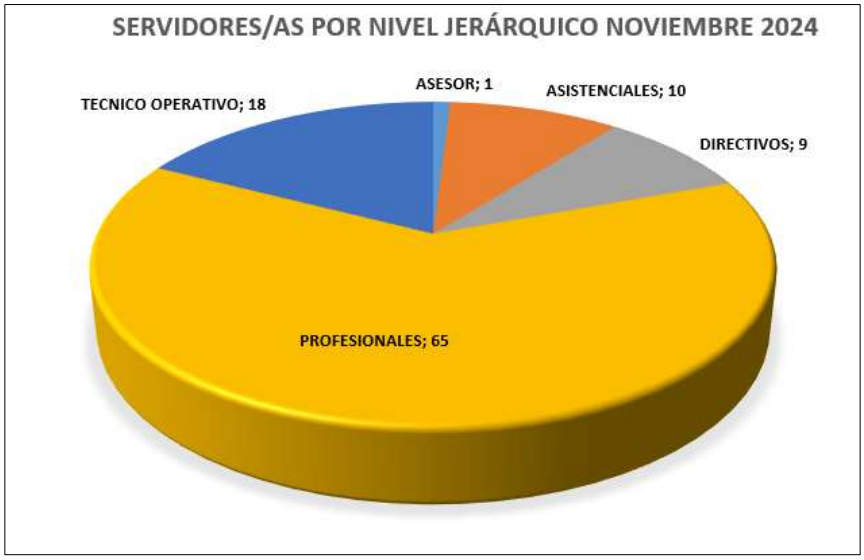

Gráfico 2. Tipo de Vinculación Planta Global

La distribución por género evidencia un 59% de mujeres y un 41% de hombres. Respecto a la escolaridad, la mayoría se destaca en el nivel profesional con estudios de especialización, y un bajo porcentaje con estudios de maestría y doctorado, mostrándose un avance en estos dos últimos en comparación a los dos años anteriores.

Respecto a los lugares de vivienda, se evidencia mayor concentración de servidores/as viviendo en las localidades de suba, Engativá y Fontibón; así mismo, un bajo porcentaje vive en cercanías Bogotá, en su mayoría en Soacha.

Referente a los grupos familiares de los servidores/as públicos, se identifica de acuerdo con los datos obtenidos durante la ejecución de las actividades de bienestar de la vigencia 2024, que un porcentaje menor de servidores pertenecen a familias con hijos/as en la primera

infancia entre los cero a los 5 años, así mismo, se cuenta con familias que tienen a sus hijos en edad escolar, etapa de crecimiento y la adolescencia, mientras que otros servidores/as ya tienen a sus hijos en edad adulta, quienes trabajan o estudian y permanecen en su grupo familiar de origen; ahora bien, otros servidores/as, viven o han asumido el cuidado de sus padres adultos mayores.

ii. Encuestas de Satisfacción de actividades de Bienestar vigencia 2024

Se verifica todas las evaluaciones realizadas por los servidores/as públicos que participaron en las actividades ejecutadas en la vigencia 2024, con el objetivo de tomarla de referencia frente a gustos y preferencias de los servidores/as en las actividades de turismo, cultural, educación informal y actividades dirigidas a las familias.

Como información general, se identifica que en una escala de 5 a 1 en donde 1 es la menor calificación al nivel de satisfacción y 5 la máxima, la mayoría de las actividades fueron valoradas por los servidores entre 4 y 5.

El cuadro que se muestra a continuación contiene algunos de los comentarios que se consideraron relevantes para cada una de las actividades:

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD O ENTREGA	Información cualitativa de las evaluaciones realizadas por actividad
Actividades de turismo	"El compartir con compañeros que por la cotidianidad del trabajo, no se da el espacio para compartir tiempo con ellos".
Un (1) taller de "proyecto de vida y "hábitos de vida saludable y salud mental en el espacio de trabajo"	"Me gustaría una segunda parte de este mismo tema" "Estos espacios sin los jefes de áreas y directivos, se convierte en un proceso inconcluso" "Es importante que asistan todos los funcionarios porque preciso los que no asisten son los que más lo necesitan"
Capacitación informal- talleres de cocina	Estos cursos son buenos por los valores que nos dejan como el trabajo en equipo, compañerismo y compartir.
Actividad cultural- recorrido por la candelaria	Nuevos aprendizajes adquiridos
Actividad de cierre de la gestión	Diversidad en la opinión frente a la actividad realizada, sin embargo en los comentarios a favor de la actividad se tiene la oportunidad de integrarse con los compañeros del trabajo.
Tres (3) días de vacaciones recreativas para niños de seis (6) a doce (12) años.	Se reciben comentarios positivos frente a lugares y total de días (3) asignados a las actividades recreativas. Se hace el comentario "Que pudieran ir aumentando las edades para que más niños participaran en las actividades".
Una (1) actividad recreo-pedagógica para servidores/as con hijos, distribuidos por rangos de edad: cero a 5 años, 6 a 17 años y 18 a 25 años	El grupo fue pequeño (6 familias), de las cuales solo 3 dan su evaluación frente a la actividad
Talleres en modalidad virtual sobre temas de interés, según rangos de edad de los hijos/as	Interés que se de continuidad a los talleres educativos para padres.

iii. Lineamientos del Nivel Nacional

El Programa de Bienestar de todas las entidades, deben acogerse a los lineamientos que brinda la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

El programa Nacional de Bienestar 2023 a 2026, es un instrumento técnico que emite la Función Pública y establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia.

A continuación, se resumen los ejes del programa nacional que deben ser incorporados en los programas de bienestar:

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL
Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
EJE 2: SALUD MENTAL
Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO
Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

1. Avances en la Implementación de los Ejes del Programa Nacional de Bienestar en el IPES

Con el objetivo de clarificar líneas de trabajo a fortalecer o implementar durante la vigencia 2025 en el programa de Bienestar dirigido a los servidores/as públicos del IPES y a sus familias, se realiza una revisión del estado del arte, en la implementación de estrategias

sugeridas por la Función pública a través del programa Nacional de Bienestar y de los cinco (5) ejes, para ello se generaron las siguientes matrices que se muestran a continuación:

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.	
ESTRATEGIAS	**REVISIÓN-IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS VIGENCIA 2024**
Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos	Implementada- Dos Actividades de turismo
Eventos artísticos y culturales	Implementada- Actividad de teatro y recorrido por la Candelaria
capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos	Implementada- Talleres de cocina
Entorno laboral saludable	Implementada-Taller de vida saludable en el trabajo
Adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como Diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros. En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de las servidoras y los servidores públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la anualidad correspondiente, y se podrían gestionar este tipo de acciones a través de las cajas de compensación familiar.	Implementada- estrategia "puntos para tu bienestar"
Horarios flexibles	Implementada- cumplimiento normatividad vigente
Teletrabajo	Implementada- cumplimiento normatividad vigente
Iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711)	Implementada
Adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712	Implementada
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 201613	Implementada
Adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.	Por Implementar
Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Implementada-Reconocimiento por medios de comunicación interna
Acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida)	Implementada-Reconocimiento por medios de comunicación interna

Programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral)	Implementada- cumplimiento normatividad vigente
Realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos	Por implementar- promoción salud mental y temas relacionados
Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.	Implementada- servicios caja de compensación y empresas privadas

EJE 2: SALUD MENTAL	
Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.	
ESTRATEGIAS	**REVISIÓN-IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS VIGENCIA 2024**
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.	Implementada- Taller salud mental en espacio de trabajo
Adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos.	Por implementar- promoción salud mental
Adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud	Por implementar- promoción salud mental
Acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.	Por implementar- promoción salud mental
Promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.	Por implementar- promoción salud mental
Acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.	Por implementar- promoción salud mental
Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.	Por implementar- promoción salud mental

EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	
ESTRATEGIAS	**REVISIÓN-IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS VIGENCIA 2024**
Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas.	Implementada mediante el accionar de la Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico, coordinación interinstitucional-Políticas Públicas.
Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armando y población LGBTIQ+.	
Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón; incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.	
Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas.	
Diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"14, sus rutas de atención, entre otros aspectos.	

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.	
ESTRATEGIAS	**REVISIÓN-IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS EN LA VIGENCIA 2024**

Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en: El autocuidado La salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras) El aprendizaje colaborativo La organización del trabajo Adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.	Implementada- Socialización de información de cursos liderados por el DASCD
Trabajar de manera articulada las áreas de Talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.	Por implementar- Identificar estrategias con SDAE
Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.	Implementada- Socialización de información de cursos liderados por el DASCD o la Caja de Compensación Familiar

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	
Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.	
ESTRATEGIAS	**REVISIÓN-IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS VIGENCIA 2024**
Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario.	Implementada: Campañas y/o charlas modalidad virtual-ejecutado por el comité de Integridad y por fortalecer la implementación de la estrategia
Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad (Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 ”).	
Realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional.	

Llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor; llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen.	
Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas.	
Generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.	Implementada-encuentro con el nivel directivo

iv. Lineamientos del Nivel DistritaL

Además de los lineamientos del nivel nacional, el IPES tiene en cuenta en la implementación del programa de bienestar, los lineamientos brindados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), que se basan en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, que se resume en el esquema que se muestra a continuación:

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 el DASCD ha 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.

De acuerdo con lo anterior, y en el diagnóstico realizado sobre el avance del IPES en la implementación de los ejes del programa nacional de Bienestar, se identifica que las estrategias allí definidas en cada uno de los ejes, están acordes a las acciones que define en la circular No. 001 de 2025 el DASCD para los temas de bienestar, la cual será asumida por nuestra entidad en beneficio de los servidores públicos de la entidad.

v. Normatividad aplicable a los programas de bienestar a través de las Cajas de Compensación Familiar

Con el objetivo de desarrollar a cabalidad los programas de bienestar social, el Decreto 752 de 1984, menciona en el artículo 12 que dichos programas “se adelantarán con (...) las cajas de compensación familiar, a fin de aprovechar sus servicios y evitar erogaciones adicionales.

Cuando los establecimientos oficiales mencionados no estén en capacidad de ejecutar estos programas, lo certificarán así a los organismos y entidades de la administración pública nacional a fin de que puedan organizarlos con particulares.”

La Ley 21 de 1982 en el artículo 39 señala que “Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del Estado en la forma establecida por la ley”.

Las Cajas de Compensación Familiar según lo establecido en el Decreto 784 de 1989 artículo 29, deberán realizar actividades de bienestar social, “orientadas por las siguientes finalidades principales:

1. Prestar servicios de recreación y turismo social.
2. Facilitar el descanso o el esparcimiento de los trabajadores afiliados, de manera que se repongan de la fatiga o el cansancio resultante de la actividad laboral.
3. Inducir a los trabajadores y sus familias a la práctica del deporte y la sana utilización del tiempo libre.

4. Facilitar la participación en eventos deportivos, programas de recreación, excursiones y actividades similares para el desarrollo físico y mental de los afiliados y sus familias".

vi. PROYECCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR VIGENCIA 2025

Resultado de la información recopilada y plasmada en los numerales 6.1 al 6.5.5., se expone a continuación el programa de bienestar para la vigencia 2025, el cual responde a cada uno de los ejes del programa Nacional de Bienestar y de los lineamientos Distritales:

El programa en su desarrollo se consolida en tres líneas de trabajo, en la primera estarán todas aquellas ***actividades que generan bienestar general*** tales como el turismo, lo cultural, lo recreativo y en general, todo lo que este asociado a ello; en segunda línea, estarán todas las acciones de bienestar que se promueven desde la entidad, para ***motivar en el servidor/a el hábito del autocuidado de su salud mental***, el cual se construye a partir de su propio pensamiento y de su proyecto de vida que se entrelaza con los ámbitos personal, familiar y social y en tercera línea, estarán todos los ***beneficios directos que puede recibir el servidor/a durante la vigencia***, y que se logran a través del cumplimiento de lineamientos normativos, acuerdos y dinámicas laborales que se han generado en favor del bienestar general de los servidores/as además de los servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar.

PRIMERA LINEA DE TRABAJO:

El cuadro siguiente presenta las actividades a desarrollar mediante los recursos asignados al Programa de bienestar, que surge de los lineamientos Distritales y Nacionales y a partir de este último, de la revisión realizada en el IPES a la implementación de las estrategias de cada uno de los ejes que allí se establecen, además de las evaluaciones de satisfacción realizadas por los servidores/as, de las actividades de bienestar implementadas en la vigencia 2024.

Nota Aclaratoria: La realización de las actividades de bienestar con recursos y la entrega de boletas estarán sujetas a:

a) Que el estudio de mercado para la contratación de las actividades de bienestar se ajuste al presupuesto asignado.

b) En caso de presentarse la necesidad de modificación de las actividades, y con el objeto de formalizar y agilizar la toma de decisiones, se convocará a una reunión a la Comisión de Personal para discutir lo correspondiente, de acuerdo con el alcance y competencias que tiene en razón a una de las funciones de la Comisión de Personal de participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. Finalmente, la Subdirección Administrativa y Financiera realizará los ajustes según corresponda.

c) La información personal y familiar reportada por cada servidor/a con relación a su conformación familiar. Sobre dicha información, se vinculará a cada servidor/a y a sus familias a las actividades correspondientes. (solo se tendrá en cuenta el número de personas reportadas por el servidor/a).

d) Para el caso de los hijos/as de los servidores/as, se tendrá en cuenta su fecha de nacimiento para determinar el rango de edad al cual quedará vinculado para las

actividades o para la asignación de bonos, este último, en los casos que sea aplicable según la normatividad vigente. Se generarán los listados por edades haciendo un corte de la información con un tiempo previo a la realización de la actividad, en caso de asignarse boletas o bonos para jóvenes mayores de 18 años, este deberá asistir a las instalaciones de la entidad a recibir y firmar el recibido del beneficio, y en caso de no poder asistir deberá remitir una autorización de reclamación bajo las condiciones que la entidad previamente establezca.

e) Se aclara que las especificaciones técnicas de cada una de las actividades y las características de los bonos o boletas serán descritas en los documentos que hagan parte del proceso contractual.

PROGRAMA DE BIENESTAR- ACTIVIDADES		
EJE PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR	**COMPONENTE**	**DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD O ENTREGA**
FACTOR PSICOSOCIAL	TURISMO	Una (1) **ACTIVIDAD DE TURISMO** en servicios directos de la caja de compensación, fuera de Bogotá.
		Una (1) **ACTIVIDAD DE TURISMO** en servicios externos a la caja de compensación, fuera de Bogotá.
	CULTURAL	Una (1) **ACTIVIDAD CULTURAL**- VISITA A LUGARES HISTÓRICOS O DE INTERÉS CULTURAL
		Una (1) actividad de Teatro
	SALUD FÍSICA	Una (1) **ACTIVIDAD FÍSICA- CAMINATA** impacto bajo- medio en cercanías a Bogotá
		DIA DE BIENESTAR PERSONAL- Actividad de SPA y otras relacionadas con el bienestar físico y mental del servidor/a, promoviendo la relajación y la reducción del estrés.
	CURSO DE EDUCACIÓN INFORMAL	CURSOS DE EDUCACIÓN INFORMAL- En artes y/o artesanías. Dos (2) sesiones de cocina internacional
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	TRABAJO	Una (1) actividad de Cierre de Gestión, que tiene por objeto generar sentido de pertenencia de los servidores/as con la entidad a partir del reconocimiento de logros y retos de la vigencia.
	FAMILIAR Vrs. TRABAJO	Un (1) Taller Técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo en el trabajo y la vida personal- Modalidad: Presencial en instalaciones de la entidad
	FAMILIA/ HIJOS/AS*	Boletas de ingreso para actividades recreativas para hijos de cero a 5 años. La experiencia involucra al servidor/a padre de familia con otro adulto con quien comparta el proceso educativo de su hijo/a.

		Dos (2) boletas para adultos y el total de boletas para los niños que se encuentren en el rango de edad.
		Una (1) Actividad recreo-pedagógica para servidores/as con hijos de seis (6) a diecisiete (17) años, realizada fuera de Bogotá
		Una (1) Actividad de compartir en familia, para servidores que tienen hijos de dieciocho (18) a veinticinco (25) años
		Tres (3) Días de vacaciones recreativas para niños de seis (6) a quince (15) años.
		Bonos de Navidad para niños/as de cero a 12 años- Almacenes de cadena que sean EXTERNOS A LA CAJA Para los hijos/as de los servidores/as públicos/as que estén entre los 0 y los 12 años, 11 meses y 29 días de edad con corte al 31 de diciembre de 2025, e hijos/as mayores de 13 años y menores de 18 años que se encuentren en condición de discapacidad y que adicionalmente dependan económicamente de sus padres, se hará entrega de un bono de consumo para utilizar en almacenes de cadena, por valor de doscientos cincuenta y cinco mil pesos m/cte. ($255.000).
CALIDAD DE VIDA LABORAL	RECONOCIMIENTO A LA LABOR- DIA SERVIDOR PÚBLICO	Dos (2) BOLETAS DE CINE 2D y Dos (2) combos de confitería para cada uno de los servidores/as.
	DETALLE POR MES DE CUMPLEAÑOS	Torta de cumpleaños personal con bebida

SEGUNDA LINEA DE TRABAJO:

El cuadro siguiente presenta la propuesta a desarrollar, para dar cumplimiento a los lineamientos referidos en temas asociados a la Salud mental, lo cual se considera acorde, en tanto es necesario vincular a los servidores/a en procesos vivenciales, que les permita conocer estrategias de afrontamiento para algunas situaciones personales o familiares inesperadas, e incluso, en pensarse a futuro frente a su vida laboral y/o ocupacional (cierres de ciclos de vida), entre otras vivencias que les puede generar sensaciones de frustración, ansiedad, estrés y afectar negativamente su salud mental y por ende su vida personal, familiar y laboral.

Con este abordaje, se espera visibilizar la importancia del autocuidado de la salud mental, que tiene mucha relevancia e impacto en el bienestar del servidor/a.

PROGRAMA DE BIENESTAR- SALUD MENTAL		
HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA	FORTALECIMIENTO DE HÁBITOS DE	

PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS DE LA SALUD	AUTOCUIDADO Y BIENESTAR GENERAL	Curso- Hábitos para el Bienestar, desde la Salud Mental. El curso comprende temáticas relacionadas a manejo de emociones y su impacto en la vida personal, familiar y laboral.

TERCERA LINEA DE TRABAJO:

El programa de bienestar también involucra todos los beneficios laborales que tienen los servidores/as y que motivan su buen desempeño, dichos beneficios nacen en la normatividad, y en las dinámicas laborales de la entidad y aportes del sindicato, es decir, todo lo que se ha identificado en el tiempo que puede ser beneficioso para el servidor/a y su familia.

En la misma línea, el Departamento Administrativo del Servicio Difícil Distrital (DASCD) despliega y pone al servicio de los servidores/as del Distrito distintos programas y servicios que enmarca en los componentes de bienestar ***de La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral*** y **del Modelo de Felicidad Laboral.**

Todos estos beneficios a los cuales pueden acceder los servidores/as, son los descritos a continuación:

RECONOCIMIENTOS POR DÍAS ESPECIALES:

Día de la mujer y el hombre "Día del Género": Actividad resaltando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo en los Colaboradores la igualdad de género en el desarrollo de sus labores diarias como estrategias de gestión para la obtención de los resultados propuestos por la entidad; en este sentido, la entidad estará al tanto de articular y armonizar con las actividades distritales propuestas por la Secretaría de la Mujer , el DASCD y/o de la caja de compensación Familiar. La actividad será desarrollada en el mes de marzo de 2024. Esta actividad estará alineada por la política de mujer y género.

Día de la Secretaría: Actividad de conmemoración dirigida a las personas que desempeñan la labor de secretaria(o) y/o asistente administrativo, realizando un papel fundamental en la estructura organizacional de la entidad, resaltando su dedicación, esfuerzo y constancia por la función que desempeñan; con apoyo de la caja de compensación, proyectada en el mes de abril de 2024.

Día de la Madre: Fecha que conmemora el día de madres por la paz, creado en 1870 por Julia Ward Howe en honor a las madres. Se celebra con una actividad que la entidad llevará a cabo y estará dirigida a las colaboradoras que cumplen con esta condición y proyectada en el mes de mayo de 2024.

Día del Padre: Actividad de conmemoración del día del padre dentro de la familia, buscando reforzar el reconocimiento de la paternidad responsable y amorosa. En la entidad se llevará a cabo el reconocimiento en mes de junio de 2024 a los Colaboradores que son padres.

Día del Conductor: Fecha de conmemoración en la que se realiza un reconocimiento a los Colaboradores que trabajan como conductores en la entidad.

Celebración de Cumpleaños (Salario Emocional) (Acuerdo sindical): Todo servidor/a público/a de la planta global y/o transitoria, tendrá derecho a un (1) día de permiso especial remunerado por el día conmemorativo de su natalicio otorgado por el Jefe de la Dependencia y notificado al área de Talento Humano.

En este aspecto deberá tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- El permiso deberá ser solicitado por el Servidor/a Público/a interesado, mediante el diligenciamiento del formato radicado en Talento Humano como mínimo con 3 días de anticipación con el visto bueno del Jefe de la Dependencia.

- El/la Servidor/a Público/a puede hacer uso del permiso el mismo día de cumpleaños o dentro de un (1) mes posterior a la fecha de su natalicio, mutuo acuerdo con el jefe de la dependencia.

- Para los servidores públicos que cumplen años en el mes de diciembre, podrán hacer uso del permiso el mismo día de cumpleaños o dentro de un (1) mes es decir para el mes de enero del año siguiente.

Adicional al permiso remunerado la entidad realiza también un reconocimiento a los colaboradores que cumplen años en cada mes y realiza el día de cumpleaños en envío de una tarjeta virtual dirigida a cada colaborador(a) vinculado(a) a la entidad.

ESPACIOS O BENEFICIOS PARA EL DESCANSO Y EL OCIO:

Sala de descanso. (numeral 1.1. Acuerdo sindical 2022). La entidad implementó en la vigencia 2021 la Sala de Bienestar en las instalaciones del IPES, espacio que ha sido dotado de juegos de mesa, este espacio podrá ser utilizado por los colaboradores que así lo deseen. La Subdirección Administrativa y Financiera-Talento Humano determinará las normas de préstamo y uso de la misma y motivará la realización de actividades que se puedan realizar en este espacio.

OTROS BENEFICIOS

Horarios Laborales flexibles para servidores/as públicos: Los horarios flexibles se implementan de acuerdo con la normatividad vigente.

Horarios Laborales Escalonados para servidores/as públicos: Los horarios escalonados se implementan de acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 458 de 2024

Reconocimiento a los Mejores Servidores/as: Se realizará un reconocimiento institucional a los servidores/as que fueron elegidos como mejores servidores/as durante la anualidad, de acuerdo con la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral.

Ferias u Ofertas de Servicios: El programa de bienestar incorpora actividades de bienestar sin recursos que son gestionadas y/o articuladas con el DASCD, la Caja de Compensación Familiar Compensar u otras empresas privadas interesadas en ofrecer sus servicios a los colaboradores de la entidad, en estas pueden participar contratistas y servidores.

Se llevarán a cabo las ferias y/o ofertas de servicios de la Caja de Compensación familiar donde mantendrán actualizados los servicios que presta, como subsidios de vivienda, créditos, recreación, entre otros, además de los Stand donde se hacen ofertas de servicios que realizan otras entidades que son invitadas por la entidad con temas de crédito, cooperativismo, servicios de salud, entre otros que permite tomar servicios de bienestar para los colaboradores/ras de la entidad, o anterior, en concordancia con lo identificado como necesidades por parte de los servidores/as en el diagnóstico de necesidades de bienestar.

Oferta de Bienestar- DASCD: El IPES dará cumplimiento a los lineamientos brindados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el marco del programa distrital, de igual manera, informará sobre la oferta de bienestar distrital que se genere durante la vigencia.

Programa de Apoyo Emocional Distrital-DASCD: La entidad estará articulando con el DASCD para vincularse a los servicios que ofrece el programa de apoyo emocional a través de las estrategias de:

- REED- Red de Entrenamiento Emocional del Distrito
- Centro de Conocimiento- Acciones de formación para el desarrollo de competencias emocionales
- Línea de Atención Psicológica
- Centro de Expresión Emocional
- El Día de la Felicidad

Salario Emocional: Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por los Colaboradores como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. En esta área de intervención se llevarán a cabo las siguientes actividades:

✓ **Fortalecimiento de Vínculos e incremento de Forma Equitativa de Oportunidades y responsabilidades de Hombres y Mujeres.** El IPES adoptó los lineamientos establecidos en la Directiva No. 002 de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la cual dicta lineamientos de bienestar en las Entidades Distritales, con el objeto de implementar iniciativas que impulsen la participación de las mujeres y que impactan positivamente en su bienestar y calidad de vida, así como para fortalecer los vínculos e incrementar de forma equitativa las oportunidades, responsabilidades de hombres y mujeres a través de las siguientes acciones:

✓ **Reconocimiento del preciado tiempo de los Bebés.** La entidad dará aplicabilidad a la normatividad vigente, para conceder a las servidoras públicas los tiempos dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo/a, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante el tiempo que determine la ley. La Subdirección Administrativa y Financiera realiza el control de esta actividad.

✓ **Tarde de Juego:** La entidad establece otorgar a los servidores/as que tengan hijos/as de 0 a 10 años de edad “una tarde de Juego”, por medio de permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral de la tarde, concedida dentro del mes de octubre en la semana de receso; La Subdirección Administrativa y Financiera llevará el control de este beneficio.

Así mismo, los servidores(as) públicos(as) de la entidad que tengan hijos entre los 11

y 17 años de edad, pueden solicitar permiso remunerado de tarde de juegos (4 horas), para compartir con sus hijos en la semana de receso escolar del mes de octubre de 2025, previa concertación con el jefe inmediato. Esto como resultado del l Acuerdo Sindical 2024, suscrito entre IPES - SINTRAECOSOCIAL Y SUNET.

✓ **Salas Amigas de la Familia Lactante en entorno laboral:** La entidad implementó una sala de lactancia, bajo las normas técnicas de seguridad requeridas, conservando la armonía y delicadeza de la maternidad, donde los Colaboradores/as pueden hacer uso de estas instalaciones.

✓ **Día de la Familia:** La entidad otorgará para el primer y el segundo semestre el permiso remunerado de 1 día para el "Día de la Familia", para que cada servidor/a pueda disfrutar de este tiempo con su grupo familiar, lo anterior acogiéndose a la ley 1857 de 2017 del Congreso de la República, en donde refiere que… "Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".

Para hacer efectivo este permiso remunerado en cada semestre, el servidor/a público deberá hacer la solicitud en el formato y tiempos estipulados para los permisos.

✓ **Nacimiento de Hijo/a:** Reconocimiento público, dirigido a cada colaborador/a que en su hogar se haya presentado un nacimiento.

✓ **Condolencias:** Como un gesto de solidaridad y compañía, se envían las Condolencias dirigida a cada colaborador/a a los cuales les ha fallecido un familiar.

Reconocimiento Por años de Servicios prestados: Se asignan días compensados remunerados (numeral 3.1.3.1. Acuerdo sindical 2022) a los servidores/as de acuerdo al tiempo de servicio que cumpla durante la vigencia así:

Reconocimiento por servicio en días compensados remunerados, conforme a la siguiente tabla por antigüedad:

- Al cumplir 5 años: Medio día
- Al cumplir 10 años: 1 día
- Al cumplir 15 años: 2 días
- Al cumplir 20 años o más respetando la escala de 5 años: 3 días

Nota: Este permiso se otorgará en consenso con el jefe inmediato durante la vigencia y no se sumará a ningún otro permiso, descanso compensado o situación administrativa. Los permisos se deben disfrutar de manera continua. Así mismo no tendrá el carácter de retroactivo y será efectivo a partir de la firma del presente acuerdo.

Muévete en Bici

Otorgar a los servidores/as públicos/as del IPES, medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, esto con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la calidad de vida del servidor/a de la entidad, de la siguiente forma:

- Los servidores/as recibirán medio día laboral remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
- Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
- Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
- Los servidores/as al ingresar a las instalaciones de la entidad, deberán registrarse con el personal de seguridad o mediante los mecanismos que genere la entidad para su reporte.
- Los servidores/as tramitarán con su jefe inmediato y/o quien haga sus veces el permiso con los soportes correspondientes para disfrutar de este beneficio y el mismo debe ser radicado en Talento Humano para el seguimiento.
- La Subdirección Administrativa y Financiera implementará los incentivos necesarios para dar el cumplimiento a la normatividad, de acuerdo con formato registro y de control que se encuentra en el Sistema Integrado de Gestión.

Nota: Para los servidores/as públicos/as que certifiquen haber llegado en bicicleta en el mes de diciembre, podrán hacer uso del permiso el dentro del mes de enero del año siguiente.

PERMISOS, DESCANSOS COMPENSADOS:

Descanso Compensado: “Al empleado/a público/a se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado 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”.

Así mismo y por acuerdo sindical 2024, **se otorga un sistema de puntos** que otorga beneficio para este servicio compensado. El sistema de puntos de bienestar corresponde a un beneficio de salario emocional consistente en brindar la posibilidad a los/las servidores/as del IPES, del disfrute de tiempo libre a través de un sistema de canje de puntos, que tiene como objetivo reconocer el esfuerzo, dedicación, trabajo y compromiso de los/as servidores/as para el cumplimiento de las metas de la Entidad. Circular No 23 emitida por el IPES o la aquella que la sustituya.

Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos/as: Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos/as: La entidad concede a los servidores/as públicos/as hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado mensual, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos/as, siempre que presenten los soportes del caso. Este permiso lo concede el jefe inmediato y debe remitirse por correo la Talento Humano, con los soportes pertinentes.

Permiso remunerado por matrimonio (numeral 3.4. Acuerdo sindical 2022): La administración concederá el permiso por tres (3) días hábiles consecutivos para los/las funcionarios/as que contraigan matrimonio legalmente constituido y la unión marital de hecho; la cual se aprueba siempre y cuando el/la funcionario/a presente los documentos que acrediten la declaración de unión marital de hecho de acuerdo a lo expuesto en el

artículo 2 de la ley 979 de 2005 y articulo 4 de la ley 54 de 1990; la existencia de la unión marital de hecho entre compañeros permanentes se declarara por cualquiera de los siguientes mecanismos escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial.

El permiso deberá ser solicitado por el/la Servidor/a Público/a interesado/a, mediante el diligenciamiento del formato establecido para tal fin, y radicado en Talento Humano como mínimo con 3 días de anticipación con el visto bueno del jefe de la Dependencia y con los respectivos soportes.

Día del Amor y Amistad: Campaña promocionando el valor de la amistad.

Día de los niños Halloween: A Través con la Caja de Compensación Familiar se realizará una actividad de celebración para los/las niños/as que les permita compartir con sus padres esto con el objetivo de crear un ambiente ameno en torno a esta celebración.

Celebración Del Día Del IPES (Numeral 1.3 Acuerdo Sindical 2022): Se realizará en un día del mes de noviembre, diferentes actividades en el marco de la celebración de cumpleaños del Instituto Para la Economía Social – IPES.

Novena de Aguinaldos: Durante el mes de diciembre se espera organizar con las dependencias en la semana del 16 al 24 de diciembre las novenas navideñas que permitan generar un ambiente agradable y motivante para los/las colaboradores/as de la entidad.
Otros Beneficios:
Dispensador de toallas higiénicas y/o tampones para baños de mujeres. (acuerdo 2020)- retomado en el numeral 1.5. Del acuerdo sindical 2022
La entidad contará con este servicio de dispensador de toallas higiénicas y/o tampones en el baño del segundo piso de la Sede Administrativa.

"Día Rosa": Acuerdo sindical 2024: Un permiso para mujeres en su ciclo menstrual, otorgándoles un (1) día al mes", para lo cual deberá diligenciar el formato establecido para tal fin.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Modalidad de Teletrabajo: La entidad continua para la vigencia 2025 con la implementación de la modalidad de trabajo de teletrabajo, en concordancia con los lineamientos que sobre el tema realiza la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Clima Laboral: Se incorporan durante la vigencia actividades a desarrollar con los equipos de trabajo de las diferentes dependencias y se culminará con la etapa de diagnóstico de clima laboral de acuerdo con los lineamientos y metodologías definidas por el DASCD, y adelantará las acciones a que dé lugar, de acuerdo con los resultados obtenidos.

Cultura Organizacional: Los temas relacionados con cultura organizacional la entidad culminará la etapa de diagnóstico, de acuerdo con los lineamientos y metodologías definidas por el DASCD y adelantará las acciones a que dé lugar, de acuerdo con los resultados obtenidos.

Desvinculación asistida y retiro: Se implementarán y articularán con el DASCD actividades a desarrollar con los/las servidores/as que se identifican en etapa de pre-pensionado o de retiro de la entidad por terminación de una vinculación por provisionalidad.

COMPONENTE DE INCENTIVOS: La entidad destinará el presupuesto para el reconocimiento de los incentivos no pecuniarios para los/as servidores/as públicos/as del Instituto para la Economía Social – IPES.

Incentivos asignados al desempeño individual: Los/as servidores/as de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (que no son gerentes públicos), deberán reunir los siguientes requisitos para poder acceder a incentivos.

1. Acreditar como mínimo (1) año de servicio continuo en el Instituto para la Economía Social – IPES.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado
3. disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
4. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, es decir, la evaluación del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024.

Los/as mejores servidores/as de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (que no son gerentes públicos), serán quienes según lo reportado por la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano a la Dirección General, tengan la calificación sobresaliente en la respectiva evaluación de desempeño del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.

El/la directora (a) del Instituto Para la Economía Social – IPES y la Subdirección Administrativa y Financiera proclamarán y premiarán a los/as mejores servidores/as.

En caso de empate en los resultados de la evaluación de desempeño, el Comité de selección de los mejores funcionarios tomará la decisión respecto a la forma de desempate.

El Instituto Para la Economía Social – IPES, podrá otorgar los siguientes incentivos no pecuniarios a los servidores públicos:

1. Auxilio por educación formal
2. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional
3. Programas de Turismo Social

INCENTIVO	
Mejor Servidor de Carrera Administrativa	Asistencial
	Técnico
	Profesional
Mejor Servidor de Libre Nombramiento y Remoción	
Incentivo asignado al/la mejor servidor/a de Carrera Administrativa, que obtenga el mayor puntaje en la evaluación de desempeño de todos los niveles jerárquicos, profesional, técnico o asistencial	

Así mismo se otorgará de acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño:

- ✓ Tres (3) días de permiso remunerado para los/las servidores/as que ocupen el segundo puesto como mejor servidor/a público/a en cada nivel jerárquico.

- ✓ Dos (2) días de permiso remunerado para los/las servidores/as que ocupen el segundo puesto como mejor servidor público en cada nivel jerárquico.

Nota Aclaratoria: Los días se disfrutarán de manera consecutiva o no, de acuerdo con la concertación realizada por cada servidor/a público/a con su jefe inmediato y el tiempo para disfrutar el permiso remunerado será de seis meses a partir de la comunicación.

c. RIESGOS ASOCIADOS

El programa de bienestar podrá presentan algunos de los posibles riesgos asociados:

a) Falta de participación: Baja o nula participación de algunos servidores/as públicos, lo que conlleva a que no puedan ejecutarse el presupuesto tal cual se proyectó y que los servidores/as no se permitan disfrutar y aprender de estos espacios de bienestar que le ofrece la entidad.

b) Resistencia al cambio: Algunos servidores públicos o jefes inmediatos pueden mostrar resistencia a participar o motivar (en caso de los jefes) la vinculación en actividades de bienestar, especialmente en los casos en que el servidor/a está acostumbrado/a a un estilo de trabajo que no prioriza el autocuidado o el equilibrio entre vida laboral y personal.

c) Cumplimiento normativo: Existe el riesgo de que el programa no cumpla con las normativas y regulaciones vigentes, lo que podría acarrear sanciones o problemas legales.

d) Sostenibilidad a largo plazo: Si el programa no está diseñado para ser sostenible, puede enfrentar dificultades para continuar operando una vez que se agoten los recursos iniciales o se cambien las prioridades institucionales.

d. ESQUEMA DE SUPERVISIÓN, MONITOREO (INDICADORES) Y ADMINISTRACIÓN

Componente	Actividad	Responsable	Indicador	Meta	Producto	Fecha
Actividades con recursos	Contribuir al bienestar y clima laboral del personal de planta de la entidad a través de la implementación del programa de bienestar en incentivos	SAF- Talento Humano	Porcentaje de avance en la ejecución del Plan de Bienestar (Con recursos)	100%	Actividades de bienestar establecidas en el plan	trimestral

Actividades con recursos	Contribuir al bienestar y clima laboral del personal de planta de la entidad a través de la implementación del programa de bienestar en incentivos	SAF- Talento Humano	Nivel de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar (Con recursos)	100%	Resultados encuestas de satisfacción	Trimestral

Componente	Actividad	Responsable	Indicador	Meta	Producto	Fecha
Actividades por Gestión	Contribuir al bienestar y clima laboral de los colaboradores a través de la implementación del programa de bienestar en incentivos	SAF- Talento Humano	Porcentaje de avance en la ejecución del Plan de Bienestar (Por Gestión/ Sin recursos)	100%	Actividades de bienestar establecidas en el plan	trimestral
Actividades con recursos	Contribuir al bienestar y clima laboral de los colaboradores de la entidad a través de la implementación del programa de bienestar en incentivos	SAF- Talento Humano	Nivel de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar (Por Gestión/ Sin recursos)	100%	Resultados encuestas de satisfacción	Trimestral

11. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Actividades	enero a marzo	abril-junio	julio-septiembre	octubre-diciembre
Día del Género				
Día de la Secretaria y del conductor Semana de la Felicidad Juegos Distritales				
Día de la Madre				
Día del padre				

Día del servidor Público				
Celebración Día de los niños/as				
Celebración Cumpleaños del IPES				
Reconocimientos a Mejores servidores/as				
Actividades de Bienestar e integración- Caja Compensación				
Ejecución de actividades de bienestar- con recursos				
Novenas Navideñas				

SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES E INCENTIVOS

El programa de bienestar e Incentivos tiene mecanismos de revisión y evaluación durante su desarrollo, a través de las evaluaciones que realizan los servidores/as a las actividades implementadas y de los aportes que realiza la Comisión de Personal en las reuniones periódicas. En razón a lo anterior, se realizan durante el desarrollo del programa los ajustes que se consideren necesarios, manteniendo la estructura del mismo.

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	2010		
2	2013	Todo el documento	Actualización anual del programa
3	2014	Todo el documento	Actualización anual del programa
4	2015	Todo el documento	Actualización anual del programa
5	2015	Ítem VI Recursos Ítem X Determinación de la población objetivo Ítem XIV Presupuesto	Se definió un presupuesto máximo y se modificó el número de personas que participan en algunas de las actividades
6	2016	Todo el documento	Actualización anual del programa
7	2017	Todo el documento	Actualización anual del programa
8	2017	Actividades de bienestar	Se realiza una modificación en las actividades que implican gasto del presupuesto asignado para el programa de bienestar autorizado por l Dirección General.
9	2017	Ajuste del programa de Bienestar e	Reconocimiento del preciado tiempo de los bebes. Tarde de juego.

		incentivos, por la Directiva 002 de 2017 emitida por la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Ley 1811 de 2016	Salas amigas de la familia lactante. Permiso por el uso de la bicicleta
10	2018	Todo el documento	Actualización anual del programa
11	2019	Todo el documento	Actualización anual del programa
12	2019	Actividades de Bienestar	Se realiza modificación en las actividades que implican inversión por la entidad, retirando las que no se pueden ejecutar porque excede el presupuesto asignado.
13	28/01/2020	Se establece el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019, acorde a la plantilla de Documento estratégico (FO-697 V1)	
		1.Introducción	Se cita el marco normativo que motivó el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos.
		3.Objetivos	Se consolidan los objetivos generales.
		4.Alcance	Se establece la cobertura de bienestar en la Entidad ante este programa en el 2019
		5.Responsables	Se determina los roles y responsabilidades de los actores involucrados en la elaboración y desarrollo del programa.
		6.Definiciones	Se citan definiciones y abreviaturas para mejor comprensión del documento.
		7.Desarrollo	Se define todo el programa de Bienestar e Incentivos
		8.Documentos Asociados	Se cita el marco normativo y los documentos que se asocian en el desarrollo y seguimiento del Programa.
14	14/10/2020	2. JUSTIFICACIÓN	Se modificó toda la justificación en razón a la reglamentación Nacional, Distrital e Institucional en torno al COVID - 19.
		3. OBJETIVOS	Se enumeraron los objetivos.
		6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.	Se incluyeron nuevas definiciones y se organizaron en orden alfabético.
		7.1 COMPONENTE BIENESTAR	Se ajustó el presupuesto para el desarrollo del plan y se ajustaron las actividades a desarrollar en el marco del programa de bienestar social e incentivos
		7.2 COMPONENTE DE INCENTIVOS	Se ajustaron los criterios de los incentivos no pecuniarios a entregar

		7.3 ACTIVIDADES DE BIENESTAR PARA EL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL -IPES EN COORDINACIÓN CON EL DASC	Se incluyeron las actividades a realizar en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el numeral 7.3.
		8. DOCUMENTOS ASOCIADOS	Se actualizó la lista de documentos.
		12. ANEXOS	Informe de resultados de la encuesta para la actualización de necesidades de Bienestar de los servidores/as del Instituto Para La Economía Social – IPES
15	29/01/2021	2. Justificación	Se ajusta la justificación del documento, suprimiendo lo relacionado con la normativa expedida con ocasión de la emergencia sanitaria
		7. Desarrollo	Se actualiza el numeral con las acciones definidas para la vigencia 2021
16	30/07/2021	2. JUSTIFICACIÓN	Se modificó toda la justificación en razón al Acuerdo sindical
		5.Responsables	Se ajusta redacción en literal a de la dirección General. Se ajusta redacción en literal c de servidores públicos Se ajusta redacción en literal b del comité de selección
		7.3.1.1 Actividades Con Recursos Financieros:	Se ajusta actividades para la vigencia 2021
		7.3.1.2 Actividades Con Recursos Financieros:	Se ajusta actividades para la vigencia 2021
		7.2.2 Incentivos no pecuniarios	Se ajustan los valores y se incluye cuadro con descripción
		7.4 Generalidades	Se incluye este ítem
17	6/01/2022	Todo el Documento	Actualización anual del programa
18	20/01/2023	Todo el Documento	Actualización anual del programa
19	4/01/2024	Todo el Documento	Actualización anual del programa
20	21/01/2025	Todo el Documento	Actualización anual del programa