	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
	Fecha: 31/01/2023	



IPES

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
TALENTO HUMANO**



	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. JUSTIFICACIÓN
3. OBJETIVOS
4. ALCANCE
5. RESPONSABLES
6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS
7. DESARROLLO
 - 7.1. COMPONENTE BIENESTAR
 - 7.1.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
 - 7.1.1.1. Actividades Recreo-deportivas, culturales, Turismo y Capacitación No Formal/ Bono de consumo- con asignación de recursos
 - 7.1.1.2. Actividades y/o Beneficios Por Gestión
 - 7.1.1.3. Sala de Descanso
 - 7.1.1.4. Celebraciones Grupales o reconocimientos por días especiales
 - 7.1.1.5. Ferias u Ofertas de Servicios
 - 7.1.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL- SALARIO EMOCIONAL
 - 7.1.2.1. Fortalecimiento de Vínculos e incremento de Forma Equitativa de Oportunidades y responsabilidades de Hombres y Mujeres
 - 7.1.2.2. Celebraciones Especiales para el Servidor(a)
 - 7.1.2.3. Permisos, Descansos Compensados y Horarios Flexibles
 - 7.1.2.4. Oferta de Bienestar- DASCD
 - 7.1.3. COMPONENTE DE INCENTIVOS
 - 7.1.3.1 Incentivos asignados al desempeño individual
 - 7.1.3.2. Incentivos no pecuniarios
 - 7.1.4. CLIMA Y CULTURA LABORAL
 8. RECURSOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR
 9. DOCUMENTOS ASOCIADO
 10. MARCO NORMATIVO
 11. CONTROL DE CAMBIOS
 12. ANEXOS

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

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. JUSTIFICACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concibe al recurso humano como el activo más importante para el logro de los objetivos y metas institucionales, y por ello determina que las entidades deben formular y ejecutar acciones que conduzcan a propiciar y fortalecer condiciones en el ambiente de trabajo, que favorezcan el desarrollo del potencial personal de sus colaboradores. Por otro lado, está demostrado que el recurso humano de una entidad es mucho más eficiente y productivo, cuando es feliz y presenta altos índices de satisfacción frente a las actividades que desempeña en su día a día, y para ello es importante encontrar un balance entre la carga laboral y diferentes actividades de esparcimiento e integración laboral y familiar.

En la estructura y operación del ejercicio público en Colombia, los planes de bienestar social e incentivos hacen parte de la Gestión Estratégica del Talento Humano y su objetivo es elevar los niveles de satisfacción, desarrollo y bienestar de cada uno de los colaboradores de la Entidad, frente a la ejecución las actividades propias de su labor y que de esta manera los resultados institucionales mejoren. Estos planes deben responder a las necesidades particulares de cada entidad, respecto de su misionalidad, entorno y capacidad administrativa y financiera.

Para ello, es importante que al interior de las entidades y durante la etapa de planeación del programa de bienestar social e incentivos, se realice un *diagnóstico que permita identificar las necesidades e intereses de los colaboradores*, y de esta manera, *formular las acciones pertinentes que conduzcan a satisfacer las necesidades identificadas*. En virtud de lo anterior, para la Subdirección Administrativa y Financiera del IPES es fundamental formular un programa de bienestar social e incentivos que se adapte a las necesidades y capacidades institucionales para la vigencia 2023. Así mismo, este plan incorpora los acuerdos sindicales suscritos entre la Organización SINTRAECOSOCIAL y el IPES.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	
	Código: PA-02-DE-005	Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

3. OBJETIVOS

GENERAL

Consolidar el programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023 a partir de la implementación de actividades y estrategias que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo de los servidores(as) públicos, la integración familiar y el sentido de pertenencia de los servidores(as) con la entidad.

ESPECÍFICOS

- a. Desarrollar actividades de bienestar en los ámbitos recreativos, artísticos y culturales y de capacitación informal.
- b. Fomentar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores(as) de la entidad y sus familias, reconociendo el desempeño de excelencia y mejorando su nivel de vida, el clima y cultura organizacional, contribuyendo a la consecución de la misión institucional.
- c. Propiciar en la Entidad las condiciones de clima organizacional, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la participación y la seguridad laboral de los/las colaboradores/as, así como la eficiencia, la eficacia y la efectividad en su desempeño.
- d. Inculcar *valores organizacionales* en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que aumente el compromiso institucional.
- e. Fomentar entre los colaboradores los valores de convivencia, respeto, solidaridad y vínculos de pertenencia a la vida institucional.
- f. Incrementar los niveles de satisfacción y el sentido de pertenencia e identidad de los Colaboradores del Instituto para la Economía Social – IPES


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

Las Responsabilidades determinadas para el presente programa de Bienestar e Incentivos, están desde diferentes frentes como son:

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

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:

- f. 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 Plan Institucional de Capacitación y su seguimiento, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional.

Comité de selección del mejor Servidor:

- a. Seleccionar al mejor funcionario de carrera administrativa, y a cada uno de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa de los niveles Profesional, Técnico, y Asistencial, con base en los parámetros establecidos en el presente documento.
- b. Determinar los criterios de desempate para la selección del mejor funcionario de Carrera Administrativa, y a cada uno de los mejores funcionarios de carrera administrativa de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial y de Libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos.

SINTRAECOSOCIAL

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

- a. Proponer actividades de bienestar en el marco del Acuerdo Sindical

6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Caja de Compensación Familiar: Busca el desarrollo integral de sus afiliados, para garantizar su bienestar y calidad de vida individual y familiar a través de su portafolio de servicios que satisface las necesidades básicas del núcleo familiar y que promueve el desarrollo integral del ser humano.

Clima y Cultura Organizacional: Forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.

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

En el desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023, se tuvo en cuenta el resultado de la consolidación de las respuestas dadas por los/as servidores/as del Instituto para la Economía Social – IPES a la encuesta de “Identificación de necesidades de Bienestar”, cuya aplicación se realizó mediante modalidad virtual (instrumento de diagnóstico de necesidades de bienestar 2023), realizada por la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano, con el fin de establecer las prioridades para el diseño y elaboración del Programa de Bienestar e Incentivos 2023.

El instrumento fue diligenciado por 85 servidores/as públicos/as, del total de 97; la población a quienes se les aplicó la encuesta se encuentran vinculados/as al Instituto para la Economía Social – IPES en: personal de Carrera Administrativa, en periodo de prueba, de Libre Nombramiento y Remoción, Provisionales y Planta Transitoria, para una muestra representativa del 88%.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

7.1. COMPONENTE BIENESTAR

7.1.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

El componente de Protección y Servicios Sociales busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor(a) y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. Para cumplir tal propósito los recursos asignados para el año fiscal 2023 fueron establecidos para realizar actividades de deportivas, recreativas, culturales, de promoción y prevención en salud y promoción de programas de vivienda, manualidades y otros estímulos dirigidos a los servidores/as públicos/as del Instituto.

Las condiciones técnicas y requisitos para la realización de la actividad, serán descritas en los documentos pertinentes que hagan parte del proceso de contratación de las respectivas actividades del programa de Bienestar Social e Incentivos.

7.1.1.1. Actividades Recreo-deportivas, culturales, Turismo y Capacitación No Formal/ Cierre de Gestión- con asignación de recursos

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de “*necesidades de Bienestar para la vigencia 2023*” y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de bienestar con recursos vigencia 2022, se describen en el cuadro siguiente, las actividades a realizar en el marco del programa de bienestar.

Actividades con recursos, dirigidas a los Servidores(as):


ACTIVIDADES PROGRAMADAS SERVIDORES PÚBLICOS
TURISMO: DOS ACTIVIDADES DE TURISMO
CAPACITACIÓN INFORMAL: TALLERES DE COCINA
ACTIVIDAD CIERRE DE GESTIÓN
PROYECTO DE VIDA-DOS ACTIVIDADES PARA SERVIDORES MAYORES DE 50 AÑOS
ACTIVIDAD DE CLIMA LABORAL PARA NIVEL DIRECTIVO

BOLETAS Y BONOS
DOS BOLETAS DE TEATRO PARA SERVIDORES

Actividades con Recursos, dirigidas a los Hijos de los Servidores(as)- abordaje por Ciclo Vital:

El siguiente cuadro muestra las actividades programadas que tienen por objetivo generar un espacio para el compartir de los servidores(as) con sus hijos y a su vez, el compartir de experiencias entre compañeros de trabajo de acuerdo al ciclo vital de familia en la que se encuentran (edad de los hijos).

Nota aclaratoria: A la actividad con los hijos, puede asistir otro adulto que haga parte del núcleo familiar, preferiblemente esposo(a) o compañero (a) permanente, o familiar cuidador; es decir, el familiar con quien se comparta la crianza de los hijos: en todo caso, solo podrá asistir un (1) adulto adicional.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

ACTIVIDADES PROGRAMADAS SERVIDORES E HIJOS
ACTIVIDAD RECREO-PEDAGÓGICA PARA SERVIDORES CON HIJOS DE CERO A 5 AÑOS
ACTIVIDAD RECREO-PEDAGÓGICA PARA SERVIDORES CON HIJOS DE SEIS A 12 AÑOS
ACTIVIDAD RECREO-PEDAGÓGICA PARA SERVIDORES CON HIJOS DE 13 A 25 AÑOS

Vacaciones Recreativas- Hijos de 6 a 12 años:

Para vacaciones recreativas se tiene previsto su implementación en cuatro (4) días.

- ✓ Uno de los días programados asiste el servidor(a) con su(s) hijo(s) en el grupo que le corresponda por edad de estos.
- ✓ Los demás días programados y hasta completar el día cuatro (4), se realizarán actividades de interés teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico.

Día de la Familia


De acuerdo al interés expresado por los servidores(as) en el diagnóstico de necesidades, se establece un (1) día compensado para el primer semestre y (1) día compensado para el segundo semestre.

Servicios Para los Hijos de los Servidores Públicos

- ✓ **Navidad para hijos/as de servidores/as públicos/as:** 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 2023, e hijos mayores de 13 años y menores de 18 años que se encuentren en condición de discapacidad y que adicionalmente dependan económicamente de sus padres¹, se hará entrega de un bono de consumo para utilizar en almacenes de cadena, por valor de doscientos cinco mil pesos m/cte. (\$205.000).

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 y a sus familias a las actividades correspondientes. (solo se tendrá en cuenta el número de personas reportadas por el servidor).

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

- d) Para el caso de los hijos de los servidores, 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.
- e) Se aclara que las especificaciones técnicas sobre cada una de las actividades y las características de los bonos o boletas serán descritas en los documentos que hagan parte del proceso contractual.

7.1.1.2 ACTIVIDADES Y/O BENEFICIOS POR GESTIÓN

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de “*necesidades de Bienestar para la vigencia 2023*” y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de bienestar con recursos vigencia 2022, se gestionará con la Caja de Compensación Familiar Compensar, las actividades a realizar en el marco del programa de bienestar, por gestión y sin recursos de la entidad.

7.1.1.3. 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.


7.1.1.4. Celebraciones Grupales o 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 DASCOD y/o de la caja de compensación Familiar. La actividad será desarrollada en el mes de marzo de 2023. 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 2023.

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 2023.

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 2023 a los Colaboradores que son padres.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

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

En las fechas especiales que convocan al compartir entre los servidores(as) y/o sus hijos(as) están:

Día del Amor y Amistad: Campaña promocionando el valor de la amistad. En la distancia se busca incentivar el compañerismo y la solidaridad entre los Colaboradores/as de la entidad. Adicional el IPES participará en la semana de la Felicidad Distrital, que está organizada por el DASCD, en el mes de septiembre, donde participarán todas las entidades del Distrito con diferentes actividades.

Día de los niños Halloween: a Través con la Caja de Compensación Familiar se realizará una actividad de celebración para los niños 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 de 2023, 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 Colaboradores de la entidad.

7.1.1.5. 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 tanto 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 nos permite tomar servicios de bienestar para los colaboradores 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.

7.1.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL- 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 ésta área de intervención se llevarán a cabo las siguientes actividades:

7.1.2.1. 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

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

equitativa las oportunidades y responsabilidades de hombres y mujeres a través de las siguientes acciones:

- ✓ **Reconocimiento del preciado tiempo de los Bebés**, La entidad concede a las servidoras públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia; 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.

- ✓ **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 pueden hacer uso de estas instalaciones.

7.1.2.2. Celebraciones Especiales para el servidor(a)

Celebración de Cumpleaños (Salario Emocional): Todo servidor(a) público 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 FO-405 día de permiso especial remunerado por cumpleaños y 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.

Nacimiento de Hijo (a); Dirigida a cada colaborador(a) que en su hogar se haya presentado un nacimiento.

Finalmente, y como un gesto de solidaridad y compañía, se envían las Condolencias dirigida a cada colaborador(a) a los cuales les ha fallecido un familiar.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	
	Código: PA-02-DE-005	Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

7.1.2.3. Permisos, Descansos Compensados y Horarios Flexibles

Descanso Compensado: “Al empleado público 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”.

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 funcionarios que contraigan matrimonio legalmente constituido y la unión marital de hecho; la cual se aprueba siempre y cuando el funcionario 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 artículo 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 Servidor/a Público/a interesado, 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.

Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los treinta (30) días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho.


Reconocimiento días compensados remunerados (numeral 3.1.3.1. Acuerdo sindical 2022). El Instituto para la Economía Social - IPES, otorga a los servidores públicos de la entidad, un 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.

Horarios flexibles para empleados públicos: Los horarios flexibles serán implementados de acuerdo con la normatividad vigente.

Muévete en Bici

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	
	Código: PA-02-DE-005	Versión: 18
	Fecha: 31/01/2023	

Otorgar a los servidores públicos 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 públicos 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.

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.

7.1.2.4. Oferta de Bienestar- DASCD


El IPES dará cumplimiento a los lineamientos brindados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante circular No. 002 de enero de 2023 y a la oferta de bienestar distrital que esta genere durante la misma, en este sentido, se realizará la divulgación de la información correspondiente, motivando la participación de los servidores(as) y sus familias.

7.1.3. COMPONENTE DE INCENTIVOS

Los incentivos para reconocer el desempeño de los/as servidores/as públicos/as del Instituto para la Economía Social - IPES, atendiendo los objetivos planteados, serán no pecuniarios según se describe a continuación, y para cubrirlos se cuenta con un rubro de once millones cien mil pesos m/cte (\$11.100.000).

7.1.3.1. Incentivos asignados al desempeño individual

Los/as servidores/as de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (que no son

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	
	Código: PA-02-DE-005	Versión: 18
	Fecha: 31/01/2023	

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 2022 y el 31 de enero de 2023.

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 2022 y el 31 de enero de 2023.

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.

7.1.3.2. Incentivos no pecuniarios


El Instituto para la Economía Social – IPES, podrá otorgar los siguientes incentivos no pecuniarios:

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

El presupuesto asignado a incentivos no pecuniarios se distribuirá de la siguiente manera:

INCENTIVO		valor del Incentivo Asignado al Primer Puesto al Mejor Servidor	valor del Incentivo Asignado al Segundo Puesto al Mejor Servidor
Mejor Servidor de Carrera Administrativa	Asistencial	\$ 1.600.000	\$ 900.000
	Técnico	\$ 1.600.000	\$ 900.000
	Profesional	\$ 1.600.000	\$ 900.000
Mejor Servidor de Libre Nombramiento y Remoción		\$ 1.600.000	No aplicable
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		\$ 1.800.000	No aplicable
TOTAL		\$ 8.400.000	\$ 2.700.000

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

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

- ✓ Tres (3) días de permiso remunerado para los servidores que ocupen el segundo puesto como mejor servidor público en cada nivel jerárquico
- ✓ Dos (2) días de permiso remunerado para los servidores 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 público con su jefe inmediato y el tiempo para disfrutar el permiso remunerado será de seis meses a partir de la comunicación.

Se hará un reconocimiento público a todos los ganadores.

7.1.4. CLIMA Y CULTURA LABORAL

La entidad en búsqueda de un ambiente y de unas condiciones laborales satisfactorias y propicias para que los colaboradores tengan un óptimo bienestar y desarrollo laboral desarrollará en articulación con el Plan de Trabajo de seguridad y salud en el trabajo, a fin de mitigar los factores de riesgo Psicosocial que afectan a los colaboradores de la entidad.


Así mismo y con base en la aplicación del instrumento distrital de medición de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida laboral, diseñado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, el cual se aplicó en el Instituto en la vigencia 2022, se implementaran las actividades de clima organizacional dirigidas a todos los colaboradores, de acuerdo con los resultados obtenidos en dicha medición; así mismo, se tendrá en cuenta los resultados obtenidos en las preguntas específicas que fueron planteadas del tema de Clima Laboral en la encuesta de necesidades de bienestar.

8. RECURSOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

En el marco de los lineamientos que emita el Departamento Administrativo del servicio Civil Distrital – DASCD, para la ejecución y adecuación de los planes de Bienestar de las entidades Distritales, el Instituto se acogerá a los mismos, de acuerdo con las necesidades identificadas.

9. INDICADORES

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	SAF- Talento Humano	Porcentaje de avance en la ejecución del Plan de Bienestar (Con recursos)	100%	Informes de las actividades	Trimestral


	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	
	Código: PA-02-DE-005 Versión: 18 Fecha: 31/01/2023	

	bienestar en incentivos					
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 Por Gestión	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	Porcentaje de avance en la ejecución del Plan de Bienestar (Por Gestión/ Sin recursos)	100%	Informes de las actividades	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

10. DOCUMENTOS ASOCIADOS


- DE-003 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO
- FO-137. NORMOGRAMA
- PR-161 ATENCIÓN NECESIDADES DE PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
- FO-346 SOLICITUD DE PERMISO REMUNERADO

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

- FO-405 PERMISO REMUNERADO CUMPLEAÑOS
- FO-624 SOLICITUD PERMISO REMUNERADO TARDE DE JUEGO
- FO-649 REGISTRO USO DE LA BICICLETA – IPES
- FO-659 SOLICITUD DE PERMISO COMPENSADO DIA DE LA FAMILIA
- PLAN DE INCENTIVOS


11. 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 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.
- **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 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 sindical vigencia 2015-2022


	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ITEM MODIFICADO	DESCRIPCION DEL CAMBIO
01	2010		
02	2013	Todo el documento	Actualización anual del programa
03	2014	Todo el documento	Actualización anual del programa
04	2015	Todo el documento	Actualización anual del programa
05	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
06	2016	Todo el documento	Actualización anual del programa
07	2017	Todo el documento	Actualización anual del programa
08	2017	Actividades de bienestar	Se realiza una modificación en las actividades que implican gasto del presupuesto asignado para el programa de bienestar autorizada por la Dirección General.
09	2017	Ajuste del programa de Bienestar e incentivos, por la Directiva 002 de 2017 emitida por la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Ley 1811 de 2016	Reconocimiento del preciado tiempo de los bebés. Tarde de juego. 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.
		Se establece el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019, acorde a la plantilla de Documento estratégico (FO-697 V1)	

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023


13	28/01/2020	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.Docu mento s Asocia dos	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. DEFINICION ES Y ABREVIATU RAS.	Se incluyeron nuevas definiciones y se organizaron en orden alfabético.
		7.1 COMPONEN TE 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 COORDINACIÓ N CON EL DASC	Se incluyeron las actividades a realizar en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el numeral 7.3.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

		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

13. ANEXOS

Anexo No 1. Informe de resultados de la encuesta para la actualización de necesidades de bienestar de los servidores/as del instituto para la economía social – IPES-vigencia 2022.


	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023



**INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA PARA LA ACTUALIZACIÓN DE
NECESIDADES DE BIENESTAR DE LOS SERVIDORES/AS DEL INSTITUTO PARA
LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES**

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - TALENTO HUMANO

Bogotá D.C.

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

1. Objetivo General

Aplicar un instrumento de recolección de datos a partir del cual se conozcan las expectativas que tienen los servidores(as) públicos de la entidad con relación a las actividades de bienestar que se esperan proyectar en el marco del programa de bienestar de la vigencia 2023.

2. Metodología

Se trata de una encuesta dirigida a los servidores públicos vinculados a la planta de personal del IPES. Se diseñó un formulario web estructurado de autodiligenciamiento y la información fue capturada mediante un 'form' de Google, el cual almacena los datos en tiempo real en una estructura de hoja cálculo que puede ser exportada a Excel. Para el caso de las actividades de bienestar consultadas en deportes, cultura, turismo, capacitación no formal y otros intereses expresados por parte de los servidores(as), permitiendo que tuvieran varias posibilidades de respuesta.

Población Objetivo: A continuación, se presenta la información de los servidores(as) públicos de la entidad que participaron en este ejercicio de diagnóstico.

POBLACIÓN OBJETIVO	
Total De Servidores Activos al momento de la aplicación de la Encuesta	Total de Servidores que Contestan la Encuesta
97	86

3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

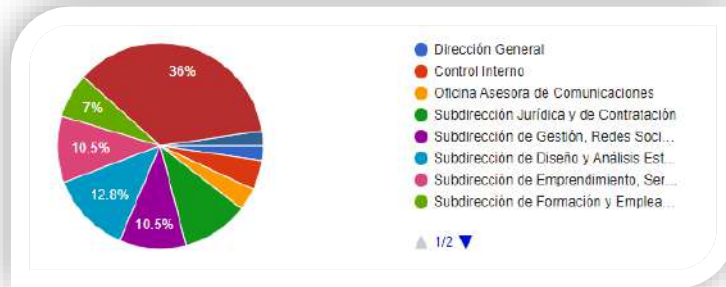
Los resultados que se presentan a continuación, son producto de la consolidación de las respuestas dadas por los/as servidores/as del Instituto para la Economía Social – IPES a la encuesta de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias.

3.1. INFORMACIÓN GENERAL

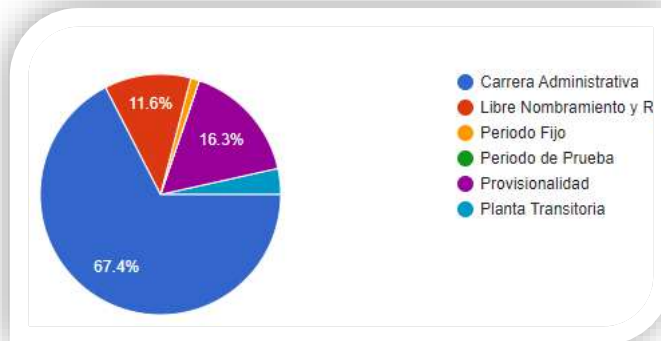
El total de servidores públicos vinculados a la entidad al momento de la aplicación de la encuesta son 97, de estos, al momento de la aplicación de la encuesta 8 se encuentran en vacaciones y 1 en incapacidad; por tanto, el total de servidores activos en la entidad con posibilidad de respuesta corresponden a 88 y de estos contestan la encuesta 86.

Los gráficos 1 y 2 que se muestran a continuación, evidencian la participación de los servidores públicos por Dependencia y por tipo de vinculación y cargo que desempeña, encontrándose en dichas gráficas, diversidad en la participación.

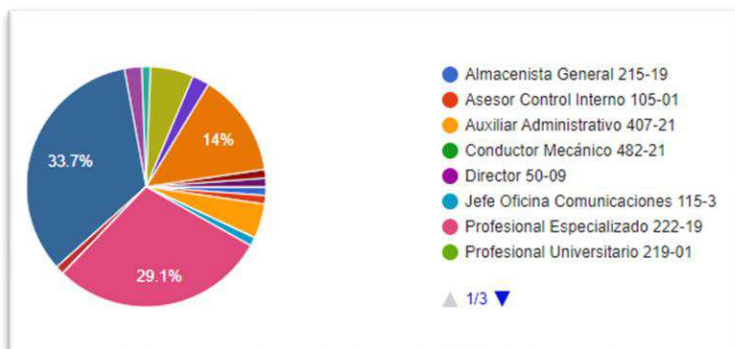
**Gráfico No. 1
Dependencia a la que Pertenece**

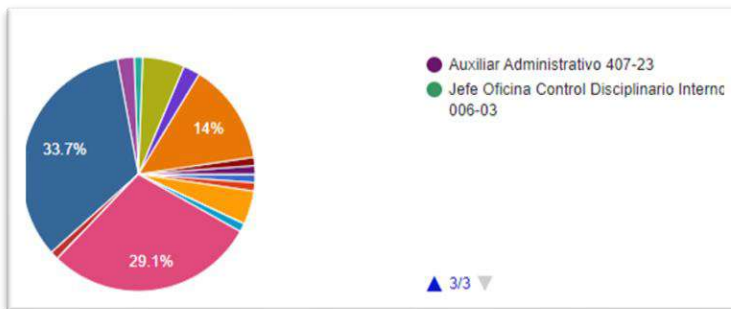
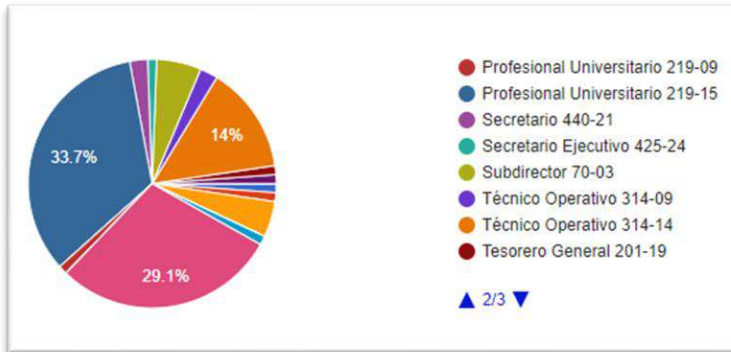


**Gráfico No. 2
Tipo de Vinculación**



**Gráfico No. 3
Cargo que Desempeña**



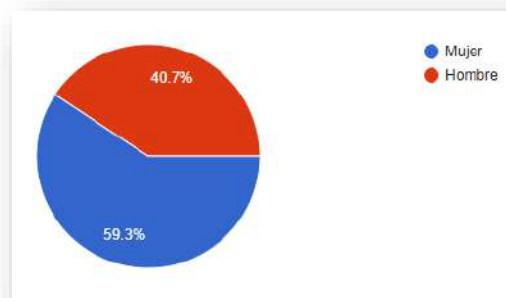


3.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS (AS)

Con el total de servidores(as) que contestaron la encuesta, se hace el levantamiento de variables de caracterización general, resultados que se muestran a continuación:

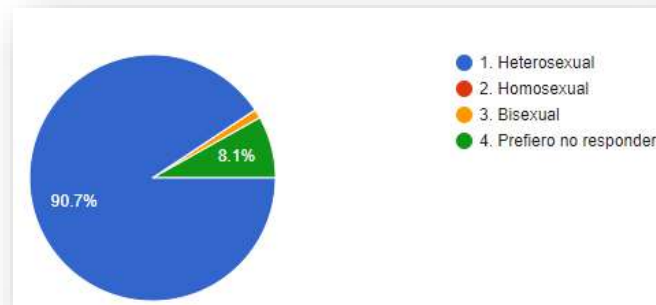
En primer lugar, se evidencia que del total de la población encuestada un 59.3% corresponden a mujeres y un 40.7% a hombres.

Gráfica 4
Sexo

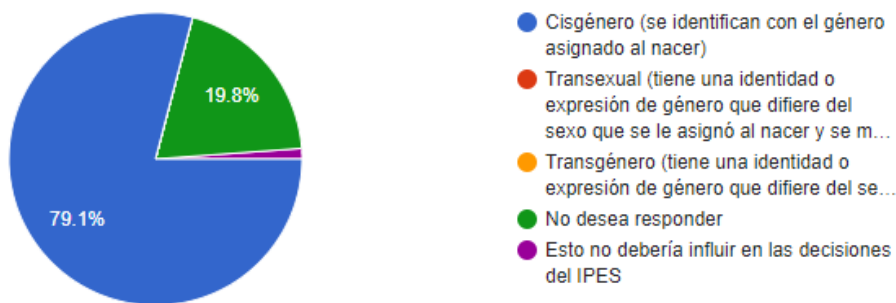


En relación con la Orientación Sexual y la identidad de género se identifica tal y como muestran las siguientes gráficas que un 90% es heterosexual seguido de un 8% que prefiere no responder a la pregunta realizada y referente a la identidad de género existe un mayor porcentaje de cisgénero.

Gráfica 5
Orientación Sexual

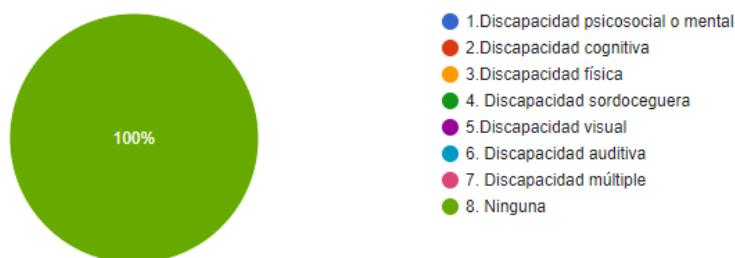


Gráfica 6
Identidad de Género



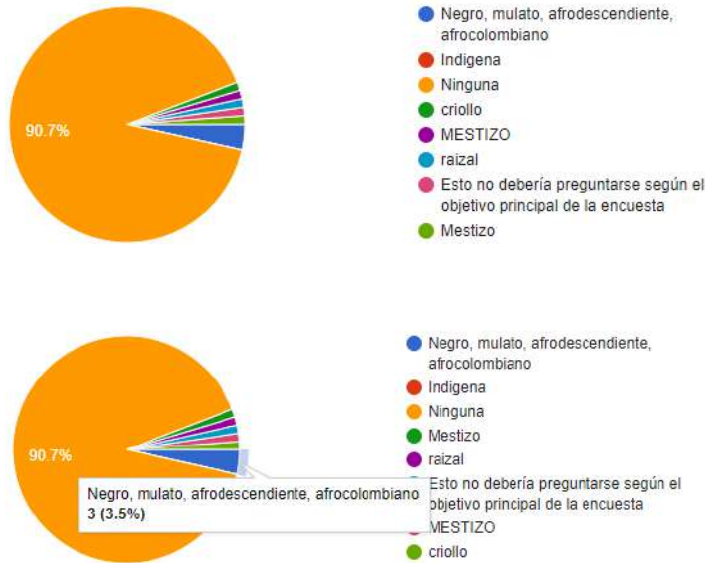
Así mismo, frente a la pregunta de discapacidad, ningún servidor hizo referencia a tener alguna discapacidad.

Gráfica 7
Discapacidad



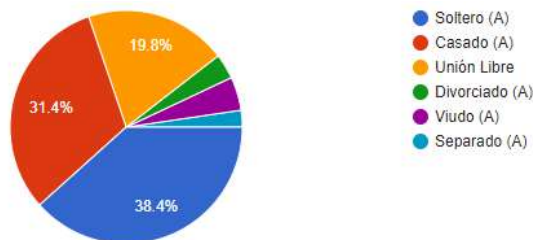
Ahora bien, frente a la pertenencia étnica, el 90% refieren no pertenecer a ninguna étnica y en minorías, se tiene solo como dato con mayor representatividad un 3% identificado como negro, mulato, afrodescendiente y afrocolombiano.

Gráficas 8
Pertenencia Etnia



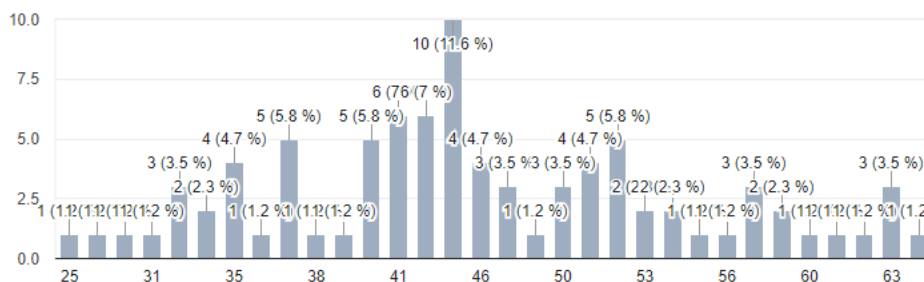
Se consideró de igual manera, la pregunta del **estado civil** para tener una visión general de la composición familiar de los servidores públicos, encontrándose según gráfica 9 que predominan los solteros en un 38% y los casados en un 31%, seguido de las personas en unión libre con un 19%.


**Gráfica 9
Estado Civil**



En relación a los rangos de Edad predominantes, los datos demuestran mayor concentración de personas entre los 41 a 45 años de edad.

**Gráfica 10
Edad**

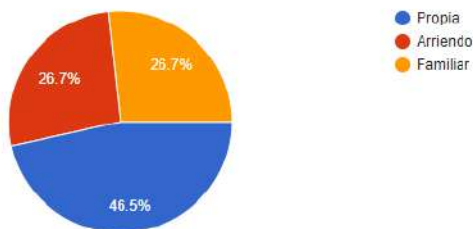


	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	
	Código: PA-02-DE-005	Versión: 18
	Fecha: 31/01/2023	

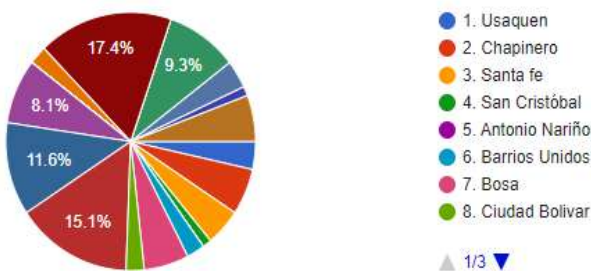
De igual manera, se realizaron dos preguntas relacionadas con tenencia y localidad de vivienda, encontrando que el 46% cuenta con vivienda propia (gráfica 11) y dentro de las localidades de Bogotá más sobresalientes se encuentran en su orden Suba, Engativá, Fontibón y Teusaquillo.

Así mismo, solo cinco (5) servidores viven en cercanías a Bogotá, 2 de ellos en Soacha y en Faca, Funza y Chía 1 servidor por cada uno de los municipios mencionados (gráfica 13).

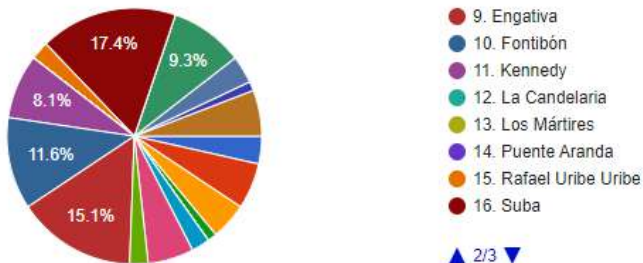
**Gráfica 11
Tenencia de la Vivienda**




**Gráfica 12
Localidad de Vivienda**

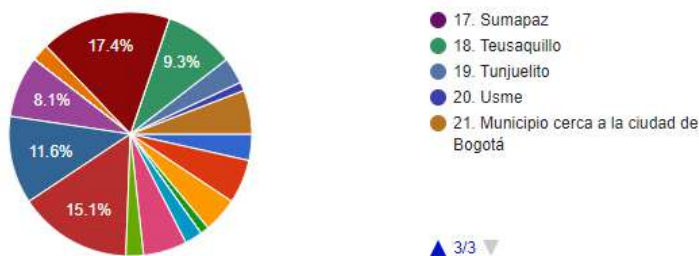


▲ 1/3 ▼

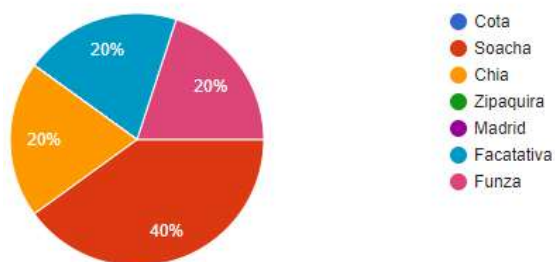


▲ 2/3 ▼

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023



Gráfica 13
Municipios En que Vive

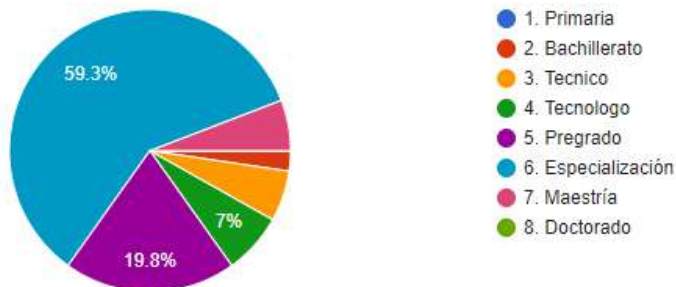


De igual manera, fue importante actualizar la información sobre el último nivel educativo (gráfica 14) e ir más allá consultando a los servidores si tenían como meta personal para el 2023 la superación de los estudios realizados a la fecha (gráfica 15) y en caso de ser positivo cuales eran los principales intereses; en este sentido, se encuentra que el mayor porcentaje se ubica en los profesionales con especialización con un 59 % seguido de los universitarios.-pregrado con un 19%.

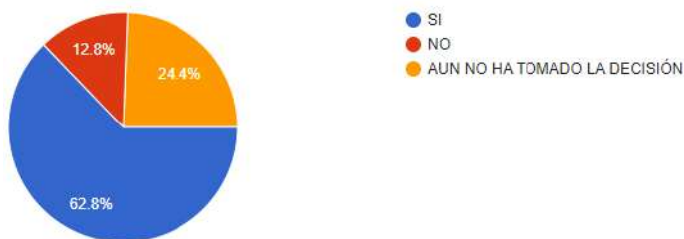
Por tanto, se encuentra que un 62% expresa interés en continuar sus estudios en la vigencia 2023, y que de acuerdo con su último nivel de escolaridad existen intereses en realizar la maestría (42%), seguido de la especialización (27%) y de los estudios de pregrado o universitarios (13%), (gráfica 16).

Finalmente, los servidores que refieren no estar interesados es porque han logrado un nivel de satisfacción frente a su escolaridad.

Gráfica 14
Nivel de Escolaridad y Proyecciones Académicas



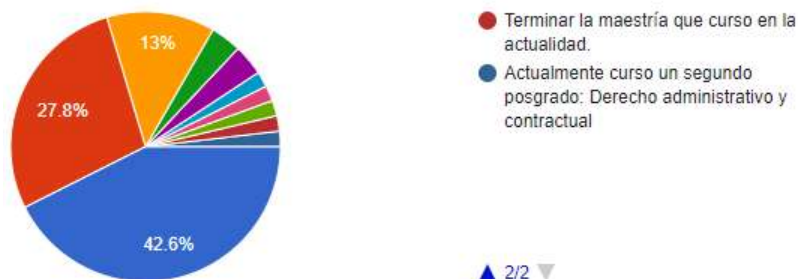
Gráfica 15
Meta personal de superación de Estudios realizados




Gráfica 16
Interés Académico



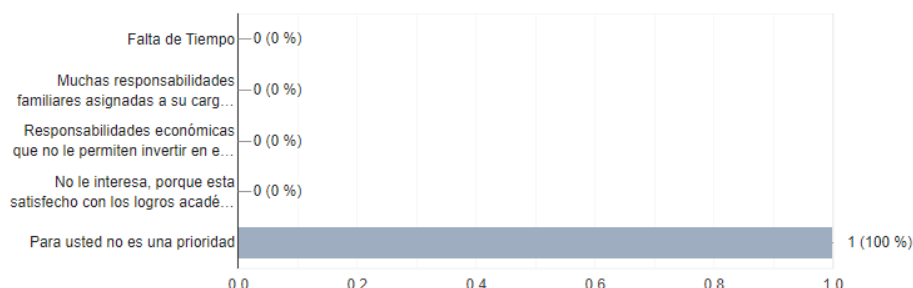
▲ 1/2 ▼



▲ 2/2 ▼

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

Gráfica 17
Causas de No Interés en superar estudios realizados

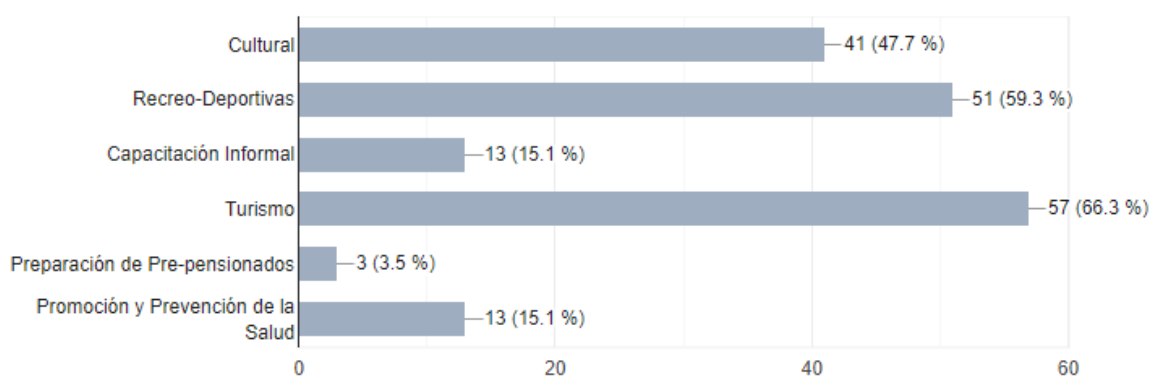



3.3. RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR POR CATEGORÍAS- DEPORTE, CULTURA, TURISMO Y CAPACITACIÓN NO FORMAL

La encuesta fue diseñada de tal manera que los servidores expresaran sus intereses frente a la proyección de las actividades de bienestar en Deportes, Culturales, de Turismo y de capacitación no formal, resultados que se muestran a continuación. Para cada una de las categorías los servidores debían priorizar de acuerdo con sus intereses.

Antes de plantear las preguntas específicas de deporte, cultura y turismo, entre otras, se solicita a los servidores(as) contestar a la siguiente pregunta general ¿De las siguientes opciones de actividades que hacen parte de los programas de Bienestar, cuales son los que motivan más su participación?, esto con el objetivo de identificar una tendencia hacia los principales gustos de los servidores por tipo de actividad. Dado que la pregunta tiene respuesta múltiple, se encuentran entre los resultados un mayor interés hacia las actividades de turismo (66%), seguido de las recreo-deportivas (59%), las culturales (47%) y finalmente las de capacitación informal (15%).(ver gráfica 18)

Gráfica 18
Aspectos que hacen parte de los Programas de Bienestar



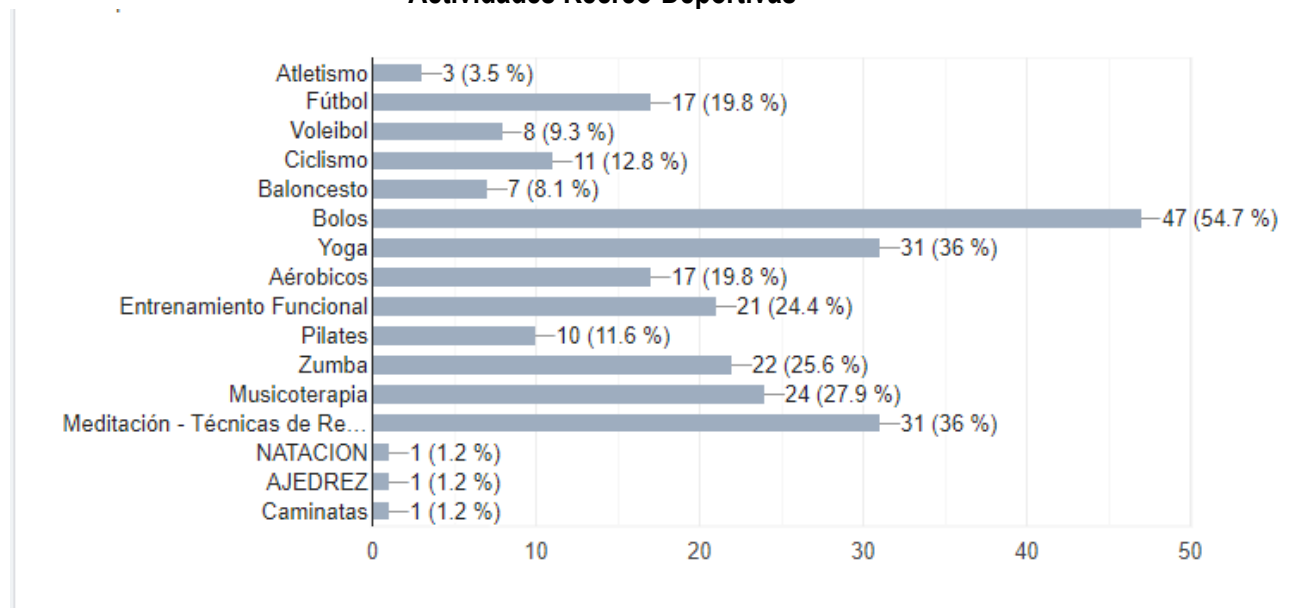
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	
	Código: PA-02-DE-005	Versión: 18
	Fecha: 31/01/2023	

3.3.1. Actividades Recreo-Deportivas

En las actividades recreo-deportivas, de acuerdo con los porcentajes obtenidos (gráfica 19) se podría distribuir en tres grandes grupos como son:

- ✓ Bolos, que tiene el mayor porcentaje con un 54%
- ✓ Actividades similares tales como Yoga y Meditación (ambos con un 36%), la musicoterapia (27%), Zumba (25%), entrenamiento funcional (24%) y aeróbicos (19%).
- ✓ Fútbol con un 19%. Ver gráfica 19.

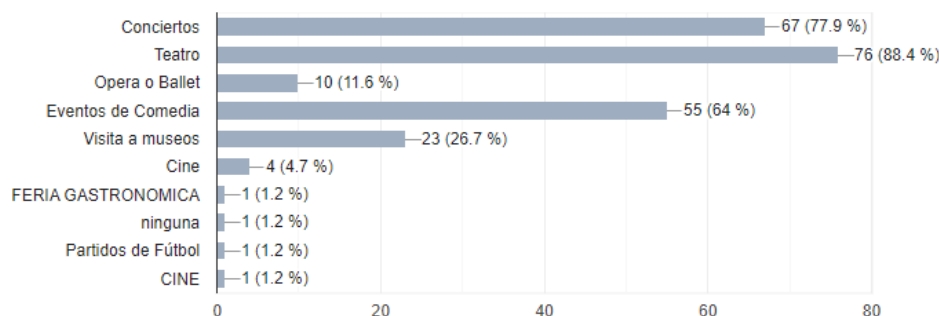
Gráfica 19
Actividades Recreo-Deportivas




3.3.2. Actividades Culturales

Los resultados muestran que los intereses de los servidores(as) se dirigen principalmente a tres actividades culturales tales como conciertos (77%), teatro (88%) y eventos de comedia (64%). (gráfica 20).

Gráfica 20
Actividades Culturales

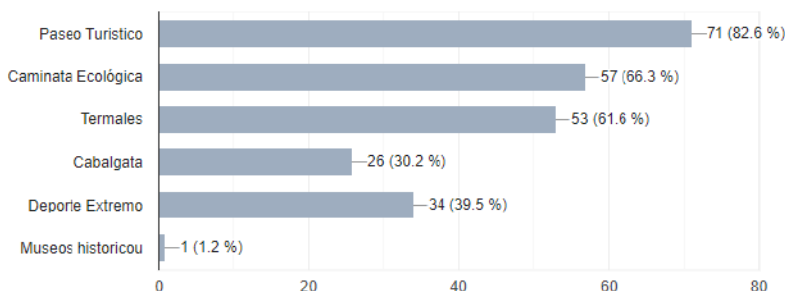


3.3.3. Actividades de Turismo

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	
	Código: PA-02-DE-005	Versión: 18
	Fecha: 31/01/2023	

Los resultados muestran que los servidores establecieron dentro de sus prioridades principales el paseo turístico (82%), la caminata ecológica (66%) y los termales (61%). (ver gráfica 21)

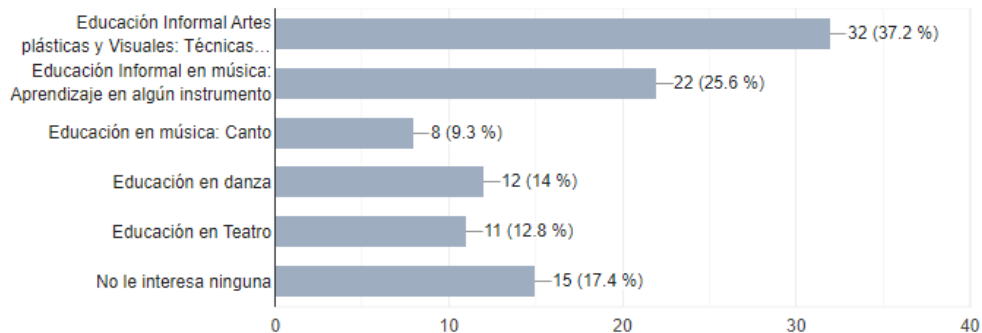
**Gráfico No. 21
Actividades de Turismo**



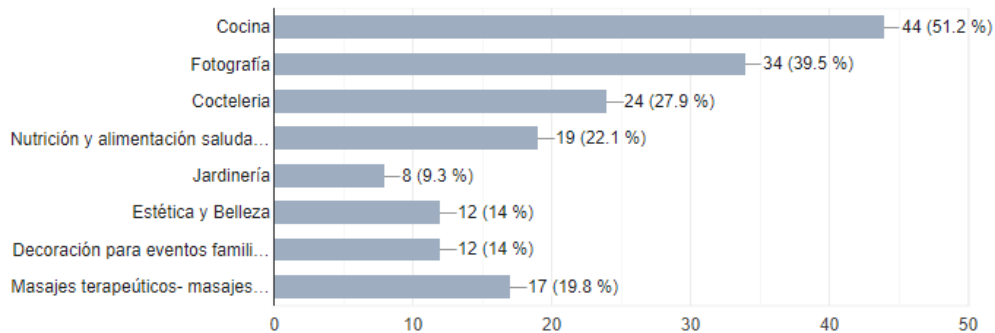
3.3.4. Actividades de Capacitación No Formal

Con respecto a la priorización de actividades de capacitación no formal realizada por los servidores(as), se realiza la consulta en dos ámbitos, el primero, referido a intereses de capacitación informal- artística (gráfico 22), el cual evidencia como mayor interés, hacia las artes plásticas y visuales, técnicas de pintura y dibujo, manualidades o artesanías (37%), seguido del interés en el aprendizaje de algún instrumento musical (25%) y las danzas (14%); ya con respecto a la capacitación no formal en general (gráfico 23), se encuentra que existe un interés por actividades relacionadas con cocina (51%), la fotografía (39%) y la coctelería (27%).

**Gráfico No. 22
Capacitación Informal- Artística**




**Gráfico No. 23
Capacitación Informal- General**

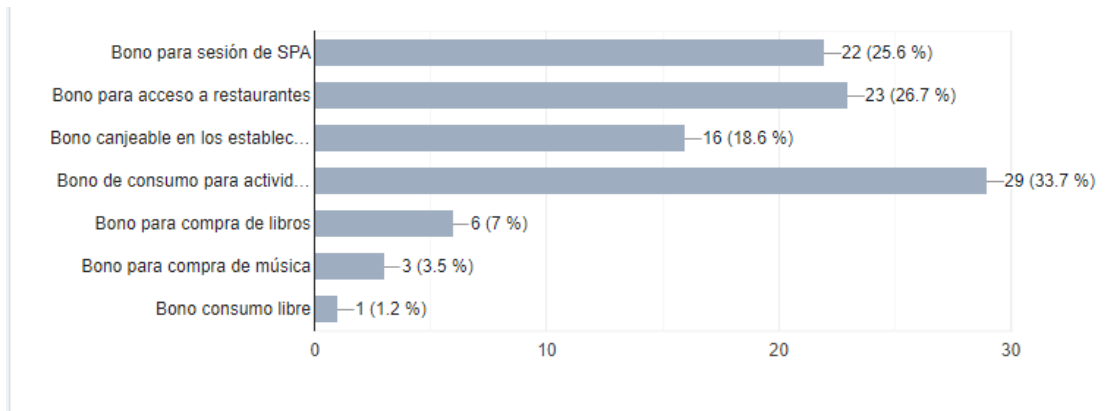


3.3.5. Información General- Esparcimiento y Recreación:

En relación con bonos se encuentra que el mayor interés se encuentra hacia el bono para actividades artísticas, culturales, recreativas o deportivas (33%), seguido del bono para restaurantes (26%) y el bono para sesión de SPA (25%). (gráfico 24)

**Gráfico No. 24
Esparcimiento y Recreación**

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

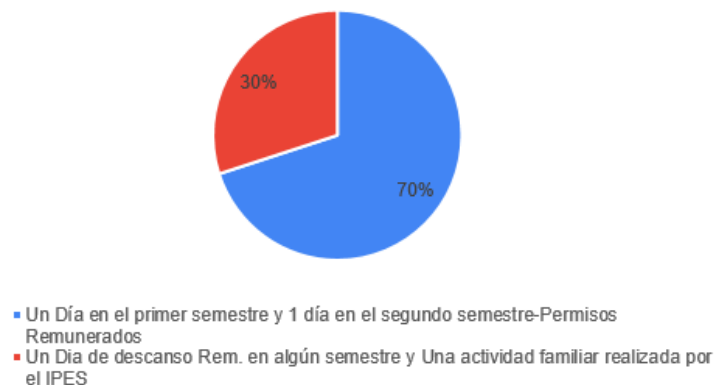


3.4. RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR PARA LA FAMILIA

3.4.1. Grupo Familiar primario:


Los resultados muestran que el 70% de los servidores tienen preferencia a que la entidad le asigne el día de descanso remunerado para compartir con su familia en el primer y segundo semestre respectivamente, mientras que el 30% opina que sea un día de descanso remunerado para un semestre y que la entidad realice una actividad familiar con recursos del programa. (gráfico No. 25)

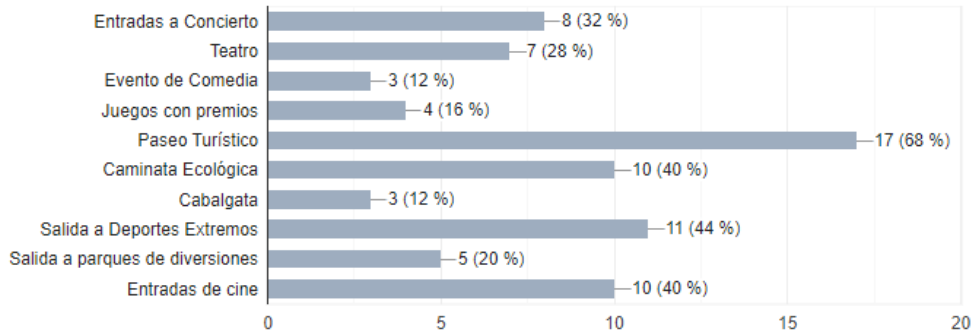
Gráfico No.25
Interés Compartir en Familia



Así mismo, quienes mostraron interés porque la entidad realizara actividades de bienestar dirigidas a la familia, presentan mayor tendencia hacia el paseo turístico (68%), los deportes extremos (44%) y la caminata ecológica (40%). (Gráfico No. 26).

Gráfico No.26
Interés en Actividades de Familia

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	
	Código: PA-02-DE-005	Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023



3.4.2. Hijos(as)

Con relación a los hijos(as), y de acuerdo con la última información actualizada para 2022, se encuentra que los servidores(as) tienen mayoritariamente hijos entre los 13 a los 25 años, seguido de los hijos de 6 a 12 años y en menor porcentaje los hijos de cero a los 5 años.

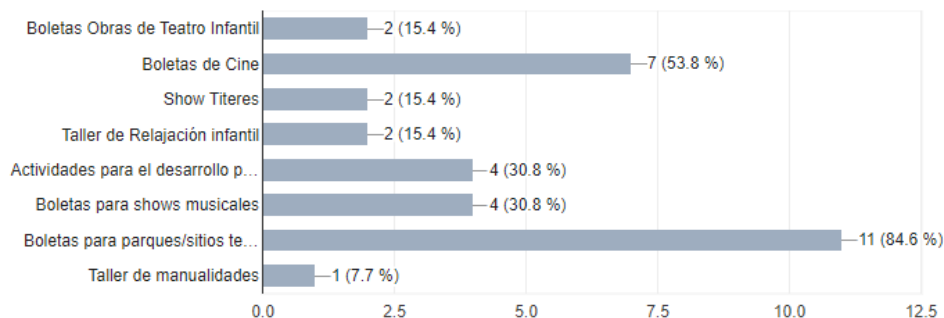
T

Ahora bien, realizada la pregunta de control a los encuestados de si tenían hijos(as), se les solicita a los que contestan positivamente, responder las preguntas de acuerdo al rango de edad en la que se encuentran sus hijos, esto con el objetivo de identificar sus intereses frente al desarrollo de actividades y acceso a otros servicios para ellos(as).

3.4.2.1. Actividades para Hijos de Cero a Cinco años


La siguiente gráfica indica que los servidores que tienen hijos en el rango de edad de cero a 5 años les interesa en su mayoría recibir boletas para el ingreso a parques o sitios temáticos (84%), seguido de boletas de ingreso a cine (53%) y en igual porcentaje boletas para show musical o actividades de desarrollo psicomotor (30%), las demás actividades que fueron nombradas tuvieron una baja participación en los resultados, encontrándose una mínima diferenciación entre los datos. (ver gráfico No. 27)

Gráfico No.27
Interés en Actividades para hijos de cero a 5 años



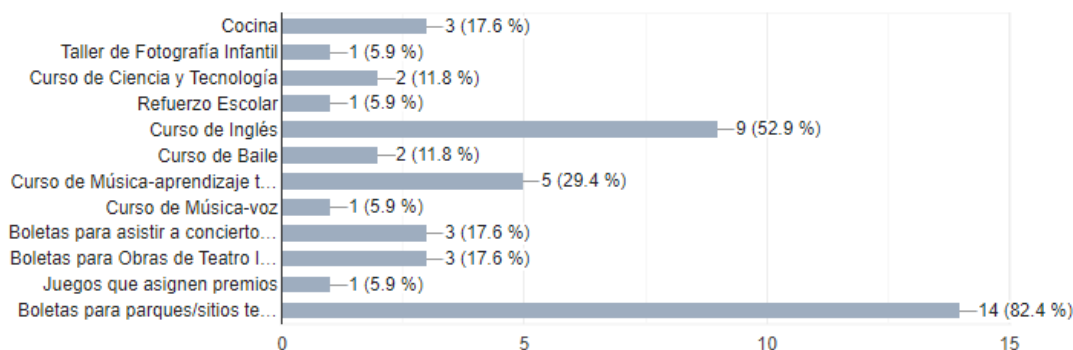
3.4.2.2. Actividades para Hijos de Seis a Doce años

3.4.2.2.1. Actividades Generales para los hijos

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	
	Código: PA-02-DE-005	Versión: 18
	Fecha: 31/01/2023	

La siguiente gráfica No. 19 indica las preferencias de los servidores que tienen hijos en el rango de edad de 6 a 12 años de edad, en orden el mayor interés está en acceder a boletas para el ingreso de sus hijos(as) a parques o sitios temáticos (82%), seguido de un curso de inglés (52%) y la enseñanza para aprender a tocar algún instrumento musical (29%). (ver gráfico 28)

Gráfico No.28
Interés en Actividades para hijos de Seis a Doce años



3.4.2.2.2. Vacaciones Recreativas para hijos de Seis a Doce años


Se consultó de igual manera el interés en las vacaciones recreativas para los niños(as), encontrando que el 92% responde positivamente a esta propuesta en comparación a un 8%. (ver gráfico 29)

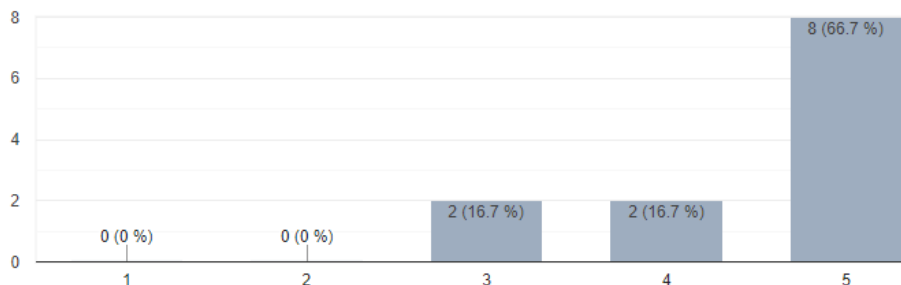
Gráfico No. 29
Interés en Vacaciones Recreativas



De igual manera, se encontró que los servidores(as), padres de familia de los niños en este rango de edad, muestran mayor interés para que las vacaciones recreativas se realicen cinco (5) días. (ver gráfico 30).

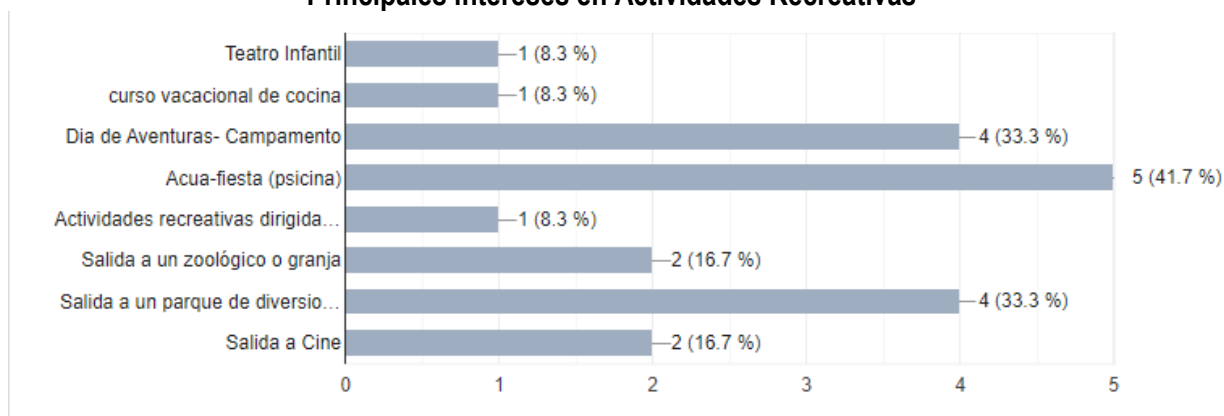
Gráfico No. 30
Interés en Total de días para implementar Vacaciones Recreativas

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	
	Código: PA-02-DE-005	Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023



De igual manera, los servidores evidenciaron su interés en la actividad de acuafiesta (41%), Día de aventuras (campamento) salida a un parque de diversiones o temático (gráfico 31)

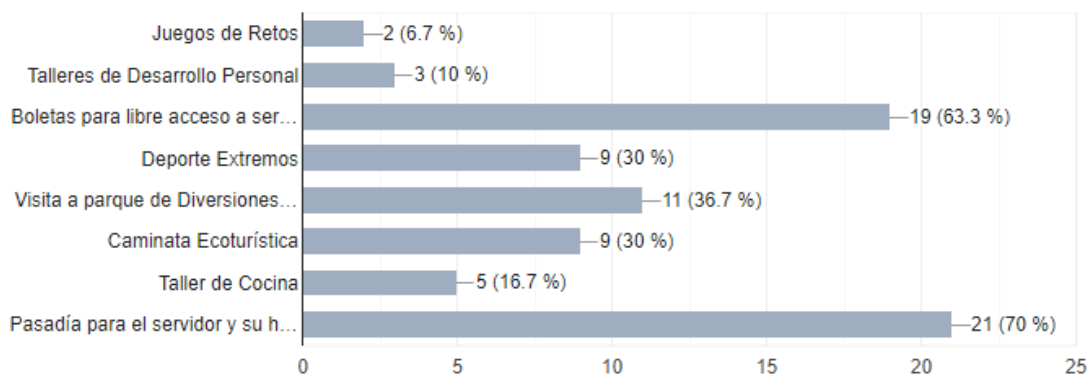
Gráfico No. 31
Principales intereses en Actividades Recreativas




3.4.2.3. Actividades para Hijos de Trece a Veinticinco años

La siguiente gráfica indica la valoración que le dieron los servidores que tienen hijos en el rango de edad de 13 a 25 años de edad a las actividades planteadas, siendo en su orden, pasadía para el servidor y su hijo, incluye actividad recreativa y actividad de desarrollo personal (70%), boletas para libre acceso a servicios culturales, deportivos o recreativos (63%) y parque de diversiones (36%). (ver gráfico 32).

Gráfico No. 32
Interés en Actividades para hijos de Trece a Veinticinco años



	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

3.4.3. Actividades con los Padres de Familia de los Servidores

Los servidores(as) que contestaron tener vivos a sus padres de familia, se les solicitó contestar dos preguntas, en la primera se consulta de si le gustaría participar con su papá y/o mamá, en alguna actividad programada por la entidad a lo cual el 68% responde si estar interesado. (ver gráfico 33)

Así mismo, en las actividades libres a realizar con sus padres, refieren mayor interés de obtener un bono de consumo para restaurante (68%) seguido del bono de ingreso a spa (12%) y en el mismo porcentaje entradas a teatro (12%).

Gráfico No. 32
Interés en que la entidad realice una actividad entre Servidores y sus Padres

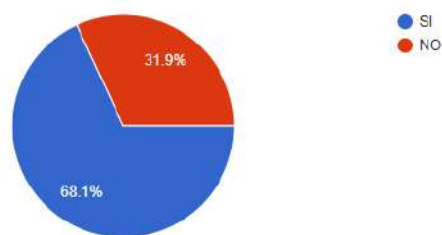
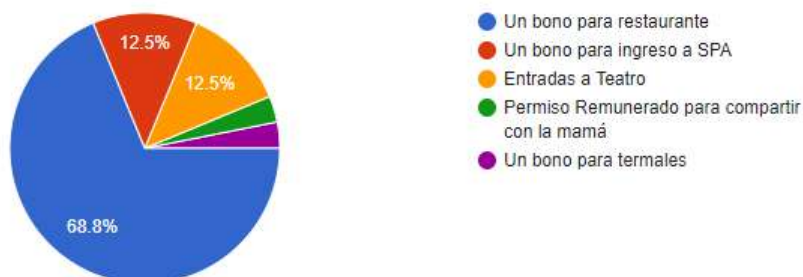
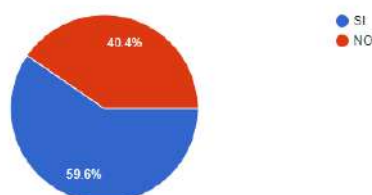


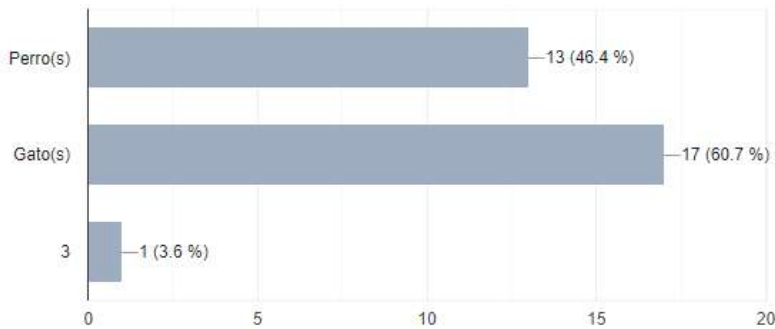
Gráfico No. 33
Interés en Actividades a realizar por parte del servidor con sus padres



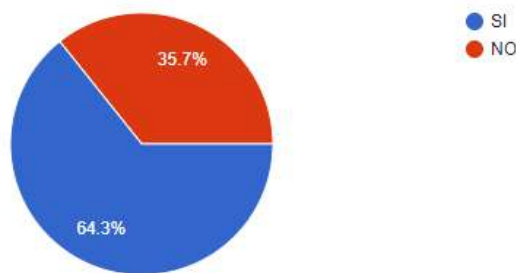
3.4.4. Mascotas

Frente a la pregunta si los servidores tienen Mascotas domésticas, se encuentra que un 59% contesta que sí, y el tipo de mascota son perros y gatos, ahora, frente a la pregunta si le gustaría que la entidad organizara una actividad también la respuesta es en mayor porcentaje positiva (64%)





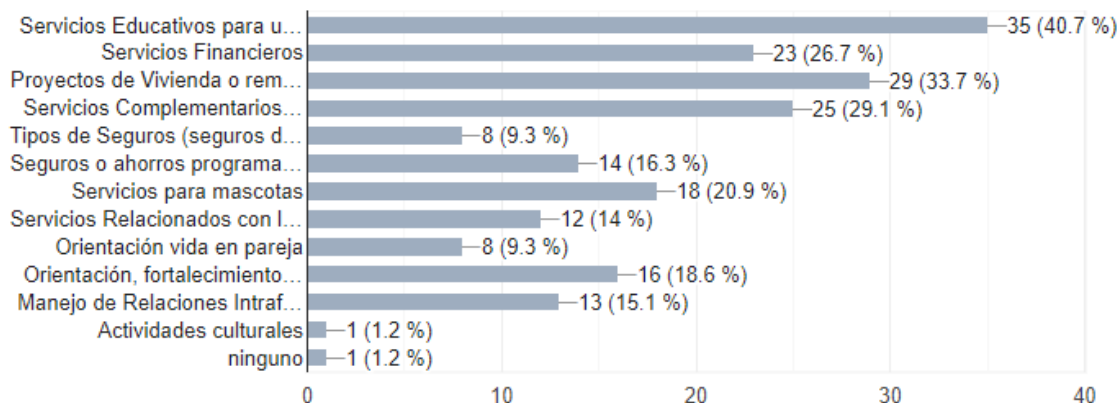
¿Le gustaría participar en alguna actividad que organice la entidad?



3.5. OFERTA DE SERVICIOS DE BIENESTAR

Se consideró pertinente preguntar sobre qué tipo de servicios es del interés de los servidores, esto con el objeto de potencializar la oferta con aliados estratégicos, encontrando que existe un alto interés por el acceso a información de servicios turísticos, seguido de temas de vivienda, servicios educativos para los servidores(as) y/o su familiar y planes de salud complementarios, esto entre los porcentajes más elevados.

De acuerdo con sus prioridades personales y familiares, de los siguientes temas cuales serían de su mayor interés

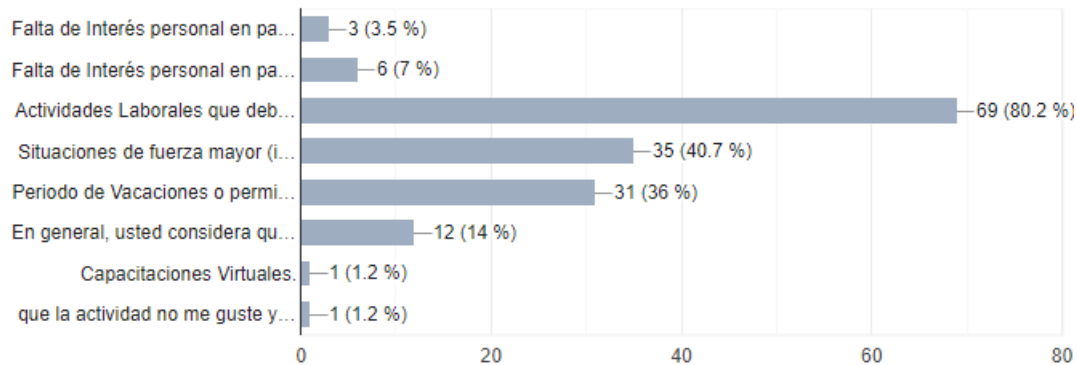


Participación:

Según su percepción, cual de las siguientes situaciones podrían presentarse para que usted no participe en las actividades de bienestar



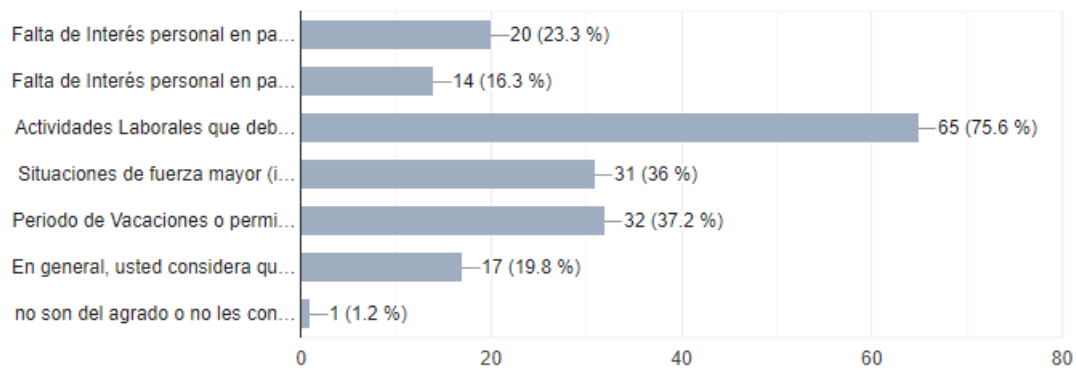
86 respuestas




Según su percepción, cual de las siguientes situaciones podrían presentarse para que sus compañeros no participen en las actividades de bienestar



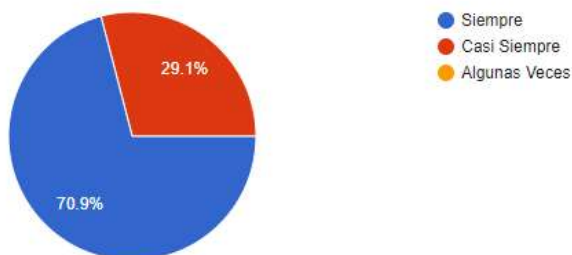
86 respuestas



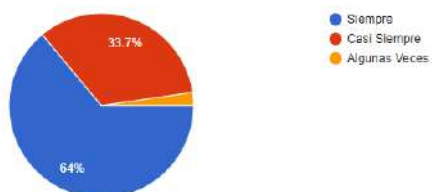
	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

CLIMA LABORAL

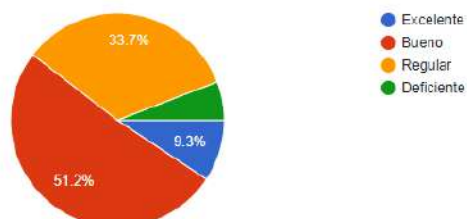
En Mi trabajo Soy un Pensador Positivo u Optimista:



Yo me Siento Feliz en Mi trabajo




Percepción de Clima Laboral



Si usted fuera el responsable de proponer estrategias que aporten al mejoramiento del clima laboral, las actividades con las cuales considera tendría mayor impacto y efectividad en el IPES sería:

Relaciones Personales y Trabajo en Equipo:

Tener espacios para compartir con los otros equipos de trabajo
encuentros bimensuales con todos los servidores para la planeación y el desarrollo de actividades que generen sentido de pertenencia con la entidad.
encuentros bimensuales para medir la percepción de los servidores sobre el clima laboral y realizar actividades que generen sentido de pertenencia, ej. salidas para compartir entre servidores tardes recreativas.
concientización del trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos comunes
integración entre funcionarios y contratista
crear espacios lúdico-sociales extralaborales en donde los funcionarios puedan integrarse y compartir de forma amigable y que refuerce los lazos de compañerismo y amistad entre todos.
actividades de integración con el equipo de trabajo (más frecuentes); permanente contacto con el equipo para conocer en qué están, qué les afecta, qué se puede mejorar en la oficina
continuar pausas activas frecuentes con diversidad de temas que fomente el mejoramiento del estado de ánimo del servidor y su interrelación con compañeros (as) de trabajo
Actividades a campo abierto de integración, con coach y acompañamiento psicológico

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	Código: PA-02-DE-005
		Versión: 18
		Fecha: 31/01/2023

Un buen dialogo para que se pueda desarrollar un trabajo buen trabajo en equipo

Participación de Dirección General y Jefes de Dependencia:

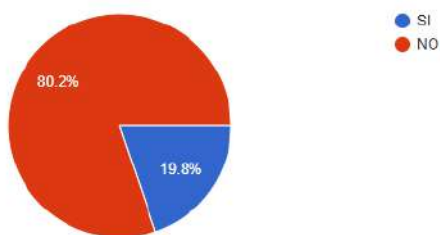
actividades que impliquen que todos los funcionarios por las dependencias se integren, también jornadas o encuentros por dependencia con el director.
mayor cercanía de los jefes de dependencia con sus colaboradores, y priorización por parte del jefe respectivo de cuales temas de clima laboral requiere abordar de acuerdo con las características del grupo.
involucrar a los directivos sin ejemplo es muy difícil
desde la dirección generar un lugar seguro para trabajar, que a uno le de tranquilidad para llegar a trabajar y no miedo por robos y demás situaciones que se presentan a los alrededores de la nueva sede
compartir con los subdirectores, con frecuencia...
que la administración aprenda a escuchar y comunicar
Empoderamiento, Compromiso, Liderazgo, Comunicación por parte de los Jefes

Otros:

verificar la carga laboral
Se evalúen las cargas laborales, se cumplan los procedimientos y normatividad vigente en cada una de las acciones.

Talleres permanentes orientados por expertos en el tema
Mejorar el trato que se da a las personas

Pre-pensionados:



De las siguientes actividades cuales son de su interés

