RESOLUCIÓN No. 042 de 2020

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020 DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES"

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL - IPES

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el numeral 20 del Artículo 18 del Acuerdo N°. 0001 de 2007 y el artículo 1° del Acuerdo N°. 003 de 2017 de la Junta Directiva del IPES,

CONSIDERANDO

Que con base en el Acuerdo de Junta Directiva IPES No 0001 de 2 de enero de 2007, el Director General tiene la función de establecer políticas en materia de administración de personal.

Que con base en el Acuerdo de Junta Directiva IPES No. 003 de 6 de junio de 2017, el Director General tiene la función de *"dirigir las funciones de administración de personal del Instituto para la Economía Social – IPES conforme a las normas sobre la materia, incluida su facultad nominadora"*, de acuerdo con las disposiciones Legales, Estatutarias y Reglamentarias pertinentes.

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que "C*on el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".*

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, establece que *"Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".*

Que el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 establece que: "*Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".*

Que el Decreto Distrital 807 de 2019, "*Por medio del cual se reglamenta el Sistema de gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones* " adoptó para el Distrito Capital el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional prevé Política de Gestión del Desempeño Institucional en la Dimensión Talento Humano:.1. Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que mediante Resolución 564 de 2018 se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto para la Economía Social, se dicta su reglamento y se derogan unas disposiciones.

Que el Decreto 612 de 2018 *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"* establece dentro de las modificaciones realizadas, la integración al Plan de Acción de las entidades el *"7. Plan de Incentivos Institucionales".*

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

Calle 73 N° 11-66
PBX. (+57) 2976030
Línea Gratuita
(+57) 018000124737
www.ipes.gov.co

RESOLUCIÓN No. 042 de 2020

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020 DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES"

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020 del Instituto para la Economía Social – IPES, el cual se establece como anexo a esta resolución y que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Publicar a través del sistema Integrado de Gestión (SIG) y la página web, el programa de Bienestar Social e Incentivos 2020 del Instituto para la Economía Social – IPES.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su comunicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D, C; a los 31 ENE 2020

LIBARDO ASPRILLA LARA
Director General

	NOMBRE, CARGO O CONTRATO	FIRMA	FECHA
Proyectó	Yurany Mosquera Cordoba CPS-713 de 2019		
Revisó	José David Sepúlveda Henao - CPS 231/2019		
Aprobó	Adriana María Parra Gómez – Profesional Especializado Talento Humano		29-01-2020
Aprobó	Vivian Lilibeth Bernal Izquierdo – Subdirectora Administrativa y Financiera	Vivian Bernal I	
Revisó	Nuria Consuelo Villadiego Medina - CPS 02/2019		30 Enero 2020
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para firma del Director General del Instituto para la Economía Social IPES			

Calle 73 N° 11-66
PBX. (+57) 2976030
Línea Gratuita
(+57) 018000124737
www.ipes.gov.co

042

31 ENE 2020

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

INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL - IPES

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
TALENTO HUMANO

Bogotá D.C. Enero 2020

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Adriana María Parra Gómez Profesional Especializado Talento Humano María del Pilar Sánchez Profesional Universitario Talento Humano Carlos Arturo Torres Orjuela CPS 722/2019 - SAF	Carolina Pinzón Vergara. Profesional Especializado SDAE Moises Felipe Martinez Profesional Especializado SDAE	Vivian Lilibeth Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera Clarisa Hermencia Díaz Subdirectora de Diseño y Análisis Estratégico

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020	Código: DE-016
		Versión: 13
		Fecha: 28/01/2020

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. JUSTIFICACIÓN 3
3. OBJETIVOS 4
4. ALCANCE. 4
5. RESPONSABILIDADES. 5
6. DEFINICIONES 6
7. DESARROLLO 6
8. DOCUMENTOS ASOCIADOS 13
9. ANEXOS 14

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de las normas relacionadas con el Talento Humano y desde la implementación de programas de Bienestar e Incentivos en las entidades del estado se tienen en cuenta las siguientes normas para la implementación del Programa de Bienestar e Incentivos para el Instituto para la Economía Social – IPES:

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*".

Artículo 36: "(...) *Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley (...)*"

Decreto 1083 de 2015: *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública*". En los siguientes artículos:

Artículo 2.2.10.1 *Programas de Estímulos.*
Artículo 2.2.10.2 *Beneficiarios.*
Artículo 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.
Artículo 2.2.10.6 establece, los programas de Bienestar.
Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.
Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos.
Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.
Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.

Por último y de conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 (art. 2.2.22.3.2), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- es un marco de referencia quienes lo hacen posible, esto es, las personas vinculadas con la Administración Pública Distrital.
Ley 1960 de 2019*"Por el cual se modifican la Ley de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"* en el siguiente artículo:

Artículo 3: Profesionalización del servicio Público.

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 Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020 del Instituto para la Economía Social - IPES, busca programar y ejecutar actividades tendientes a incrementar los niveles de satisfacción y el sentido de pertenencia e identidad de sus Colaboradores.

Es así que, dando cumplimiento a la normatividad vigente, se aplicó la encuesta FO-040 denominada "Detección de necesidades de Bienestar" que hace parte del Sistema Integrado de Gestión del IPES, instrumento que cuantifica una muestra representativa de servidores/as de la Entidad, con el fin de conocer sus gustos/preferencias y sugerencias/propuestas, en lo concerniente a actividades de bienestar e incentivos para la vigencia 2020.

Se planea y programan las actividades de Bienestar e Incentivos a partir de los resultados obtenidos en el estudio diagnóstico de identificación de necesidades (Anexo 1.) y se tiene en cuenta el presupuesto establecido para vigencia.

3. OBJETIVOS

Fomentar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los Colaboradores 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.

Desarrollar actividades de bienestar en los ámbitos del deporte y la cultura para el fortalecimiento del ser en el contexto socio-cultural.

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.

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.

Fomentar entre los Colaboradores los valores de convivencia, respeto, solidaridad y vínculos de pertenencia a la vida institucional.

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, están dirigidas a todo 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 y libre nombramiento y remoción, 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.

5. RESPONSABILIDADES.

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

5.1 La Entidad:

a. La Entidad deberá organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores.
b. Los programas de Incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos a los/as servidores/as públicos/as de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Entidad.
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. Desarrollar 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.

5.2 Servidores/as Públicos/as con respecto al Programa de Bienestar Social e Incentivos.

a. Participar en la identificación de las 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 los informes y/o encuestas de satisfacción correspondientes a que haya lugar.

5.3 La Comisión de Personal.

Participar en la elaboración del Programa de Bienestar Social e Incentivos y en su seguimiento.

5.4 Comité de selección del mejor Servidor.

a. Seleccionar al mejor funcionario de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción (que no haga parte del Nivel Directivo), 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, de libre nombramiento y remoción (que no haga parte del Nivel Directivo), y que a cada uno de los mejores funcionarios de carrera administrativa de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.
c. Establecer el reglamento que servirá para la operación del comité.

6. DEFINICIONES.

6.1 **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.

6.2 **Clima y Cultura Organizacional:** Forma como los Servidores/as Públicos/as perciben su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.

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

6.4 **Detección Necesidades de Bienestar:** Formato utilizado por la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento humano y la Comisión de Personal, para conocer las necesidades de los Servidores (as) Públicos(as) de la entidad en cuanto a la búsqueda de su bienestar integral.

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

6.6 **SAF:** Subdirección Administrativa y Financiera.

6.7 **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.

6.8 **Familia:** Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25* años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor (Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.2 parágrafo 2); (*De acuerdo con el Decreto 051 de 2017 en su artículo 4, parágrafo 2).

7. DESARROLLO

En el desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2020, 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 que se encuentra en el formato FO-040 "Detección de necesidades de Bienestar", se aplicó de forma presencial (instrumento de diagnóstico de necesidades de bienestar 2020), 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 2020.

El instrumento fue diligenciado por 84 servidores/as públicos/as, del total de 101, en periodo de tiempo entre el viernes 22 de noviembre al viernes 6 de diciembre de 2019; la población a quienes se les aplicó la encuesta, se encontraban vinculados/as al Instituto para la Economía Social – IPES en: personal de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción, Provisionales y Planta Transitoria, para una muestra representativa del 83.16%.

7.1 Componente Bienestar.

7.1.1 Protección y Servicios Sociales:

Busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del Colaborador y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.

Para cumplir tal propósito los recursos asignados para el año fiscal 2020 son: CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE. ($150.000.000), para realizar actividades de turismo, 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. Con Recursos:

Actividades Culturales:
Cine 3D: Entrega de tres (3) Boletas (Combo Críspeta y Gaseosa) a cada servidor/a público/a, para que asistan a una Sala de Cine de la Ciudad de Bogotá.

Actividades de Turismo e Integración familiar

Visita a lugar y/o sitio fuera de Bogotá: Con el fin de fortalecer el vínculo familiar se realizará una (1) actividad de integración familiar de tres días y dos noches para: un servidor/a y 2 miembros de su núcleo y/o grupo *familiar (*De acuerdo con el Decreto 051 de 2017 en su artículo 4, parágrafo 2), incluyendo actividades de recreación, deporte e integración; tres (3) desayunos, tres (3) almuerzos, dos (2) cenas y tres (3) refrigerios, transporte ida y regreso.

Dentro del perímetro urbano de la ciudad de Bogotá y/o fuera del perímetro urbano de Bogotá y/o hasta los límites del departamento de Cundinamarca y/o Tolima.

La entidad establece que, si el servidor/a asiste con más personas adicionales de su núcleo y/o grupo familiar deberá asumir el costo extra por persona.

No obstante, esta actividad está condicionada a la disponibilidad de recursos presupuestales suficientes que permitan atender la actividad de visita a lugar y/o sitio

fuera de Bogotá, durante la jornada prevista en el presente acápite, para todos los servidores y servidoras públicas del Instituto, que manifiesten su interés en participar en la misma.

La presente actividad es excluyente con la Jornada semestral para compartir con las familias y en consecuencia, en el evento en que se llegare a realizar, no habrá lugar a conceder al Servidor/a un permiso remunerado por un (1) día, dentro de la jornada laboral, concedida dentro del primer semestre a más tardar 30 de junio de 2020, previo acuerdo con los jefes de cada dependencia y sin afectar la prestación del servicio.

Navidad para hijos/as de Servidores/As Públicos/As: Para los hijos/as de los servidores/as públicos/as entre los 0 y los 13 años de edad (cumplidos a diciembre 31 de 2020), y mayores de 18 años en condición de discapacidad se hará entrega de un bono para utilizar en almacenes de cadena, por valor de $163.000.

Vacaciones Recreativas para hijos/as de Servidores/As Públicos/As: Entrega de una (1) boleta y/o pasaporte para ingresar a Actividades recreativas en sitios y/o lugares temáticos, dentro del perímetro urbano de la ciudad de Bogotá y/o fuera del perímetro urbano de Bogotá y/o hasta los límites del departamento de Cundinamarca y/o Tolima, adecuados para los hijos/as de servidores/as públicos/as, en edades entre 0 meses hasta los 06 años de edad (cumplidos a diciembre 31 de 2020) y mayores de 18 años en condición de discapacidad. Incluye 2 refrigerios, (mañana y tarde) y almuerzo.

Vacaciones Recreativas para hijos/as de Servidores/As Públicos/As: Una (1) actividad de cinco (5) días hábiles en sitios y/o lugares temáticos, dentro del perímetro urbano de la ciudad de Bogotá y/o fuera del perímetro urbano de Bogotá y/o hasta los límites del departamento de Cundinamarca y/o Tolima, adecuado para los hijos/as de servidores/as públicos/as, en edades entre los 07 hasta los 13 años de edad (cumplidos a diciembre 31 de 2020) y mayores de 18 años en condición de discapacidad.

Se realizará durante una semana en el año, de acuerdo con los periodos de vacaciones escolares de los hijos. Incluye 2 refrigerios, (mañana y tarde), almuerzo, transporte ida y vuelta, animación, realización de actividades de integración.

Cierre de Gestión: Actividad que permite presentar a los Servidores (as) Públicos (as), la gestión realizada durante el año de vigencia, donde se relacionan los principales logros obtenidos y el cumplimiento del plan estratégico por la entidad.

Dentro del perímetro urbano de la ciudad de Bogotá y/o fuera del perímetro urbano de Bogotá y/o hasta los límites del departamento de Cundinamarca y/o Tolima, incluye un (1) almuerzo, transporte ida y vuelta, animación y realización de actividades de integración. *De las 84 personas que contestaron la encuesta de Detección de Necesidades de Bienestar, 76 contestaron "SI", estaban de acuerdo en realizar el Cierre de Gestión de la Entidad.*

7.1.1.2. Sin Recursos:

Día de la Mujer y el Hombre "Día del Género": Actividad de celebración, 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 articulación con la Secretaría de la Mujer y con el apoyo de la caja de compensación en el mes de marzo o abril de 2020.

Esta actividad está reglamentada por las normas de mujer y género.

- **Día de la Secretaria:** 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 2020.

- **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 actividades que la entidad llevará a cabo y estará dirigida a las colaboradoras que cumplen con está condición, contando con el apoyo de la caja de compensación y proyectada en el mes de mayo de 2020.

- **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 actividades que celebren está fecha, dirigida a los Colaboradores que son padres, contando con el apoyo de la caja de compensación y proyectada en el mes de junio de 2020.

- **Día del Amor y Amistad**: Actividad de celebración con el fin de fortalecer los lazos de amistad, donde por medio de las decoraciones, se busca incentivar el compañerismo y la tolerancia entre los Colaboradores/as de la entidad, contando con el apoyo de la caja de compensación y proyectada en el mes de septiembre de 2020.

- **Día de los niños Halloween**: Actividad de integración entre dependencias por medio de la decoración y los disfraces utilizados por los Colaboradores donde se busca crear un ambiente ameno para la visita de los hijos/as del personal vinculado a la entidad, contando con el apoyo de la caja de compensación y proyectada para el mes de octubre de 2020.

- **Novena de Aguinaldos**: Durante el mes de diciembre las dependencias se reúnen para decorar con ambiente navideño y en la semana del 16 al 24 de diciembre, se llevan a cabo las novenas navideñas dirigidas a los Colaboradores de la entidad.

- **Actividad de tarde de Bolos**: Con apoyo de la caja de compensación, se llevará a cabo el torneo de bolos para servidores (as) públicos (as) en el horario de lunes a viernes en horas de la tarde. *Esta actividad fue seleccionada con mayor número de votos, en la encuesta institucional, como actividad deportiva*

- **Actividades de Formación en Artes, Artesanías, vivienda otras modalidades.** Se llevarán ferias de servicios con la Caja de Compensación familiar donde mantendrán actualizados los servicios que presta, como subsidios de vivienda, créditos, recreación, entre otros. Además, de las 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.

- **Diseño e implementación de una tarjeta Institucional de:**

Cumpleaños: Dirigida a cada persona vinculada a la entidad en su cumpleaños.

Condolencias: Dirigida al personal a los cuales les ha fallecido un familiar.

De acuerdo a la Directiva 002 de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el Instituto Para La Economía Social-IPES adoptó los programas de:

- **Reconocimiento del preciado tiempo de los Bebes,** 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 llevara el control de este beneficio.

- **Salas Amigas de la Familia Lactante en entorno laboral**: La entidad implemento 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.

CLIMA Y CULTURA LABORAL

El Clima Organizacional, es una percepción individual del Colaborador con respecto a la entidad y su entorno, por ello la entidad busca fortalecer el sentido de pertenencia, la autonomía, el trabajo en equipo y la motivación de los Servidores(as) Públicos(as) y/o Contratistas enmarcadas en un entorno laboral saludable.

Para llevar a cabo este objetivo se articulará las actividades contempladas en el presente Programa con el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de mitigar los factores de Riesgo Psicosocial que afecten a los colaboradores de la entidad durante la presente vigencia.

Calidad de Vida Laboral

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:

- **Celebración de Cumpleaños:** Todo Servidor (a) Público de la planta Global y/o Transitoria, tendrá derecho a un (1) día de permiso especial remunerado en el día conmemoratorio de su natalicio otorgado por el Jefe de la Dependencia y notificado al área de Talento Humano.

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 motivo de los 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, de mutuo acuerdo con el jefe de la dependencia.

Nota: 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.

- **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 cada entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio".

- **Horarios flexibles para empleados públicos**: Mediante acto administrativo 338 de 2019, se establecieron los horarios flexibles para el instituto.

- **Pre-pensionados**: Se tiene prevista la realización de jornadas de sensibilización al personal de las diferentes áreas de la Entidad. Las jornadas contarán con el apoyo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD. Esta actividad es de obligatorio cumplimiento por parte de los servidores/as públicos y los jefes inmediatos deberán autorizar el permiso para asistir a las actividades.

- **Jornada semestral para compartir con las familias**: La entidad destinará de dos jornadas por año, una con recursos provista para el segundo semestre del presente año y la otra en el primer semestre del año para que los servidores públicos compartan un (1) día con sus familias.

Esta consiste en conceder al Servidor/a un permiso remunerado por 1 día, dentro de la jornada laboral, concedida dentro de primer semestre a más tardar 30 de junio de 2020, previo acuerdo con los jefes de cada dependencia y sin afectar la prestación del servicio. La Subdirección Administrativa y Financiera llevar el control de este beneficio.

➢ **Muévete en Bici**

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.
- Los servidores/as tramitaran 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.

Nota: Los Servidores(as) Públicos(as) que durante el mes de diciembre de la vigencia, acrediten que han cumplido con el término de llegar a trabajar durante 30 veces en bicicleta, podrán hacer uso del permiso en el mes de enero del año siguiente.

7.2 COMPONENTE 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 pecuniarios, según se describe a continuación.

7.2.1 INCENTIVOS ASIGNADOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

De conformidad con lo dispuesto por la normatividad vigente, los/as Servidores/as de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (que no sean 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 disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
3. 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 2019 y el 31 de enero de 2020.

Los/as mejores servidores/as de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción (que no haga parte del Nivel Directivo), 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 2019 y el 31 de enero de 2020.

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.

Otorgamiento de Incentivos al Desempeño Individual: El Instituto para la Economía Social – IPES, podrá otorgar los siguientes Inventivos, No Pecuniarios:
1. Auxilio para educación formal.
2. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional
3. Programas de Turismo Social.

Es importante tener en cuenta que en la Encuesta de "Detección de necesidades de Bienestar" los mayores resultados fueron: Un viaje para dos personas, destino Nacional y Bono canjeable.

El presupuesto asignado a incentivos no pecuniarios se distribuirá de la siguiente manera: UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE ($1.500.000), Un viaje para dos personas, destino Nacional, para el/la mejor servidor/a de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción (que no haga parte del Nivel Directivo), que obtenga el mayor puntaje en la evaluación de desempeño de todos los niveles jerárquicos, profesional, técnico o asistencial.

UN MILLÓN TRECIENTOS MIL DE PESOS M/CTE ($1.300.000), Bono canjeable, para cada uno de los/as mejores servidores/as de Carrera Administrativa, de libre nombramiento y remoción (que no haga parte del Nivel Directivo), que obtengan el mayor puntaje en la evaluación de desempeño en su respectivo nivel: profesional, técnica y asistencial.
Entre otros incentivos no pecuniarios dirigidos a empleados de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción se pueden encontrar los siguientes:
a) Traslados
b) Encargos
c) Comisiones

7.2.2 INCENTIVOS PECUNIARIOS PARA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO:

En el evento en que se cuente con disponibilidad de recursos presupuestales por concepto de incentivos, el Instituto podrá convocar a los mejores equipos de trabajo.

8. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- **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 1083 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública".
- Guía de Ajustes del Sistema Integrado de Gestión Distrital. Tomo II. Operación de las Dimensiones Operativas del MIPG
- PO-009 PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO
- DE-003 POLITICA DE TALENTO HUMANO
- NG-008. NORMOGRAMA
- FO-040 DETECCIÓN NECESIDADES DE BIENESTAR
- FO-078 PLANILLA DE ASISTENCIA
- FO-167 ENCUESTA ACTIVIDADES BIENESTAR
- FO-346 SOLICITUD DE PERMISO REMUNERADO
- 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

9. ANEXOS

Anexo No 1.

042

31 ENE 2020

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

RESULTADOS INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SERVIDORES/AS INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES

(ENCUESTA: DETECCIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR, FO-040, PRESENCIAL).

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - TALENTO HUMANO

Bogotá D.C.

Diciembre
2019

NECESIDADES DE BIENESTAR

Objetivo General

Conocer la percepción que tienen los/as servidores/as de la entidad, en cuanto a las propuestas de Bienestar e Incentivos que cumplen con las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores 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

Objetivos Específicos

- Caracterizar socio-demográficamente la población de colaboradores de la entidad.
- Identificar expectativas de las actividades de bienestar e Incentivos.
- Explorar hábitos de comportamiento en torno a las actividades de bienestar.

Metodología

METODOLOGÍA			
GRUPO OBJETO	**NUMERO DE SERVIDORES /AS DE LA ENTIDAD PARA TOTAL DE 103 PERSONAS DE PLANTA**	**MUESTRA**	**% MUESTRA**
Servidores/as del Instituto Para la Economía Social - IPES	101	84	83.16%
FECHA DE APLICACIÓN	Desde el 22 de noviembre al 6 de diciembre de 2019		

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: Detección de necesidades de Bienestar, Formato FO 040 versión 05, se aplicó de forma presencial (instrumento de diagnóstico de necesidades de bienestar 2020), 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 2020.

El instrumento fue diligenciado por 84 servidores/as públicos/as, del total de 101, con fecha a partir del viernes 22 de noviembre al viernes 6 de diciembre de 2019; la población a quienes se les aplicó la encuesta, se encontraban vinculados/as al Instituto para la Economía Social – IPES en: personal de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y planta transitoria, para una muestra representativa del 83.16%.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Dependencias

Dependencias	Cuenta Dependencia
SAF	33
SDAE	12
SJC	10
SFE	8

SGRSI	7
SESEC	6
ACI	5
OAC	2
DIRECCIÓN GENERAL	1
Total general	84

Los/as 84 Servidores/as públicos/as a quienes se les aplicó el FO: 040, se encuentran distribuidos de acuerdo a la tabla expuesta anteriormente. Donde el mayor número de personas pertenecen a la Subdirección Administrativa y Financiera, continuando la Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico con 12 personas, 10 de la Subdirección Jurídica y de Contratación, también participaron 8 de la Subdirección de Formación y Empleabilidad, hasta llegar a la Dirección General que participó con una persona. Del resultado de este grupo de servidores/as, es la muestra que se tomó para obtener los resultados del presente diagnóstico.

Tipo de Vinculación

Dentro del grupo de

Tipo de Vinculación	Cuenta Tipo de Vinculación
CARRERA ADMINISTRATIVA	72
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	4
PROVISIONAL	6
PLANTA TRANSITORIA	2
Total general	84

servidores-ras del Instituto para la Economía Social – IPES que contestaron la encuesta, se evidencia que 72 están vinculados a la entidad en Carrera Administrativa, les sigue en número de respuestas las personas que se encuentran en Provisionalidad, luego de Libre nombramiento y Remoción y por último las personas que se encuentran en Planta Transitoria. En el Diagnóstico del año anterior las personas que hoy son de Carrera Administrativa se encontraban, la mayoría de ellas, en Periodo de prueba. Estos resultados son muy significativos, porque son los/as Servidores/as Públicos que permanecen en la entidad y se encuentran directamente beneficiados por los resultados obtenidos de la consulta.

Muestreo Poblacional (Genero)

GENERO	Cuenta GENERO DE LOS SERVIDORES(AS)	% GENERO DE LOS SERVIDORES(AS)
FEMENINO	48	56%
MASCULINO	36	44%
Total general	84	100%

En este diagnóstico participaron 84 servidores/as públicos/as, de los cuales 48 son mujeres y 36 hombres, este resultado puede definir que, a la fecha, en el IPES, hay un mayor número de funcionarías públicas que de funcionarios.

RANGO DE EDADES SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS)

	EDADES 18 A 24	EDADES 25 A 35	EDADES 36 A 50	EDADES + 51
TOTAL SERVIDORES (AS)	0	15	49	20
TOTAL % SERVIDORES (AS)	0%	23,17%	54,88%	21,95%
TOTAL			100%	82 PERSONAS

Las edades de los/as Servidores/as Públicos/as que respondieron la encuesta de Detección de necesidades de Bienestar se encuentran desde los 25 a más de 51 años. Eso quiere decir que los 84 Servidores/as se ubican en los siguientes rangos de edad: hay 15 personas se encuentran en rangos entre 25 a 35 años, en este se encuentran el menor número de funcionarios, 49 personas entre 36 a 50 años, siendo este dónde se ubican el mayor número de Servidores/as y por último se hay 20 personas en el de más de 51 años. La edad de mayor productividad del IPES, está concentrado en el rango de 36 a 50 años.

RANGO DE EDADES HIJOS E HIJAS SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS)

RANGO DE EDADES	BASE
NIÑOS / NIÑAS 0 A 06	12
INFANTES 07 A 13	21
ADOLESCENTES Y ADULTOS JÓVENES 14 A 25	35
TOTAL	66
BONO NAVIDEÑO 0 A 13	35

Los hijos/as de los 84 Servidores/as del Instituto

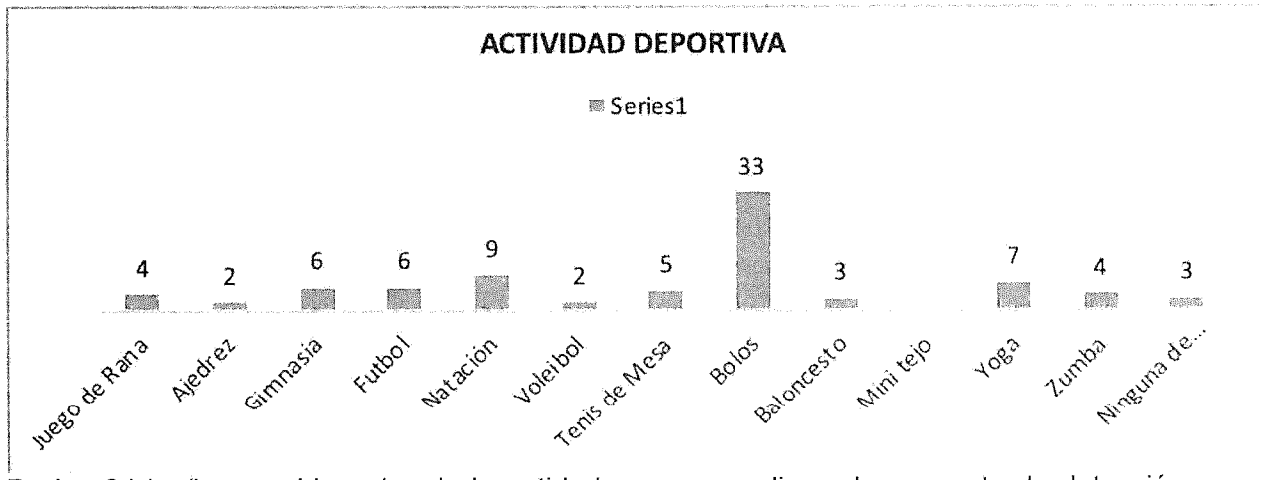
para la Economía Social que contestaron la encuesta de detección de necesidades de Bienestar que se encuentran en edades entre 0 a 25 años, son 68 personas; de los cuales: niños/as de 0 a 6 años hay 10, en el rango de 7 a 13 años hay 21 y por último en el rango de adolescentes y adultos jóvenes, entre 14 a 25 años hay 35. Se concluye que para el bono navideño y las actividades para los niños de 0 a 13 años se cuentan 31 menores de los 82 Servidores/as, sin tener en cuenta el total de los hijos de las funcionarias que no respondieron la encuesta de detección de necesidades de Bienestar.

ACTIVIDADES QUE COMPROMETEN RECURSOS DEL PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD – VIGENCIA 2020:

Para el diagnóstico de necesidades de las actividades proyectadas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, se estableció por Servidor/a la opción de la selección seis (6) ítems de calificación diferentes en la misma actividad, permitiéndole a la Subdirección Administrativa y Financiera-Talento Humano realizar medidas de tendencia central, de variabilidad para organizar, describir e interpretar los datos obtenidos por persona.

1.1. ¿En cuáles de las siguientes actividades le gustaría participar?

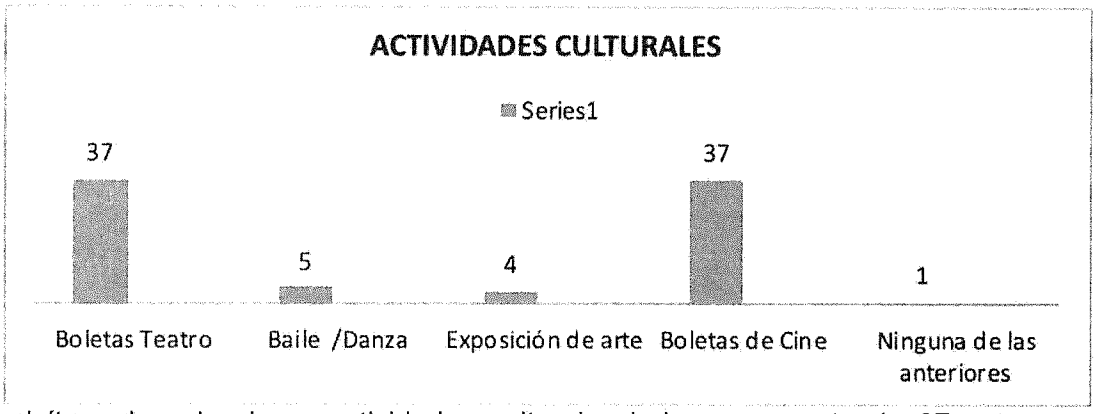
1.1. Actividades Deportivas:



De los 84 los/las servidores/as de la entidad que respondieron la encuesta de detección de necesidades de Bienestar, 33 respondieron que la actividad deportiva que les gustaría práctica es Bolos, seguida de 9 respuestas Natación y 7 dijeron Yoga.

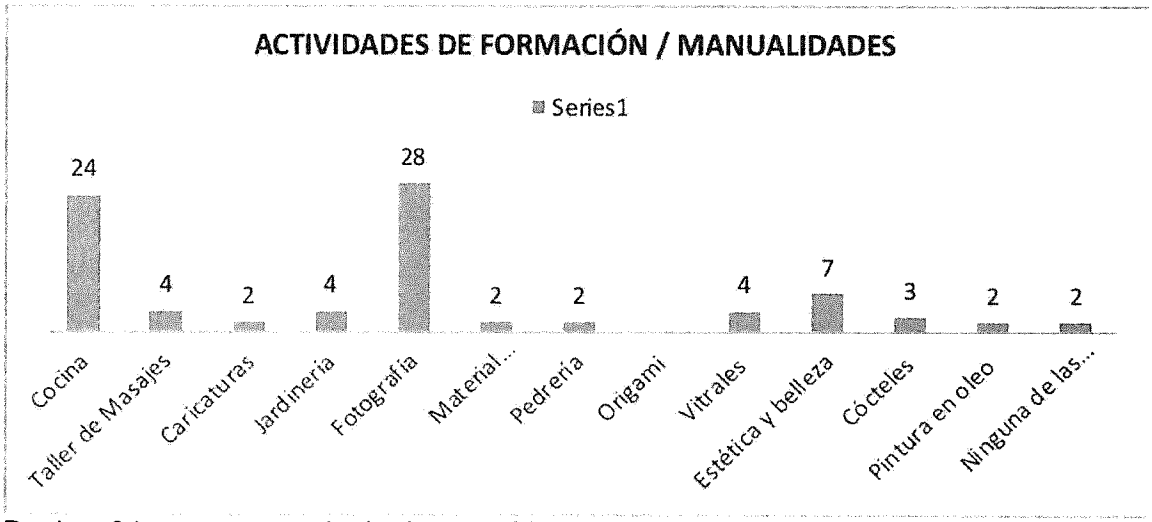
Otra actividad: Gimnasia, Futbol, Zumba, Juego de Rana, Baloncesto.

1.2. Actividades Culturales:



En el ítem de seleccionar actividades culturales hubo un empate de 37 votos en las respuestas de Boletas de teatro y Boletas de Cine, además fueron las más altas de las seleccionadas, seguidas por Baile/Danza con 5 puntos, para continuar en menor puntaje, exposiciones de arte. Es evidente que las Boletas de Cine y teatro son las de mayor preferencia por los/las servidoras/ras del Instituto para la Economía Social – IPES.

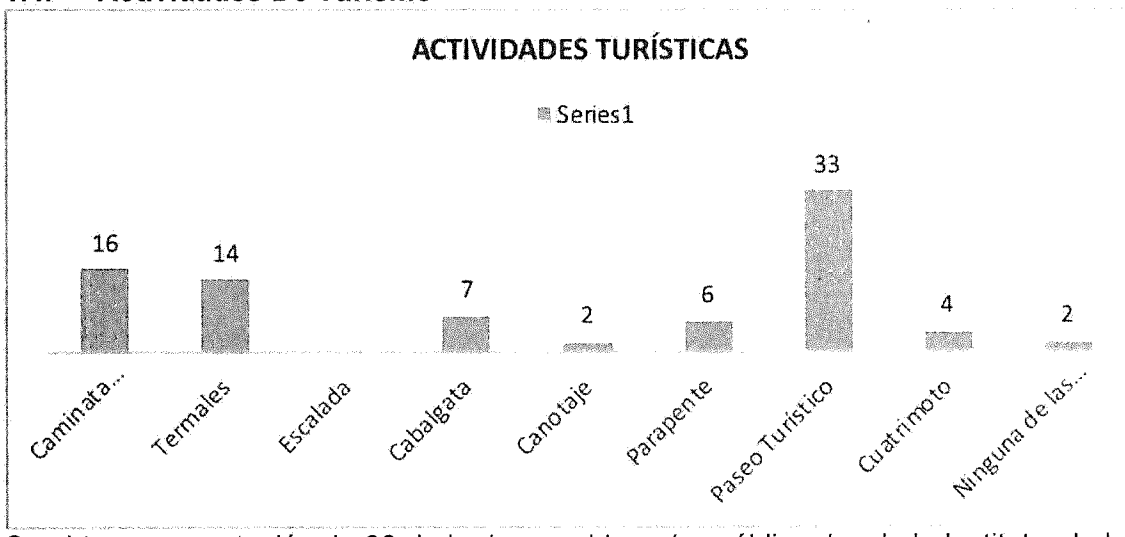
1.3. Actividades De Formación / Manualidades



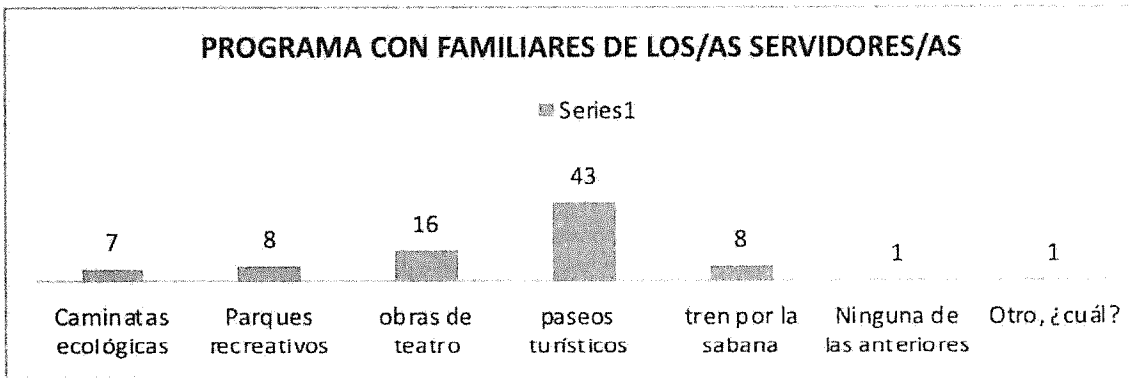
De las 84 respuestas de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, 28 de ellas prefieren recibir un taller de Fotografía, seguido por una diferencia mínima de 24 votos Formación en Cocina y con una gran diferencia con 7 respuestas, Estética y Belleza; continuando con 4 votos, cada una de ellas: Taller de Masajes, Vitrales, Jardinería. Se evidencia que el Origami no obtuvo ningún voto, es decir, que está técnica, no despierta interés en los/as servidores/as públicos/as de la Entidad.

Otras actividades: como Caricaturas, Taller de Reciclaje, Pedrería, Elaboración de Cocteles, Pintura en Óleo, no superan los tres votos.

1.4. Actividades De Turismo



Se obtuvo una votación de 33 de los/as servidores/as públicos/as de la Instituto, de las 82 personas que participaron, se evidencia como preferencia Paseos Turísticos, continuando



con 16 votos caminatas ecológicas y continua con 14 votos salida a termales, sigue con una diferencia de 7 votos la Cabalgata, continuando con 6 Parapente. Se evidencia que Escalada no obtuvo ningún voto, es decir, que está actividad turística, no despierta interés en los/as servidores/as públicos/as de la Entidad.

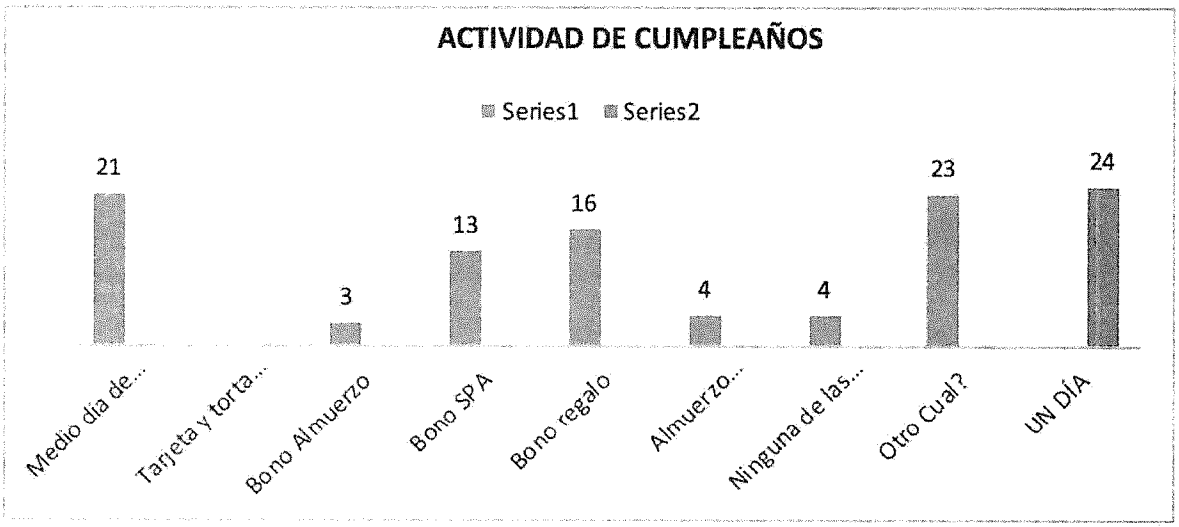
Otra actividad: como Canotaje no supera dos votos.

Para integrar el programa de Bienestar e Incentivos con sus familiares.

De las 84 respuestas dadas por los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, se evidencian como preferencia la actividad de Paseo Turístico con 41 votos, seguido de 16 votos Obras de Teatro, con un puntaje de 8 para cada una de las actividades: Parques recreativos y Tren de la Sabana, respectivamente, y por último, 7 personas votaron por Caminatas Ecológicas.

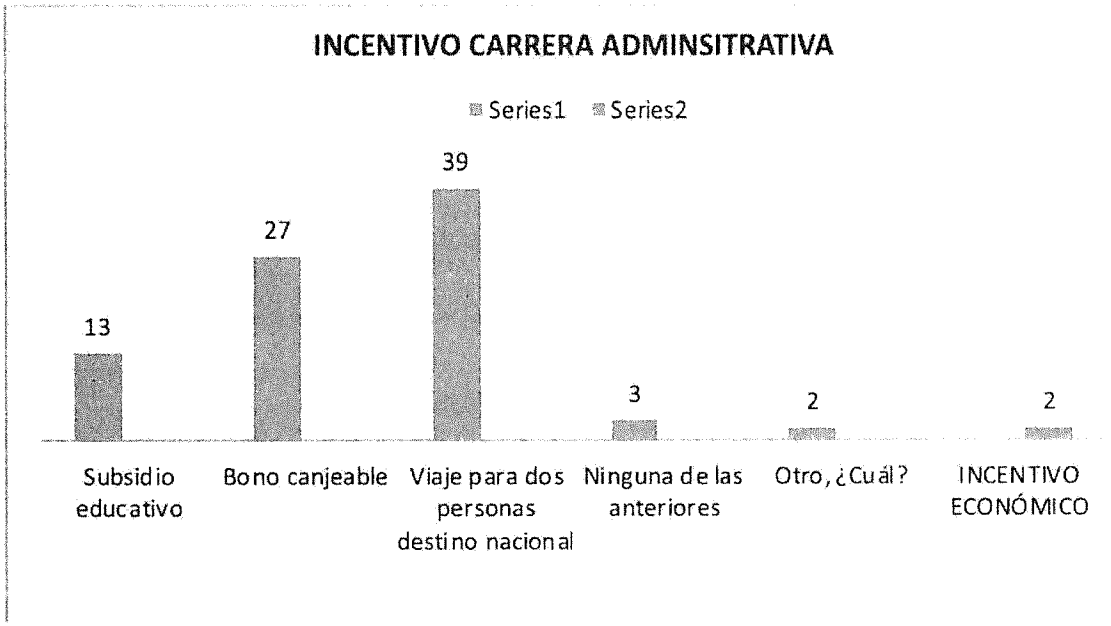
Otras actividades: En el espacio de sugerencias cuando votan por otro, ¿Cuál?, una persona sugiere que se dé un día de descanso o boletas para actividades culturales o folclóricas.

2. **Que actividades de bienestar para la actividad de cumpleaños le gustaría que se realizaran este año en la entidad.**



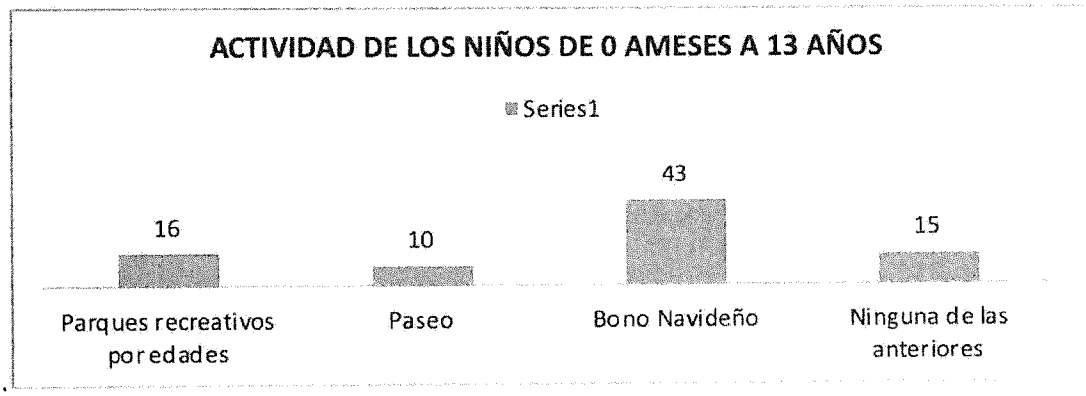
Para 84 los/as Servidores/as que contestaron la encuesta de detección de necesidades de Bienestar, en cuanto a la actividad cumpleaños, a través de la opción otro ¿Cuál?, las personas prefieren un día de descanso, como segunda opción está el medio día con 21 votos, como tercero se encuentra Bono Regalo con 16 y como cuarto Bono SPA con 13, dos ítems de 4 puntos, cada uno de ellos en actividades de Almuerzo Semestral y Ninguna de los anteriores. Por último, recibió tres votos el Bono Almuerzo. Se evidencia que la Tarjeta y torta mensual no obtuvo ningún voto, es decir, que está actividad de cumpleaños, no es de interés en los/as servidores/as públicos/as de la Entidad.

3. **¿De los siguientes incentivos para mejor funcionario(a) de Carrera Administrativa por evaluación de desempeño, cual considera usted que debe implementarse en la Entidad para esta vigencia?**



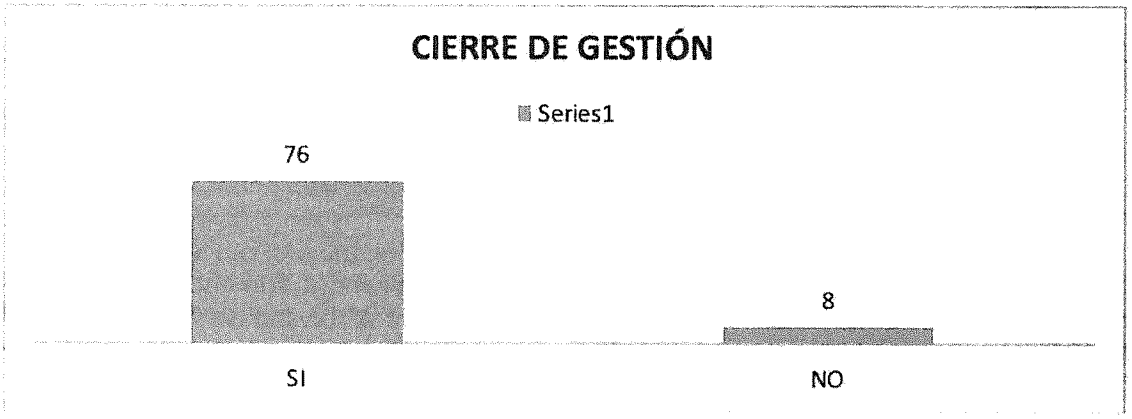
39 de Los/as Servidores/as de los 84 que dieron respuesta a la encuesta de Detección de Necesidades de Bienestar, 37 votaron por el ítem Viaje para dos personas – destino Nacional, 27 consideraron Bono Canjeable, 13 Subsidio Educativo, y dos votaron por incentivo económico, a través de la opción Otro ¿Cuál?

4. ¿Para la actividad de los niños de 0 meses a 13 años, que sugiere usted?



Los/as Servidores/as que participaron en la detección de necesidades de Bienestar fueron 84, de los cuales 43 votaron por Bono navideño para los niños de 0 meses a 13 años, luego seleccionaron 16 votaron por parques recreativos por edades, 10 consideraron que paseo.

6. ¿Considera usted que la entidad debe realizar cierre de Gestión?



De los/as 84 Servidores/as que participaron en la encuesta, 76 consideran que, si se debe realizar cierre de gestión y los 8 restantes, votaron que no. Esta votación concluye que la mayoría está de acuerdo con que se realice Cierre de Gestión
De los 84 servidores/as quince desidieron no votar o señalar ninguno de los anteriores.

Escriba las Observaciones y/o Sugerencias sobre el Programa de Bienestar e Incentivos para mejorar.

- Se debe tener en cuenta en la participación del grupo familiar, no solamente a padres, hijos, y cónyuge, puesto que como núcleo familiar también están los hermanos: 4 servidores/as, tienen la misma sugerencia.
- Se establezca un procedimiento que deje las reglas claras y que permitan a todos por igual participar en la elección, para el mejor funcionario de carrera administrativa.
- Que las salidas puedan ser de dos días.
- Prioridad con el diagnóstico.
- Innovar en las actividades.
- Las necesidades de bienestar deben ser más amplias y concertadas con los funcionarios.
- Escoger muy bien los sitios a donde nos puedan llevar.
- Distribución a lo largo del año para que no se programen en fechas cercanas, 22 servidores/as, tienen la misma sugerencia.

- Los beneficios deberían cargarse a la tarjeta de la caja de compensación, así cada quien podrá usarlo cuando quiera con su grupo familiar.
- Actividades con inclusión de contratistas.
- Organizar torneos deportivos según los gustos de los funcionarios futbol, voleibol, basquetbol, etc.
- Que no sean a los cinemas más malos como PROCINAL.
- Los espacios y tiempos de bienestar no siempre estén contemplados los fines de semana.
- Cumplimiento del día d el a familia semestral como lo indica la norma. Si no hay actividad de la Entidad, se debe dar el día de permiso remunerado. Este no se debe compensar como últimamente se ha hecho.
- Establecer rutas de transporte para los funcionarios
- Cuando se presentan desmanes en la Universidad Pedagógica, permitir la salida a casa una vez suena la alarma, porque la seguridad de las personas está por encima de todo
- Acoger la política de teletrabajo para todos los funcionarios del IPES.
- Acoger y cumplir el pliego de condiciones del Sindicato de la Entidad.
- Resolver de fondo los conflictos laborales en el Comité de Personal
- Brindar capacitación a todos los funcionarios de la Entidad, no solo Carrera Administrativa.
- Exigir a proveedor total calidad en los alimentos. 4 servidores/as más, tienen la misma opinión
- La actividad de cierre de gestión solo debe participar los funcionarios.
- Se podría plantear un encuentro de parejas con la caja de compensación familiar.
- Anotar que actividades de formación en manualidades, fuera no promediado y seleccionado por encuesta.
- Considero que las actividades relacionadas pueden ayudar a programarse por ejemplo vía caja de compensación familiar.
- Gestionar convenio o alianza para afiliar a varios trabajadores a medicina pre pagada con un descuento institucional, para el día de la mujer o las madres gestionar con teatro nacional la castellana "mujer a la Plancha", también "hombres a la plancha en el Royal Center"
- El día de descanso para cumpleaños está pactado por acuerdo sindical. 3 servidores/as más, tienen la misma opinión.
- Que se implemente el incentivo para mejor funcionario de Carrera Administrativa 1 y 2 puestos, porque siempre se lo ganan los mismos
- El bono navideño de los niños es una norma, 2 servidores/as más, tienen la misma opinión
- Gestionar espacios más cómodos y aumentos de mejor calidad. Cuando se desarrollen actividades turísticas, se cuente con más tiempo para visitar sitios de interés; por lo demás han sido actividades muy productivas y con gran compromiso y dedicación de los compañeros a cargo.
- Realizar jornadas de integración con los- las compañeras de la entidad que incluya interacción, para generar empatías que permitan mitigar el estrés de la actividad diaria
- Ruta de Transporte
- No consumo de licor en el cierre de gestión

- Se podría generar convenios con universidades para reforzar los estudios del funcionario
- Considero importante realizar, como mínimo, dos espacios de integración laboral con todos los funcionarios de la entidad que permitan el reconocimiento y el afianzamiento de las relaciones de compañerismo y solidaridad.
- Dar la posibilidad de entregar las boletas y que las personas asistan con los acompañantes que desee.
- Publicar los resultados de estas encuestas.
- Más actividades enfocadas a la salud en el puesto de trabajo.
- Trabajar el Clima Organizacional en las áreas: 2 servidores/as más, tienen la misma opinión
- Vacaciones recreativas para los niños. Qué las actividades de salidas no sean solo para un acompañante, porque se quedan integrantes sin participar.
- Qué se informe con tiempos prudentes, no de un día para otro.
- No tengo experiencia en esta actividad.

Conclusiones:

- El mayor número de respuestas (33) de la actividad deportiva que les gustaría práctica es Bolos.
- Actividades culturales hubo un empate de 37 votos en las respuestas de Boletas de teatro y Boletas de Cine.
- Actividad de Formación y Manualidades obtuvo el puntaje más alto fue el taller de Fotografía.
- Se evidencia como preferencia por los Servidores/as, Paseos Turísticos, como actividad turística.
- Como actividad con familiares de los Servidores/as, votaron Paseo turístico.
- A través de la opción, otro ¿Cuál?, las personas prefieren un día de descanso, como segunda opción está el medio día con 23 votos, para la celebración de cumpleaños.
- Incentivo de Carrera Administrativa para premiar al mejor Servidor/a Público/a obtuvo mayor puntaje el ítem Viaje para dos personas – destino Nacional.
- Para los niños de 0 meses a 13 años se obtuvo mayor votación el Bono navideño.

Observaciones Finales:

1. Los lugares y fechas de las actividades establecidas en el programa se definirán según cotizaciones y estarán sujetas a cambios según las necesidades de la entidad.

2. Se establece que si algún servidor no participa en algunas actividades y sobra recurso este se dispondrá para inversión en el mismo programa de Bienestar e Incentivos IPES 2020.

3. El valor total cotizado debe incluir todos los gastos, costos, derechos, impuestos y demás erogaciones que se causen con ocasión del servicio.

4. Los valores cotizados deben llevar implícitos los costos que el contratista asumirá por concepto del material necesario para la realización de las actividades a ejecutarse.

5. Las actividades sin recursos aquí programadas se acordarán con la Caja de Compensación Familiar.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020	Código: DE-016 Versión: 13 Fecha: 28/01/2020

Anexo No. 2

Talento Humano del IPES y la Comisión de Personal, está interesada en conocer las necesidades de los funcionarios (as) en cuanto a los conceptos de bienestar integral. Para lo cual requiere su colaboración diligenciando las siguientes preguntas.

DATOS PERSONALES		
Nombres y Apellidos:		
Fecha de Nacimiento:		Fecha Ingreso a la Entidad:
Cargo:		Dependencia:
Tipo de Vinculación:	Libre Nombramiento ☐ Carrera Administrativa ☐ Provisional ☐ Transitoria ☐ Contratista Temporal ☐	

Describa su grupo familiar (padres, cónyuge/ hijos)

NOMBRES	PARENTESCO	FECHA DE NACIMIENTO
	PADRE	
	MADRE	
	CÓNYUGE	
	HIJO (A) 1	
	HIJO (A) 2	
	HIJO (A) 3	
	HIJO (A) 4	
	HIJO (A) 5	
	HIJO (A) 6	

I. ¿En cuáles de las siguientes actividades le gustaría participar?. Por favor escoja sólo una (1) opción por cada tipo de actividad:

ACTIVIDADES DEPORTIVAS							
Juego de Rana		Futbol		Tenis de Mesa		Mini tejo	
Ajedrez		Natación		Bolos		Yoga	
Gimnasia		Voleibol		Baloncesto		Zumba	
Ninguna de las anteriores				Otro, ¿cuál?			
ACTIVIDADES CULTURALES							
Boletas Teatro		Baile/Danza		Exposición de		Boletas de	

				arte		Cine	
Ninguna de las anteriores				Otro, ¿cuál?			
ACTIVIDADES DE FORMACION / MANUALIDADES							
Cocina		Jardinería		Pedrería		Estética y belleza	
Taller de Masajes		Fotografía		Origami		Cócteles	
Caricaturas		Material Reciclable		Vitrales		Pintura en oleo	
Ninguna de las anteriores				Otro, ¿cuál?			
ACTIVIDADES DE TURISMO							
Caminata Ecológica		Termales		Escalada		Cabalgata	
Canotaje		Parapente		Paseo Turístico		Cuatrimoto	
Ninguna de las anteriores				Otro, ¿cuál?			

II. Para integrar el programa de Bienestar e Incentivos con sus familiares escoja una de las siguientes opciones: **Por favor escoja <u>solo una (1) opción.</u>**

Caminatas ecológicas		Parques recreativos		obras de teatro	
paseos turísticos		tren por la sabana		Ninguna de las anteriores	
Otro, ¿cuál?					

III. Que actividades de bienestar para la actividad de cumpleaños le gustaría que se realizaran este año en la entidad: **Por favor escoja <u>solo una (1) opción.</u>**

Medio día de descanso		Bono Almuerzo		Bono regalo	
Tarjeta y torta mensual		Bono SPA		Almuerzo Semestral institucional	
Ninguna de las anteriores		Otro Cual?			

IV. ¿De los siguientes incentivos para mejor funcionario(a) de CARRERA ADMINISTRATIVA por evaluación de desempeño, cual considera usted que debe implementarse en la Entidad para esta vigencia? **Por favor escoja <u>solo una (1) opción.</u>**

Subsidio educativo		Viaje para dos personas destino nacional	
Bono canjeable		Ninguna de las anteriores	
Otro, ¿Cuál?			

V. ¿Para la actividad de los niños de 0 meses a 13 años, que sugiere usted? **Por favor escoja <u>solo una (1) opción.</u>**

Parques recreativos por edades		Paseo	

Bono Navideño		Ninguna de las anteriores	
Otro, ¿Cuál?			

VI. ¿Considera usted que la entidad debe realizar cierre de Gestión? SI ___NO ___

VII. Sugerencias en materia de Bienestar para mejorar la gestión:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

¡GRACIAS!

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Los elementos bibliográficos del documento son las normas que se encuentran relacionadas con el programa de Bienestar e Incentivos están plasmada en el Normograma del Instituto para la Economía Social - IPES