



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

## RESOLUCIÓN No. 026 DE 2019

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019 DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES”

### LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL - IPES

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el numeral 2 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. 003 de 6 de junio de 2017, la Directora 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: *“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”*.

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, prevé 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 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, establece que: *“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 que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales; Promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar*

FO-066  
V-04

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

Página 1 de 4

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS



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

RESOLUCIÓN No. 026 DE 2019

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019 DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES”**

*u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. (...).”*

Que el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, cita que: *“Los programas de Bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterio de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.*

Que el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, estipula que: *“Los Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional; Preparar a los Pre pensionados para el retiro del servicio; Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada; Fortalecer el trabajo en equipo; Adelantar programas de incentivos”.*

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, establece que: *“Los Planes de Incentivos, enmarcados dentro de los Planes de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las Entidades”.*

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, establece que: *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. (...).”*

Que el Decreto Distrital 591 de 2018, *“Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones”* adoptó para el Distrito

FO-066  
V-04

Página 2 de 4

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

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS



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

RESOLUCIÓN No. 026 DE 2019

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019 DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES”

Capital el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y su Manual Operativo. Dicho Manual prevé en su Numeral 1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Dimensión no. 1: Talento Humano.

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, para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas del programa de Bienestar Social, la entidad cuenta con los recursos necesarios para tal fin, de conformidad con el Decreto 728 de 2018, por el cual se liquidó el presupuesto del Instituto para La Economía Social – IPES.

Que durante el mes de enero de 2019 se aplicó la encuesta de identificación de necesidades de Bienestar, a los 96 servidores públicos del Instituto, de manera virtual, la cual fue diligenciada por 82 de ellos.

Que teniendo en cuenta las anteriores consideraciones se hace necesario adoptar un plan de Bienestar Social e Incentivos en el Instituto para la Economía Social – IPES que otorgue reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad; y mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019 en el Instituto para la Economía Social – IPES, el cual se establece como anexo a esta resolución y que hacen parte integral del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Publicar a través del Sistema Integrado de Gestión (SIG), el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019 del Instituto para la Economía Social – IPES.

FO-066  
V-04

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

Página 3 de 4

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS



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

RESOLUCIÓN No. **026** DE 2019

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019 DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES”

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

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**


Dado en Bogotá D, C; a los

**31 ENE 2019**

**MARIA GLADYS VALERO VIVAS**  
Directora General

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó	Yurany Mosquera Córdoba – CPS 414 de 2018		
	Carlos Arturo Torres Orjuela – CPS 529 de 2018		
Revisó	José David Sepúlveda Henao CPS 363/2018		
Aprobó	Adriana María Parra Gómez – Profesional Especializado		
Aprobó	Vivian Lilibeth Bernal Izquierdo – Subdirectora Administrativa y Financiera		
	Patricia del Rosario Lozano Triviño – Subdirectora Jurídica y de Contratación		
Revisó	Nuria Consuelo Villadiego Medina – Asesora de Dirección General – CPS – 02 de 2019		31 ENE 19

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 de La Directora General del Instituto para la Economía Social IPES

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026




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

## PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

### TALENTO HUMANO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

**Bogotá D.C.**  
**Enero**  
**2019**

<b>Elaboró:</b> Carlos Arturo Torres O- Contratista - SAF Adriana María Parra Gómez - Profesional Especializado - SAF Código 222 Grado 19	<b>Revisó:</b> Vivian Lilibeth Bernal Izquierdo Subdirectora Administrativa y Financiera Manuel Andrés Vivas González Profesional Especializado - SDAE Código 222 Grado 19	<b>Adoptó:</b> María Gladys Valero Vivas. Directora General
---	--	--


 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	3
3. OBJETIVOS.....	4
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
4. POLITICA DE BIENESTAR 2019.....	5
5. ESTRATEGIAS.....	5
6. LEGAL - CONCEPTUAL.....	6
7. CONTENIDO DEL PROGRAMA.....	17
7.1 COMPONENTE BIENESTAR-CLIMA.....	17
7.2 COMPONENTE INCENTIVOS.....	25
8. RECURSOS.....	26
9. RESPONSABILIDADES.....	27
10. BENEFICIARIOS.....	28
11. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019.....	28
12. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019.....	29
13. INDICADORES.....	29
14. CONTROL DE CAMBIOS.....	29
ANEXO 1. Resultados instrumento diagnóstico de necesidades (Encuesta virtual) .....	30

*Rd.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

## 1. INTRODUCCIÓN.

Las entidades públicas cuentan con diversos tipos de capital (humano, técnico, tecnológico, económico, entre otros) con los que pretenden lograr sus objetivos y metas, a partir de los principios básicos de eficiencia, eficacia y efectividad, proporcionando a sus clientes finales, servicios de calidad que satisfagan sus necesidades.

Con el fin de hacer esto posible y contribuir en la consecución de una administración exitosa, las entidades públicas modernas deben concebir a sus Colaboradores como el eje central de su desarrollo en la medida que, si ellos/as encuentran altamente motivados/as, su productividad será mayor y su desempeño más competitivo y especializado.

Consciente de lo anterior, en cumplimiento de sus funciones y de la normatividad vigente sobre la materia, el equipo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto para la Economía Social - IPES, presenta el Programa de Bienestar Social e incentivos 2019, que busca generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los Colaboradores y sus familias, reconociendo el desempeño de excelencia y mejorando su nivel de vida y el clima organizacional.

Como base de construcción del mismo fueron tenidos en cuenta, los resultados de la encuesta de bienestar y las experiencias y evaluaciones de actividades realizadas dentro de los planes de Bienestar Social de la entidad en vigencias anteriores.

## 2. JUSTIFICACIÓN.


El Programa de Bienestar Social e Incentivos 2019 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 sobre la materia, se aplicó (de manera virtual) un instrumento tipo encuesta a 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 2019.

A partir de los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades (Anexo 1) y teniendo en cuenta el presupuesto establecido para la vigencia.

*Ed.*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO <small>instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

### 3. OBJETIVOS.

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL.

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.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

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

3.2.2. 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.

3.2.3. 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

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

3.2.5. Incrementar los niveles de satisfacción y el sentido de pertenencia e identidad de los Colaboradores del Instituto para la Economía Social – IPES.

*Rel.*

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

#### 4. POLITICA DE BIENESTAR 2019

A partir de las competencias del Equipo de Talento Humano lograr que se realicen actividades que convoquen e impacten positivamente a todos los niveles ocupacionales, de forma que se fortalezcan los espacios de integración y generación de Bienestar Social, en salud física y mental, crecimiento personal, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, recreación, deporte, cultura y educación.

Contribuyendo de esta manera al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores/as de la entidad.

#### 5. ESTRATEGIAS

5.1 Incluir en el plan 2019 las actividades que hayan tenido mayor impacto o acogida por parte de los Colaboradores, proponer eventos nuevos o enriquecer los que han sido realizados.

5.2 Gestionar el mayor número posible de beneficios a través de las entidades de seguridad, de previsión y de algunas entidades privadas, con las cuales sea viable obtener programas que no representen costo para la entidad, con el fin de incrementar las opciones de actividades y de participación de los Colaboradores.


Apoyar el crecimiento personal de los Colaboradores en lo relativo a su formación integral, a través del programa de apoyo educativo, la utilización creativa del tiempo libre, (integrando actividades de terapia ocupacional y PIGA) y motivando a la participación en actividades de tipo artístico, cultural y deportivo.

Contribuir al mejoramiento de las condiciones físicas y mentales de los colaboradores/as, mediante actividades grupales e individuales (Talleres o terapias de grupo y atención individual si fuese requerida).

Todo lo anterior motivando a la participación de los niveles directivos quienes a su vez motivaran con su actitud y participación a los Colaboradores de cada una de sus áreas.

*Pol.*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO INSTITUCIÓN PARA LA ECONOMÍA SOCIAL	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

## 1. LEGAL - CONCEPTUAL.

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.**

Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

- **LEY 489 DE 1998:** “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

*Artículo 26: Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.*

- **DECRETO – LEY 1567 DE 1998:** “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

*Artículo 13: Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establecerse el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.*

*Artículo 20: Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*

*Revisado*

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

**Parágrafo.** Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias

**Artículo 22:** *Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.*

**Artículo 23:** *Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.*

*Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.*

**Artículo 24:** *Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.*

*Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.*


**Artículo 30:** *Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.*

*Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.*

**Artículo 31:** *Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.*

*Ed.*

*[Handwritten signature]*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

*El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.*

**Artículo 32:** *Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.*

- **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”.

**Artículo 2.2.10.1 Programas de Estímulos.** *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.*

**Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** *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 que se relacionan a continuación:*

70.1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*


70.2 *Artísticos y culturales.*

70.3. *Promoción y prevención de la salud.*

70.4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

70.5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras*

*Ed.*

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. (...).

**Artículo 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

**Artículo 2.2.10.6** establece que "Los programas de Bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterio de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional".

**Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

75.3. Preparar a los Pre pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.


75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

**Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la

Ps.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. (...)."

**Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

- **Ley 1857 de 2017 "por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"**


**ARTÍCULO 3°.** Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

*Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.*

*El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.*

*Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.*

*ps.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11 Fecha: 31-01-2019

026

**ARTÍCULO 4°.** *Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:*

*Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año, como el "Día Nacional de la Familia",*

*El Día de la Familia será también el "Día sin Redes", para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste, promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia.*

*La Autoridad Nacional de Televisión destinará espacios institucionales para que las entidades responsables de la coordinación de la celebración del Día de la Familia y los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil puedan desarrollar campañas pedagógicas que realcen el valor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y la importancia del diálogo presencial e intergeneracional entre los miembros de la familia, Estos espacios se asignarán durante los 15 días antes a la celebración de este día*

- **Circular 016 del 16 de Junio de 2017 del Departamento Administrativo del Servicio Civil, emitió el Modelo de Gestión de Bienestar para la felicidad laboral, trazando lineamientos para la ejecución del Plan de Bienestar de cada uno de los órganos y Entidades distritales, entre los cuales se incluye:**


**Eje: Propósito de vida.** Con programas de preparación para la jubilación que incorpora temas como: Impacto emocional de la jubilación y fortalecimiento de la red de apoyo para el retiro de aquellos servidores públicos que se encuentran en tal condición.

- **De acuerdo a la Directiva 002 de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá:**

**Reconocimiento del preciado tiempo de los Bebés:** *que consiste en que se concede a las funcionarias 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.*

*ed.*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

**Tarde de Juego:** *Las entidades del Distrito les darán a los servidores y servidoras que tengan hijos de 0 a 10 años de edad “una tarde de Juego”. Esta consiste en conceder al Servidor un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral de la tarde, concedida dentro del mes de octubre en la semana de receso;*

**Salas Amigas de la Familia Lactante en entorno laboral:** *Acondicionar un lugar como una sala de lactancia, bajo las normas técnicas de seguridad requeridas, cuidando que sea un espacio confortable, conservando la armonía y delicadeza de la maternidad.*

- **De acuerdo a la Directiva 003 de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá:**

**Bienestar en las entidades distritales:** *permisos laborales remunerados para asistir a reuniones escolares de los hijos (as) de los servidores (as) públicos (as).*

**De acuerdo a la Ley 1811 de 2016 del Congreso de Colombia:** *“por la cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”:*

**Artículo 5. Incentivo de uso para funcionarios públicos.** *Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.*

**Parágrafo 2. Los funcionarios públicos.** *Beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año. La Subdirección Administrativa y Financiera implementará los incentivos necesarios para dar el cumplimiento a la normatividad.*

- **Decreto 648 de 2017 Departamento Administrativo de la Función Pública:**

**Artículo 2.2.5.5.51. 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”.*

**Artículo 2.2.5.5.53 Establece Horarios flexibles para empleados públicos.** *“Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacionales y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de*

*ps*

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores”.


**Decreto 051 de 2017.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario que como resultado del Acuerdo de negociación colectiva suscrito el 29 de junio de 2017, se acordó extender a los hijos menores de 25 años el concepto de familia para efectos de determinar los beneficiarios de los programas los programas de bienestar social, de protección y servicios sociales Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

- **CIRCULAR CONJUNTA N°050 DE 2017** “*En cumplimiento a los acuerdos laborales suscritos en los años 2016 y 2017, entre la Administración distrital y las organizaciones sindicales de empleados públicos firmantes, en consonancia con las disposiciones contenidas en la Constitución Política, la Ley 909 de 2004, el Decreto Nacional 1083 de 2015 y demás normas que le modifican y adicionan, atendiendo a las orientaciones del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos” y en concordancia con el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, que busca promover el desarrollo pleno del potencial de los servidores públicos, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, instan a los nominadores de entidades, Organismos distritales y Órganos de control, a tener en cuenta, lo siguiente:*
  - **ACUERDO LABORAL – 05 DE JULIO DE 2017**

Sea lo primero señalar que el Acuerdo Laboral suscrito en la vigencia 2017 entre la Administración Distrital y las organizaciones sindicales de empleados públicos se encuentra estructurado así:

*Lo concertado:*

**“5.20 Política laboral de pre-pensionados:** *La administración distrital en cabeza del departamento administrativo del servicio civil, en un término de cuatro (4) meses a partir de la firma del acuerdo, emitirá lineamientos para la administración continúe realizando el acompañamiento a los servidores en etapa de pre-pensión en actividades y/o talleres que permitan prepararlos para el inicio de su nuevo proyecto de vida previo a su retiro.”*

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

- Circular Conjunta N° 036 de 2018** *“Lineamientos en materia de bienestar para empleados públicos del Distrito Capital en cumplimiento del acuerdo laboral 2018, lo concertado en el numeral 23 y en cumplimiento a la normativa referida, se insta a las entidades, Organismos, Órganos de control del distrito, para que cada semestre del año, se facilite, promueva y gestione una jornada en la que todos sus empleados, puedan compartir un espacio con su familia. Así mismo, se solicita conceder de forma retroactiva en este espacio de tiempo, por las jornadas correspondientes al segundo semestre del 2017, el primer y segundo semestre de 2018, siempre y cuando no se haya programado jornada familiar para dichos periodos. Así las cosas, para acceder al beneficio en mención los servidores (as) públicos (as) deberán elevar dicha solicitud antes del 31 de diciembre de 2018, sin que puedan ser disfrutados en días hábiles consecutivos pues no son acumulables. Los empleados que hayan sido invitados a la jornada realizada por la entidad u otro organismo, sin que participaran de la misma, no tendrán derecho de acceder al mismo beneficio.*

*Al anterior de cada una de las Entidades, Organismos y Órganos de control del Distrito, se deberá difundir el reconocimiento de éste espacio familiar y las condiciones para acceder a las jornadas que han transcurrido, con el fin de garantizar el disfrute del beneficio establecido por la ley.*


**\* Familia:** Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él (Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.2 parágrafo 2).

## SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

### ENFOQUE DIFERENCIAL SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD

“3.9 La administración distrital en cabeza del departamento administrativo del servicio civil distrital en un término de (4) meses a partir de la firma del presente acuerdo, dará instrucciones a todas las entidades para que se dé cumplimiento en el enfoque diferencial para los empleados con discapacidad garantizando el cumplimiento de la jornada laboral ordinaria. El representante legal de cada entidad teniendo en cuenta la necesidad del servicio puede distribuir dicha jornada de acuerdo con las recomendaciones médicas de los empleados.

*Rd.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO <small>Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

3.11 Protección a la salud física o mental de los empleados/as: La administración distrital en cabeza de la secretaria general y el departamento administrativo del servicio civil distrital, en un término no superior a cuatro (4) meses a partir de la firma del presente acuerdo, dará lineamientos a las entidades a fin de que garantice el cumplimiento de las recomendaciones médicas o dictamen médico expedido o avalado por la correspondiente EPS o ARL”.

### PROGRAMAS DE BIENESTAR OCUPACIONAL


“1.3 La administración distrital en cabeza de la Secretaria General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD en un término de cuatro (4) meses a partir de la firma del presente acuerdo, con el fin de optimizar los recursos que el distrito programa un rubro de bienestar, emitirá lineamientos a los jefes de las entidades distritales sobre los aspectos a intervenir de los servidores públicos a fin de generar un impacto real con las actividades que se realicen”.

“3.10 Plan de salud y bienestar ocupacional: La administración distrital en cabeza de la Secretaria General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD en un término no superior a cuatro (4) meses a partir de la firma del presente acuerdo, emitirá la programación de los lineamientos dirigidos a todas las entidades para que dentro de los recursos asignados al plan de salud y bienestar ocupacional, priorice la realización anual de exámenes médicos integrales (próstata, riesgo cardiovascular y psicosocial, mamografía, densitometría, campañas para combatir la obesidad, estrés, sedentarismo, suministro gratuito de vacunas como influenza, vacuna contra el herpes zóster, entre otras)”.

“3.12 La administración distrital el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaria General expedirá lineamientos dirigidos a todas las entidades y organismos distritales en materia de reubicación laboral, señalando que ante recomendaciones médicas que planteen la necesidad de traslado o de reubicación al interior de la entidad estas deberán proceder a atender oportunamente la prescripción señalada, con el fin de prevenir cualquier daño antijurídico. Las entidades deberán reportar trimestralmente al departamento administrativo del servicio civil distrital el número de solicitudes recibidas y las atendidas”.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

“2.8 Traslados: La administración distrital en cabeza del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital dará instrucciones todas las entidades para que continúen dando cumplimiento a los traslados acorde con las recomendaciones médicas emitidas por la ARL o medicina laboral de la EPS. Así mismo, con observancia de lo establecido en el Decreto Nacional 648 de 2017”.

## **POLÍTICA LABORAL, DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Provisión de cargos vacantes**

“Provisión cargos vacantes: La administración distrital reiterará a los jefes de las entidades distritales el respeto al derecho preferencial a encargo de los servidores de carrera al momento de provisión de empleos en vacancia definitiva, agotando todos los niveles ocupacionales, aspectos que serán tenidos en cuenta por las comisiones de personal. El departamento administrativo del servicio civil distrital llevará un registro de esta situación administrativo a nivel distrital”.

### **Retén Social**


“2.4 Retén social: La administración continuará dando cumplimiento a la Ley 790 de 2002 y a la jurisprudencia que la complementa en materia laboral reforzada.”

“6.21 Retén social y estabilidad laboral reforzada. La administración distrital en cabeza de la secretaria general y el departamento administrativo de servicio civil, en un término de cuatro (4) meses a partir de la firma del presente acuerdo, impartirá lineamientos a las entidades del distrito para que en los procesos de reestructuración o modernización, se continúe respetando la protección laboral especial de servidores que tengan condiciones de vulnerabilidad para que no sean retirados del servicio, de conformidad con la normatividad vigente”.

## **PROYECTO DE IMPLEMENTACION MODELO DE TELETRABAJO**

El Instituto Para la Economía Social – IPES a través de la puesta en marcha de la prueba piloto, busca determinar la pertinencia de la implementación en la Entidad de esta nueva modalidad laboral, valorando la eficiencia y el cumplimiento en las labores encomendadas a los servidores que inicialmente se les otorgue, midiendo los resultados en cuanto a calidad y cantidad respecto a las actividades, según los informes que al efecto se presenten y aprueben oportunamente y los resultados en cuanto a la conveniencia de incrementar en términos de relación costo–beneficio el número de servidores que desarrollen sus actividades mediante el teletrabajo.

*Al.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DE DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11 Fecha: 31-01-2019

026

Para el otorgamiento del teletrabajo se le dará prioridad a los servidores que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas en el artículo 8 del Decreto Distrital 596 del 2013, es decir que presenten discapacidad o movilidad reducida, a quienes tengan hijos o padres en situación de discapacidad que requieran su presencia, a los servidores con hijos en la etapa de primera infancia (de 0 a 5 años de edad), quienes estén bajo indicaciones médicas especiales, en situación de desplazamiento forzado, quien sea madre o padre cabeza de familia, a las madres lactantes o gestantes que puedan desempeñarse en actividades tele trabajables y que de manera voluntaria acepten esta modalidad y a los residentes en zonas rurales apartadas.

## 7. CONTENIDO DEL PROGRAMA.

### 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 2019 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 Crispeta y Gaseosa) a cada servidor/a público/a, para que asistan a una Sala de Cine de la Ciudad de Bogotá.

*Ed.*

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

**Actividades de Formación en Artes, Artesanías, Manualidades u otras Modalidades:**

**Talleres de Fotografía:** Realizar un (1) curso de Fotografía para 25 servidores/as públicos/as.

**Talleres de Masajes Corporales:** Realizar un (1) curso de Masajes Corporales para 25 servidores/as públicos/as.

**Talleres de Marketing Personal:** Realizar un (1) curso de Marketing Personal para 20 servidores/as públicos/as.

**Talleres de Decoraciones para Fiestas:** Realizar un (1) curso de Decoraciones para Fiestas para 20 servidores/as públicos/as.

**Actividades de Turismo:**


**Visita a un lugar y/o sitio fuera de Bogotá:** Una (1) actividad de visita a lugar y/o sitio fuera de Bogotá para 99 servidores/as públicos/as de la entidad integrando deporte extremo, incluye con 2 refrigerios, (mañana y tarde), almuerzo, transporte ida y regreso con la realización de actividad de integración.

**Visita a un lugar y/o sitio fuera de Bogotá:** Una (1) actividad de visita a lugar y/o sitio fuera de Bogotá para 99 servidores/as públicos/as de la entidad integrando caminata eco turística, incluye con 2 refrigerios, (mañana y tarde), almuerzo, transporte ida y regreso con la realización de actividad de integración.

**Actividades de 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 un día para su núcleo y/o grupo familiar: un servidor/a y su núcleo y/o grupo \*familiar (\*De acuerdo con el Decreto 051 de 2017 en su artículo 4, parágrafo 2), integrando caminata eco turística con 2 refrigerios, (mañana y tarde), almuerzo, transporte ida y regreso, con la realización de actividad de integración. Se establece que, si el servidor/a asiste con más de las personas de su núcleo y/o grupo familiar deberá asumir el costo extra por persona.

*R.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

**Otros beneficios:**

**Actividad de Parejas:** Con el fin de fortalecer el vínculo familiar de sensibilización para el encuentro, reencuentro y reconciliación en pareja, considerando como ejes el reconocimiento de la individualidad, la comunicación asertiva, el despertar de la sensualidad y los proyectos compartidos para conformar una pareja, que comprenda lo que significa asumir compromisos de pareja y vinculación afectiva y así reconocer las relaciones que nos permiten crecer día a día. Se realizará una (1) actividad de Parejas de un día para 45 servidores/as y su esposo/a y/o compañero permanente.

**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 2019), y mayores de 18 años en condición de discapacidad se hará entrega de un bono para utilizar en almacenes de cadena, por valor de \$ 157.000.

**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 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 2019) y mayores de 18 años en condición de discapacidad.


Una (1) actividad de cinco (5) días hábiles en sitios y/o lugares temáticos dentro del perímetro urbano de la ciudad de Bogotá 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 2019) 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.

**Visita a un lugar y/o sitio en Bogotá:** Una (1) actividad de visita a un lugar y/o sitio en Bogotá para 46 hijos e hijas de los servidores/as públicos/as de la entidad, en edades entre los 14 hasta los 25 años de edad (cumplidos a diciembre de 2019) integrando caminata eco turística y/o deporte extremo, incluye con 2 refrigerios, (mañana y tarde), almuerzo, transporte ida y regreso con la realización de actividad de integración.

*Rw.*

*[Handwritten signature]*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DEPARTAMENTO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019


026

**Bono recreativo y/o deportivo:** Entrega de un (1) Bono recreativo y/o deportivo, con el objetivo de propiciar condiciones óptimas de recreación y bienestar al núcleo familiar de cada servidor/a público/a de la entidad.

**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.

#### 7.1.1.2. SIN RECURSOS:

- **Día de la mujer y el hombre “Día del Género”:** Actividad de integración 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 Secretaria de la mujer y con el apoyo de la caja de compensación en el mes de marzo o abril de 2019.
- **Día de la Secretaria:** Actividad de conmemoración dirigida a las personas que desempeñan la labor de secretaria(o) y/o asistente administrativo, desempeñando 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 2019.
- **Día de la salud:** Conmemorando el 7 de abril como el Día Mundial de la Salud, de acuerdo con el aniversario de la fundación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1948, se realizará una feria de servicios de prevención y promoción en salud para los Colaboradores de la entidad en el mes de abril de 2019.
- **Día de la madre:** Actividad para conmemorar el día de madres por la paz, creado en 1870 por Julia Ward Howe en honor a las madres, en la entidad se llevará a cabo una integración dirigida a las Colaboradoras que son madres, contando con el apoyo de la caja de compensación y proyectada en el mes de mayo de 2019.
- **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 llevara a cabo una integración dirigida a los Colaboradores que son padres, contando con el apoyo de la caja de compensación y proyectada en el mes de junio de 2019.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO INSTITUTO para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11 Fecha: 31-01-2019

026

- **Día del Amor y Amistad:** Actividad de integración donde por medio de las decoraciones y el juego Amigo Secreto las dependencias, se busca incentivar el compañerismo y la tolerancia entre los Colaboradores de la entidad, contando con el apoyo de la caja de compensación y proyectada en el mes de septiembre de 2019.
- **Semana de la salud IPES:** Durante la semana del 15 al 18 de octubre de 2019, se llevara a cabo la feria de servicios de prevención y promoción en salud para los colaboradores de la entidad.
- **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 2019.
- **Novena de Aguinaldos:** Durante el mes de diciembre las dependencias se reúnen para decorar con ambiente navideño y en la semana del 17 al 23 de diciembre de 2019 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 llevara a cabo el torneo de bolos para servidores (as) públicos (as) en el horario de lunes a viernes en horas de la tarde.
- **Diseño e implementación de una tarjeta Institucional de:**

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

**Bienvenida:** Dirigida al personal de planta que ingresa a la entidad.


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

**Nacimiento:** De bienvenida a y/o lo(a) s nuevo(s) miembro(s) o integrante(s) en la familia de los Colaboradores de la entidad.

**Salud:** Dirigida al personal que se le presenta una calamidad en salud personal y/o familiar.

*Ed.*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

**Reconocimiento de logros:** Dirigida a los equipos de trabajo que han obtenido los logros propuestos por la Dependencia y/o la Dirección General, felicitándolos por la labor realizada como equipo para obtener la meta propuesta.

### ESTIMULO RECONOCIMIENTO PÚBLICO POR MEDIO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR RESULTADOS

- **Implementación de Remuneración por resultados:** Mensualmente la Dirección General por medio del seguimiento a las metas establecidas a cada dependencia otorgará un obsequio y/o premio donde se motive y refuerce la práctica de valores, el buen comportamiento, los equipos de trabajo y la organización con el objetivo de estimular y otorgar un reconocimiento público a los Colaboradores de la entidad.
- **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 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

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, contrato por medio de un Proceso de Selección Abreviada de Menor Cuantía la prestación de servicios para la Medición y/o Diagnóstico del Clima y Cultura Organizacional y la Ejecución de las actividades Experienciales que Mitiguen lo Detectado y/o Evidenciado en la Medición y/o Diagnóstico; esto se desarrollará en las siguientes etapas:

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

1. Medición y/o diagnóstico de Clima y Cultura Organizacional
2. Informe de Resultados y Recomendaciones
3. Implementación del Plan de acción a través de actividades experienciales que buscan mitigar lo detectado y/o evidenciado en la medición y/o diagnóstico.
4. Actividad de Intervención de corte experiencial – Outdoor
  - a. Desarrollo de habilidades gerenciales
  - b. Trabajo en Equipo con Lego Serious Play
  - c. Actividad Práctica de Inteligencia Emocional
  - d. Comunicación estratégica aplicada
5. Al finalizar con el objeto contratado, el contratista entrega una propuesta de seguimiento interno que busque garantizar el afianzamiento e interiorización de la cultura y clima organizacional en la entidad.

**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 ésta 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 conmemorativo de su natalicio otorgado por el Jefe de la Dependencia y notificado al área de Talento Humano.

Deberá hacer uso del permiso el mismo día de cumpleaños. Si el cumpleaños cae un sábado, domingo o festivo, deberá ser tomado dentro de un (1) mes posterior a la fecha, mutuo acuerdo con su jefe de dependencia.

El permiso deberá ser solicitado por el funcionario interesado, mediante el diligenciamiento del formato siguiendo la ruta: Compartidos X\1.Sistema Integrado De Gestión\ Formatos\ Proceso de Apoyo\ Gestión de Talento Humano\FO-405 DÍA DE PERMISO ESPECIAL REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS, como mínimo con 3 días de anticipación, para el visto bueno del Jefe de la Dependencia, quien le remitirá a Talento Humano.

- **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”.

*Ed.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019


026

- **Establece Horarios flexibles para empleados públicos:** Mediante acto administrativo, 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 serán lideradas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD. Esta actividad es de obligatorio cumplimiento por parte de los servidores/as públicos y los jefes inmediatos quienes 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 2019, previo acuerdo con los jefes de cada dependencia y sin afectar la prestación del servicio. La Subdirección Administrativa y Financiera llevara el control de este beneficio.

- 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 reiniciara 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.

*[Handwritten signature]*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

- o 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.

## 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 no pecuniarios, según se describe a continuación.

### 7.2.1 INCENTIVOS ASIGNADOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

Requisitos generales: Los/as servidores/as de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (que no haga parte del nivel directivo), 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 2018 y el 31 de enero de 2019.

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 2018 y el 31 de enero de 2019.

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.

*pd.*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

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 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:

UN MILLÓN TRESCIENTO MIL PESOS M/CTE (\$1.300.000), 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 CIEN MIL DE PESOS M/CTE (\$1.100.000), 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.

#### 8. RECURSOS.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos 2019 del Instituto para la Economía Social - IPES, cuenta con un presupuesto de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$150.000.000).

Este valor podrá ser ajustado de acuerdo a lo establecido en los parámetros del proceso de contratación de la entidad o por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera y/o la Dirección General del Instituto.

*Ad.*

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

3.4

026

## 9. RESPONSABILIDADES.

### ENTIDAD.

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


### SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS CON RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

- 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.
- Participar en las actividades de bienestar programadas.
- Diligenciar los informes y/o encuestas de satisfacción correspondientes a que haya lugar.

### COMITÉ DE INCENTIVOS Y/O BIENESTAR SOCIAL.

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

*Handwritten initials*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

## 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.

## 10. BENEFICIARIOS.

Las actividades contempladas en el presente programa que comprometan recursos del presupuesto de la Entidad, están dirigidas a los servidores(as) públicos(as) del Instituto para la Economía Social –IPES vinculados en empleos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, planta transitoria y periodo de prueba.


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.

## 11. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019.

De conformidad con las normatividad vigente para tal fin, la ejecución de las actividades se realizará de forma directa y/o mediante contratación con personas naturales y/o jurídicas y/o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad y/o la problemática a resolver.

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

## 12. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019.

La evaluación del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2019, será realizada mediante la aplicación de indicadores de gestión que permitan medir el impacto y/o el alcance de las actividades de bienestar, a fin de realizar mejoramiento continuo del proceso.


## 13. INDICADORES

No.	INDICADOR
1	No. de actividades desarrolladas / No. de actividades programadas
2	No. De Servidores/as participantes a la actividad / No. de Servidores/as de la entidad.
3	Presupuesto ejecutado / Presupuesto programado

## 14. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN 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 bebes. 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

*ed.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026




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

**ANEXO 1.  
RESULTADOS INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO  
DE NECESIDADES DE BIENESTAR  
SERVIDORES/AS INSTITUTO PARA LA  
ECONOMÍA SOCIAL - IPES  
(ENCUESTA VIRTUAL).**

**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y  
FINANCIERA - TALENTO HUMANO**

**Bogotá D.C.**

**Enero  
2019**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

## NECESIDADES DE BIENESTAR

### Objetivo General

Conocer la percepción que tiene el Colaborador sobre las actividades que buscan fomentar el desarrollo integral del Ser y estas como pueden mejorar las condiciones de su calidad de vida en el ámbito familiar, laboral, profesional y social.

### Objetivos Específicos

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


### Metodología

<b>METODOLOGÍA</b>			
<b>GRUPO OBJETO</b>	<b>NUMERO DE SERVIDORES /AS DE LA ENTIDAD – “3 VACANTES” PARA TOTAL DE 99 PERSONAS DE PLANTA</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>% MUESTRA</b>
<b>Servidores del Instituto Para la Economía Social - IPES</b>	96	82	85.4%
<b>FECHA DE APLICACIÓN</b>	Desde el 15 al 24 de Enero 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 virtual (instrumento de diagnóstico de necesidades de bienestar 2019), 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 Social e Incentivos 2019.

El instrumento fue diligenciado por 82 de 96 servidores/as públicos/as con fecha de corte a 24 de enero de 2019; se encontraban vinculados/as a la Entidad personal de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, planta transitoria y periodo de prueba, para una muestra representativa del 85.4%.

*Qd.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DE DESARROLLO ECONÓMICO <small>Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

### DATOS DEMOGRÁFICOS


#### Dependencias

Dependencias	Cuenta Dependencia
SAF	33
SDAE	13
SJC	9
SFE	7
SGRSI	6
SESEC	6
ACI	5
OAC	2
DIRECCIÓN GENERAL	1
<b>Total general</b>	<b>82</b>

#### Tipo de Vinculación

Tipo de Vinculación	Cuenta Tipo de Vinculación
PERIODO DE PRUEBA	51
CARRERA ADMINISTRATIVA	14
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION PROVISIONAL	8
PLANTA TRANSITORIA	3
<b>Total general</b>	<b>82</b>



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

### Muestreo Poblacional (Genero)


GENERO	Cuenta GENERO DE LOS SERVIDORES(AS)	% GENERO DE LOS SERVIDORES(AS)
FEMENINO	49	59,76%
MASCULINO	33	40,24%
Total general	82	100%

### Muestreo Poblacional (Genero) por Dependencia

GENERO	Cuenta de GENERO	% GENERO
<b>FEMENINO</b>		
SAF	24	29,27%
SFE	6	7,32%
SJC	4	4,88%
ACI	4	4,88%
SDAE	4	4,88%
SESEC	3	3,66%
SGRSI	2	2,44%
OAC	1	1,22%
DIRECCION GENERAL	1	1,22%
Total por Dependencia	49	59,76%
<b>MASCULINO</b>		
SAF	9	10,98%
SDAE	9	10,98%
SJC	5	6,10%
SGRSI	4	4,88%
SESEC	3	3,66%
SFE	1	1,22%
OAC	1	1,22%
ACI	1	1,22%
Total por Dependencia	33	40,24%
Total general	82	100%

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DE DESARROLLO ECONÓMICO</small> <small>Estado para la Equidad Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019


026

**Estado Civil**

ESTADO CIVIL	Cuenta de ESTADO CIVIL	% ESTADO CIVIL
SOLTERO	32	39,02%
CASADO	27	32,93%
UNIÓN LIBRE	14	17,07%
DIVORCIADO	6	7,32%
VIUDO	3	3,66%
<b>Total general</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019


026

### Estado Civil por Dependencias

ESTADO CIVIL	Cuenta de ESTADO CIVIL	% ESTADO CIVIL
<b>SOLTERO</b>		
SAF	17	20,73%
ACI	3	3,66%
SDAE	3	3,66%
SFE	2	2,44%
SJC	2	2,44%
SGRSI	2	2,44%
OAC	1	1,22%
DIRECCIÓN GENERAL	1	1,22%
SESEC	1	1,22%
<b>Total Dependencia</b>	<b>32</b>	<b>39,02%</b>
<b>CASADO</b>		
SAF	9	10,98%
SDAE	6	7,32%
SFE	5	6,10%
SJC	2	2,44%
SESEC	2	2,44%
ACI	1	1,22%
OAC	1	1,22%
SGRSI	1	1,22%
<b>Total por Dependencia</b>	<b>27</b>	<b>32,93%</b>
<b>UNIÓN LIBRE</b>		
SAF	5	6,10%
SJC	4	4,88%
SDAE	3	3,66%
ACI	1	1,22%
SGRSI	1	1,22%
<b>Total por Dependencia</b>	<b>14</b>	<b>17,07%</b>
<b>DIVORCIADO</b>		
SGRSI	2	2,44%
SAF	1	1,22%
SJC	1	1,22%
SDAE	1	1,22%
SESEC	1	1,22%
<b>Total por Dependencia</b>	<b>6</b>	<b>7,32%</b>
<b>VIUDO</b>		
SESEC	2	2,44%
SAF	1	1,22%
<b>Total por Dependencia</b>	<b>3</b>	<b>3,66%</b>
<b>Total general</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

*Ed.*


*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

**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	19	45	18			
TOTAL % SERVIDORES (AS)	0%	23,17%	54,88%	21,95%			
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		<b>82 PERSONAS</b>			
<b>DEPENDENCIAS</b>							
<b>TOTALES POR DEPENDENCIAS SERVIDORES (AS)</b>	<b>0</b>	SAF	5	SAF	22	SGRSI	2
		SJC	5	SDAE	8	SAF	2
		SDAE	4	SESEC	4	SDAE	1
		SFE	2	ACI	3	DIRECCI ÓN GENERAL	1
		ACI	1	SFE	3	SAF	1
		OAC	1	SGRSI	2	SESEC	1
		SGRSI	1	SJC	2	ACI	1
		TOTAL	19	OAC	1	SAF	1
				TOTAL	45	SAF	1
						SFE	1
				SESEC	1		
				SJC	1		
				SAF	1		
				SGRSI	1		
				SJC	1		
				SFE	1		
				TOTAL	18		

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

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

RANGO DE EDADES	BASE	PROYECCIÓN	DEPENDENCIA	Cuenta de Edad HIJO/A	% Edad HIJO/A
NIÑOS / NIÑAS 0 A 06	11	15	SAF	30	40,54%
			SFE	11	14,86%
			SDAE	11	14,86%
INFANTES 07 A 13	20	21	SGRSI	6	8,11%
			ACI	6	8,11%
ADOLESCENTES 14 A 25	43	45	SJC	5	6,76%
			SESEC	4	5,41%
TOTAL	74	78	DIRECCIÓN GENERAL	1	1,35%
BONO NAVIDEÑO 0 A 13	31	35	Total general	74	100%


DEPENDENCIA	RANGO 0A6
SDAE	4
SAF	3
ACI	2
SFE	1
SJC	1
Total general	11

DEPENDENCIA	RANGO 07A13
SAF	12
SDAE	3
SFE	3
ACI	1
SJC	1
Total general	20

DEPENDENCIA	RANGO 14A25
SAF	15
SFE	7
SGRSI	6
SDAE	4
SESEC	4
ACI	3
SJC	3
DIRECCION GENERAL	1
Total general	43

*Ed.*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

## 1. ACTIVIDADES QUE COMPROMETEN RECURSOS DEL PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD – VIGENCIA 2019:


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 tres (3) 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. ACTIVIDADES DEPORTIVAS:

El 20.29% de las respuestas de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, evidencian como preferencia las actividades de Bolos, seguida de un 16.43% de Gimnasio y un 15.46% Natación.

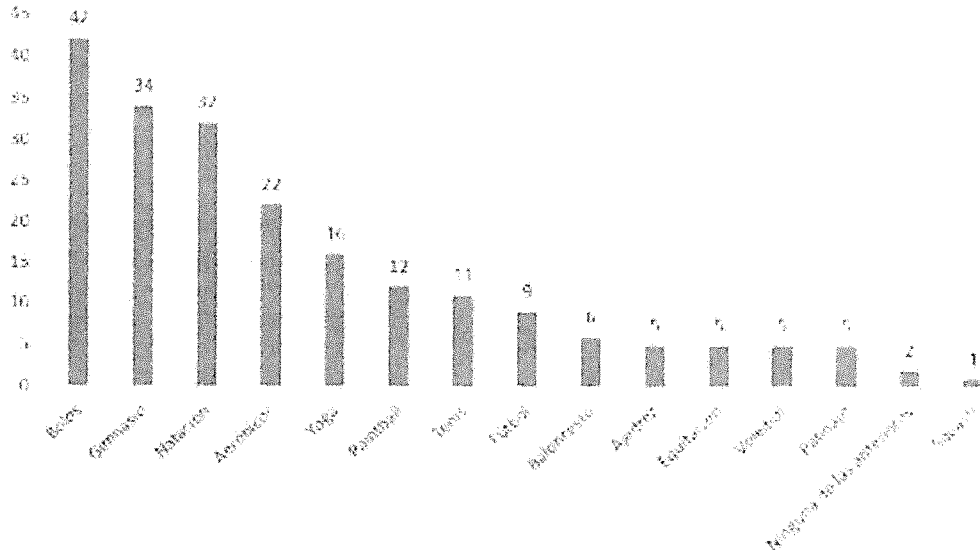
Otra actividad: Caminatas, Ciclismo, Ping Pon, Tejo, Cabalgata.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Cuenta ACTIVIDADES DEPORTIVAS	% ACTIVIDADES DEPORTIVAS
Bolos	42	20,29%
Gimnasio	34	16,43%
Natación	32	15,46%
Aeróbicos	22	10,63%
Yoga	16	7,73%
Paintball	12	5,80%
Tenis	11	5,31%
Fútbol	9	4,35%
Baloncesto	6	2,90%
Ajedrez	5	2,42%
Equitación	5	2,42%
Voleibol	5	2,42%
Patínaje	5	2,42%
Ninguna de las anteriores	2	0,97%
Squash	1	0,48%
<b>Total general</b>	<b>207</b>	<b>100 %</b>

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

ACTIVIDADES DEPORTIVAS



1.2. ACTIVIDADES CULTURALES:


El 32.82% de las respuestas de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, evidencian como preferencia las actividades de Cine, seguido de un 27.69% Teatro, un 17.95% Feria del libro y un 11.28% Baile y/o Danza.

Otras actividades: Diferentes ferias que se presenten en Bogotá.

ACTIVIDADES CULTURALES	Cuenta ACTIVIDADES CULTURALES	% ACTIVIDADES CULTURALES
Cine	64	32,82%
Teatro	54	27,69%
Feria del libro	35	17,95%
Baile / Danza	22	11,28%
Pintura	13	6,67%
Canto	5	2,56%
Ninguna de las anteriores	2	1,03%
<b>Total general</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>

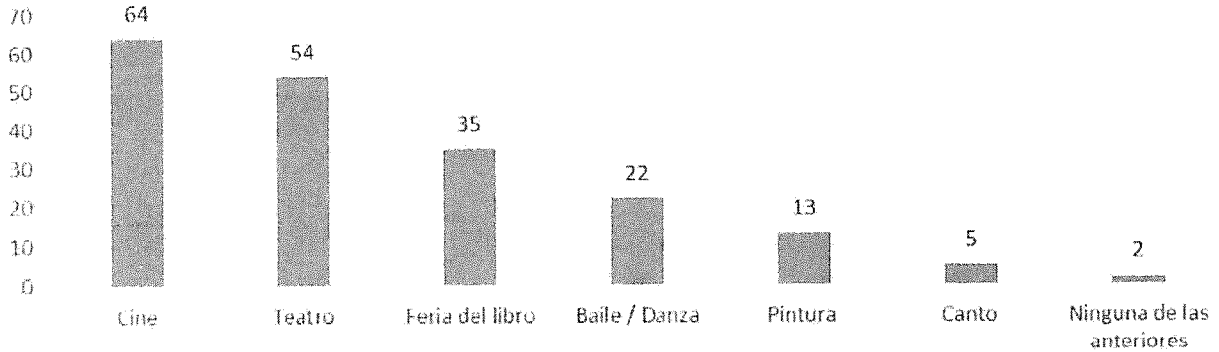
*Red.*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DE DESARROLLO ECONÓMICO INSTITUTO para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

### ACTIVIDADES CULTURALES



### 1.3. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN ARTES – ARTESANIAS - OTRAS MODALIDADES

El 28.48% de las respuestas de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, evidencian como preferencia Taller de Fotografía, seguido de un 17.72% Taller de Masajes, un 12.3% obtuvo Taller de Marketing Personal y Decoración de Fiestas.

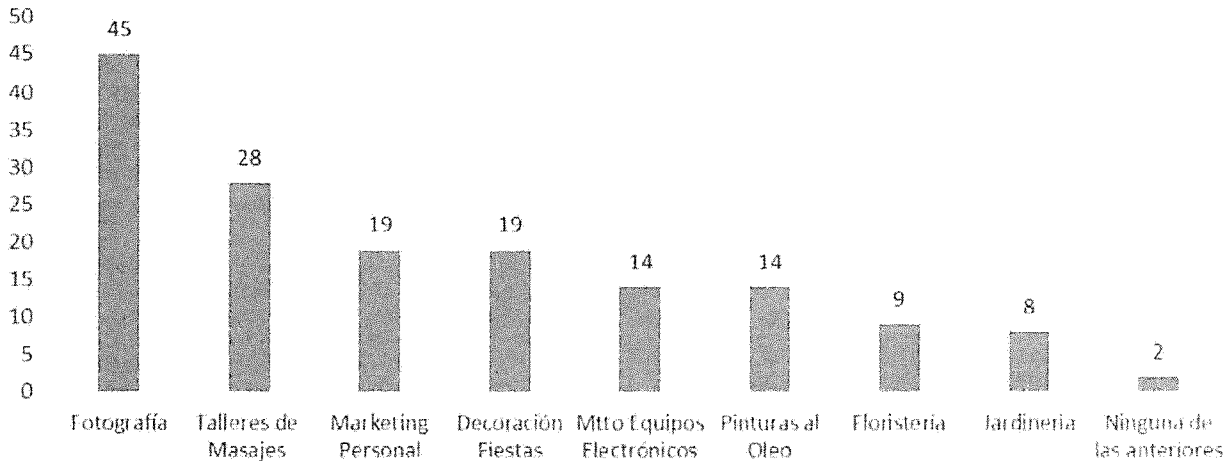
**Otras actividades:** Aprender a interpretar un instrumento musical, Lencería, Yoga, Panadería y Cocteles.

ACTIVIDADES ARTES-ARTESANIAS-OTRAS MODALIDADES	Cuenta ACTIVIDADES ARTES-ARTESANIAS-OTRAS MODALIDADES	% ACTIVIDADES ARTES-ARTESANIAS-OTRAS MODALIDADES
Fotografía	45	28,48%
Talleres de Masajes	28	17,72%
Marketing Personal	19	12,03%
Decoración Fiestas	19	12,03%
Mtto Equipos Electrónicos	14	8,86%
Pinturas al Oleo	14	8,86%
Floristería	9	5,70%
Jardinería	8	5,06%
Ninguna de las anteriores	2	1,27%
<b>Total general</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

= 026

### ACTIVIDADES ARTES-ARTESANIAS-OTRAS MODALIDADES



#### 1.4. ACTIVIDADES DE TURISMO

El 32.79% de las respuestas de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, evidencian como preferencia la actividad de Visita lugar fuera de Bogotá, seguido de un 28.42% Caminata Ecológica, un 15.85% Deporte Extremo (Canotaje-Canopi-Torrentismo), un 9.84% Cabalgata y/o Equitación.

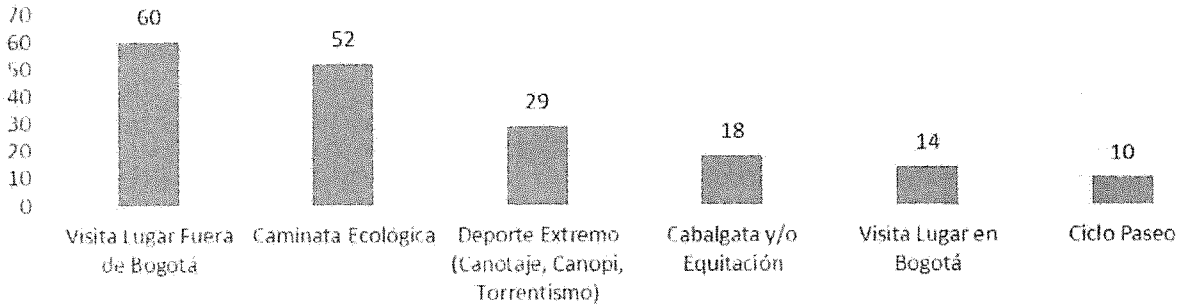
**Otras actividades:** El único comentario es que la visita fuera de Bogotá con servicio de Piscina.

ACTIVIDADES DE TURISMO	Cuenta ACTIVIDADES DE TURISMO	% ACTIVIDADES DE TURISMO
Visita Lugar Fuera de Bogotá	60	32,79%
Caminata Ecológica	52	28,42%
Deporte Extremo (Canotaje, Canopi, Torrentismo)	29	15,85%
Cabalgata y/o Equitación	18	9,84%
Visita Lugar en Bogotá	14	7,65%
Ciclo Paseo	10	5,46%
<b>Total general</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

### ACTIVIDADES DE TURISMO




### PARA INTEGRAR EL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS CON SUS FAMILIARES ESCOJA UNA DE LAS SIGUIENTES OPCIONES

#### 1.5. UNIÓN FAMILIAR

El 31.05% de las respuestas de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, evidencian como preferencia la actividad de Paseo Turístico, seguido de un 21.05% Obras de Teatro, un 15.79% obtuvo Almuerzo / Picnic y Caminata.

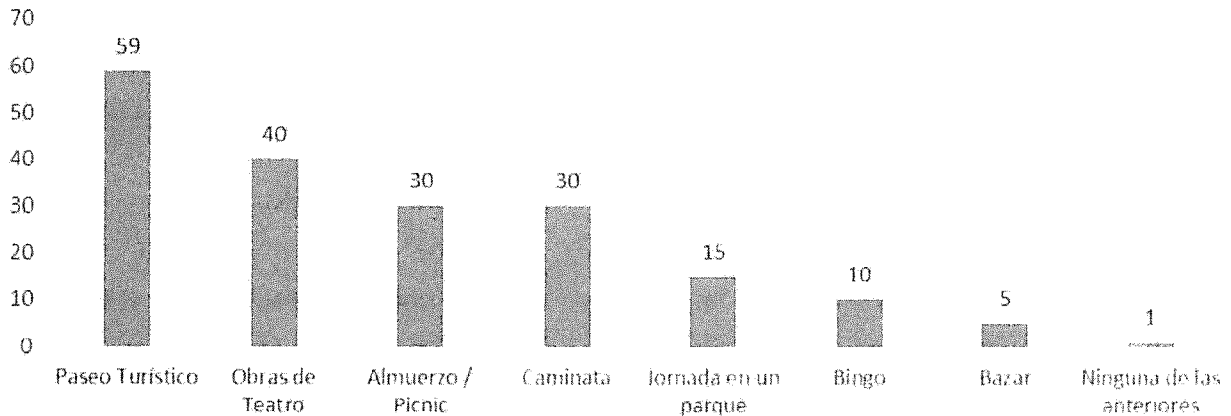
**Otras actividades:** Eventos musicales, Restaurantes, Bono de turismo para organizarlo en los tiempos que la familia pueda asistir, SPA.

UNIÓN FAMILIAR	Cuenta UNIÓN FAMILIAR	% UNIÓN FAMILIAR
Paseo Turístico	59	31,05%
Obras de Teatro	40	21,05%
Almuerzo / Picnic	30	15,79%
Caminata	30	15,79%
Jornada en un parque	15	7,89%
Bingo	10	5,26%
Bazar	5	2,63%
Ninguna de las anteriores	1	0,53%
<b>Total general</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

### UNIÓN FAMILIAR



### OTROS BENEFICIOS

#### 1.6. ACTIVIDAD DE PAREJAS


El 47.19% de las respuestas de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, evidencian como preferencia Una tarde de Parejas (Cónyuge y/o Compañero permanente) y un 15.73% de Encuentro de Parejas (Solteros y/o Viudos y/o Separados), seguido de un 37.08% que no opta por ninguna de las actividades planteadas.

**Otras actividades:** Celebrar el aniversario de las parejas con una cena romántica, Actividades campestres fuera de Bogotá, Cursos de Control Mental.

ACTIVIDAD DE PAREJAS	Cuenta ACTIVIDAD DE PAREJAS	% ACTIVIDAD DE PAREJAS
Tarde de Parejas	42	47,19%
Ninguna de las anteriores	33	37,08%
Encuentro de Parejas	14	15,73%
<b>Total general</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

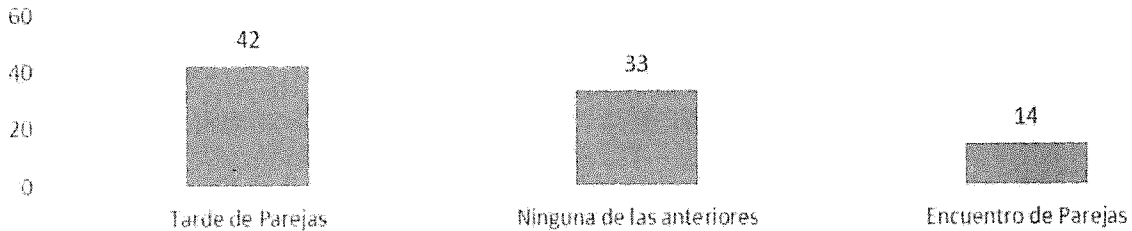
*Red.*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

### ACTIVIDAD DE PAREJAS



#### 1.7. NAVIDAD PARA LOS HIJOS (AS) DE LOS SERVIDORES(AS), ENTRE LOS 0 MESES HASTA LOS 13 AÑOS DE EDAD


El 59.76% de las respuestas de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, evidencian como preferencia El Bono Navideño, seguido de un 19.51% Actividades Recreativas por Edades, un 14.63% Ninguna de las opciones y un 6.10% Regalo.

**Otras actividades:** No se registraron respuestas.

NAVIDAD HIJOS/AS SERVIDORES/AS	Cuenta NAVIDAD HIJOS/AS SERVIDORES/AS	% NAVIDAD HIJOS/AS SERVIDORES/AS
Bono Navideño	49	59,76%
Actividad Recreativa por Edades	16	19,51%
Ninguno de los anteriores	12	14,63%
Regalo	5	6,10%
<b>Total general</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

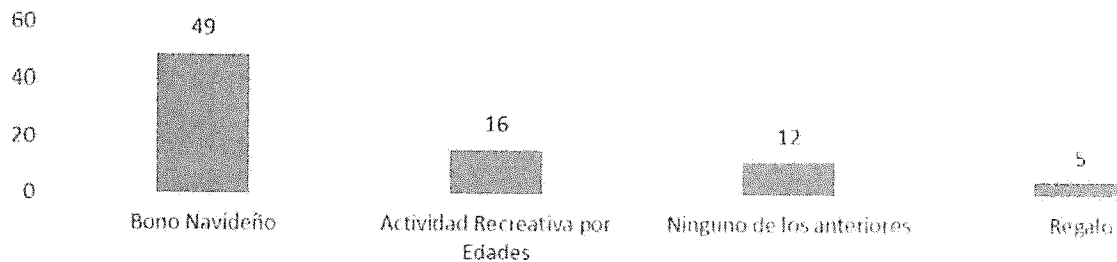
*Res.*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

### NAVIDAD HIJOS/AS SERVIDORES/AS




#### 1.8. ACTIVIDAD PARA LOS HIJOS(AS) DE SERVIDORES(AS) ENTRE 0 MESES HASTA LOS 13 AÑOS DE EDAD

El 63.41% de las respuestas de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, evidencian como preferencia Las Vacaciones Recreativas por Edades, seguido de un 17.07% Ninguna de las anteriores, un 10.98% Visita Lugar Fuera de Bogotá y un 8.54% Visita Lugar en Bogotá.

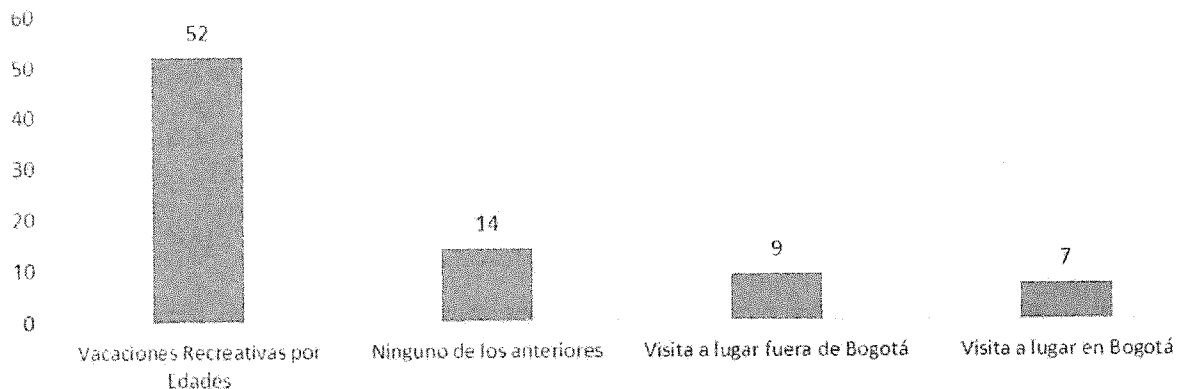
**Otras actividades:** Los niños que no puedan asistir a vacaciones recreativas que les dieran las boletas de entrada a los lugares visitados; las fechas de las Vacaciones Recreativas en octubre o mitad de año, no en diciembre.

ACTIVIDAD PARA LOS HIJOS(AS) DE SERVIDORES(AS) ENTRE 0 MESES HASTA LOS 13 AÑOS DE EDAD	Cuenta ACTIVIDAD PARA LOS HIJOS(AS) DE SERVIDORES(AS) ENTRE 0 MESES HASTA LOS 13 AÑOS DE EDAD	% ACTIVIDAD PARA LOS HIJOS(AS) DE SERVIDORES(AS) ENTRE 0 MESES HASTA LOS 13 AÑOS DE EDAD
Vacaciones Recreativas por Edades	52	63,41%
Ninguno de los anteriores	14	17,07%
Visita a lugar fuera de Bogotá	9	10,98%
Visita a lugar en Bogotá	7	8,54%
<b>Total general</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

**ACTIVIDAD PARA LOS HIJOS(AS) DE SERVIDORES(AS) ENTRE 0 MESES HASTA LOS 13 AÑOS DE EDAD**



**1.9. ACTIVIDAD PARA JÓVENES HIJOS(AS) DE SERVIDORES(AS) ENTRE LOS 14 HASTA 25 AÑOS DE EDAD**


El 28.05% de las respuestas de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, evidencian como preferencia La actividad de Deporte Extremo, seguido de un 24.39% Visita a un Parque de Diversiones y/o Temático, un 18.29% Campamento, un 17.07% ninguna de las anteriores y un 12.20% Caminata Ecoturística.

**Otras actividades:** Bono para cada uno de ellos, las fechas de la actividad en octubre o mitad de año, no en diciembre.

ACTIVIDAD PARA JÓVENES HIJOS(AS) DE SERVIDORES(AS) ENTRE LOS 14 HASTA 25 AÑOS DE EDAD	Cuenta ACTIVIDAD PARA JÓVENES HIJOS(AS) DE SERVIDORES(AS) ENTRE LOS 14 HASTA 25 AÑOS DE EDAD	% ACTIVIDAD PARA JÓVENES HIJOS(AS) DE SERVIDORES(AS) ENTRE LOS 14 HASTA 25 AÑOS DE EDAD
<b>Deporte Extremo</b>	23	28,05%
<b>Visita a parque de Diversiones y/o Temático</b>	20	24,39%
<b>Campamento</b>	15	18,29%
<b>Ninguna de las anteriores</b>	14	17,07%
<b>Caminata Ecoturística</b>	10	12,20%
<b>Total general</b>	82	100%

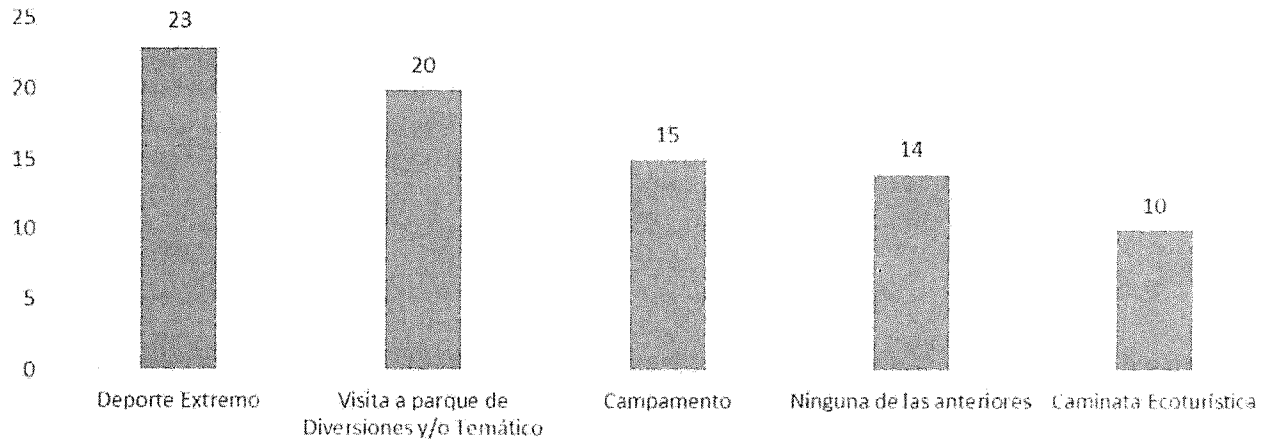
*Ed.*

*Ed.*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026

**ACTIVIDAD PARA JÓVENES HIJOS(AS) DE SERVIDORES(AS) ENTRE LOS 14 HASTA 25 AÑOS DE EDAD**



**1.10. BONO RECREATIVO Y/O DEPORTIVO PARA LOS SERVIDORES(AS) DE LA ENTIDAD**


El 75.61% de las respuestas de los/as servidores/as públicos/as de la Entidad, evidencian como preferencia la opción de SI entregar un bono recreativo y/o deportivo a cada Servidor/a, seguido de un 13.41% de la opción NO y un 10.98% ninguna de las anteriores.

**Otras actividades:** Bono estudiantil y/o recursos para los hijos/as que están estudiando, Kit de Arreglo Personal.

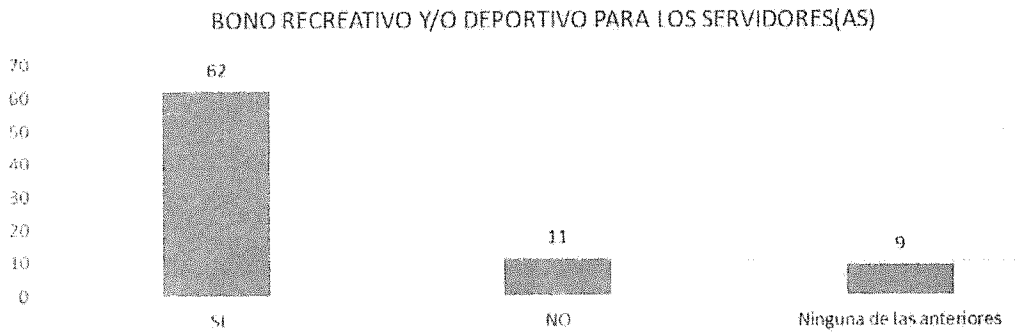
BONO RECREATIVO Y/O DEPORTIVO PARA LOS SERVIDORES(AS)	Cuenta BONO RECREATIVO Y/O DEPORTIVO PARA LOS SERVIDORES(AS)	% BONO RECREATIVO Y/O DEPORTIVO PARA LOS SERVIDORES(AS)
SI	62	75,61%
NO	11	13,41%
Ninguna de las anteriores	9	10,98%
<b>Total general</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

*Red.*

*[Handwritten signature]*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-016
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Versión: 11
		Fecha: 31-01-2019

026



**DESCRIBA LAS OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS SOBRE EL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA MEJORAR.**


- La asistencia sea obligatoria.
- Prioridad a los funcionarios públicos en la asignación de parqueaderos de la entidad.
- Integración de funcionarios a través de campeonatos en diferentes disciplinas deportivas menos comunes, atletismo, tenis de mesa, carreras de observación.
- Brindar auxilios para la educación superior.
- Sería bonito recibir obsequio de cumpleaños, por parte de la entidad.
- Tener en cuenta que las actividades se desarrollen en días entre semana.
- Los incentivos deberían ser para el primer y segundo puesto.
- Talleres de coaching institucional y personal.
- Reconocer los logros de los empleados a través de felicitaciones a los equipos de trabajo.

**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.*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-016
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019</b>	Versión: 11 Fecha: 31-01-2019

026

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 2019.*
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.*

*Rd.*

*[Handwritten signature]*