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

IPES

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, 2021

Elaboró	Revisó	Aprobó
Sandra Patricia Rojas Ortiz Profesional Especializado – SAF	Adriana María Parra Gómez Profesional Especializado SAF Cristian Leandro Buitrago Zarabanda Contratista SAF	Gloria Josefina Celis Jutinico Subdirectora Administrativa y Financiera

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. JUSTIFICACIÓN 3
3. OBJETIVO 6
4. ALCANCE 6
5. RESPONSABLES 7
6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS 7
7. DESARROLLO 9
7.1 Componente Bienestar 9
7.1.1 Protección y Servicios Sociales: 9
7.2 Componente de incentivos. 14
7.2.1 Incentivos asignados al desempeño individual 14
7.2.2 Incentivos no pecuniarios 14
7.3 Actividades de bienestar para el instituto para la economía social - IPES en coordinación con el Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital - DASC15
8. DOCUMENTOS ASOCIADOS 16
9. MARCO NORMATIVO 16
10. CONTROL DE CAMBIOS 16
11. ANEXOS 18

1. INTRODUCCIÓN

Para el Instituto para la Economía Social – IPES, el talento humano es el eje fundamental para el desarrollo de sus actividades misionales y por lo tanto se ha propuesto como objetivo estratégico "*Fortalecer la cultura y el clima organizacional en la entidad*".

Para alcanzarlo se ha encargado a la Subdirección Administrativa y Financiera para que formule, implemente y ejecute un programa de bienestar social e incentivos que favorezca el desarrollo integral tanto en el ámbito laboral como personal, y que de esta manera se alcance un mejor ambiente laboral para el desarrollo de las actividades misionales.

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

2. JUSTIFICACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concibe al recurso humano como el activo más importante para el logro de los objetivos y metas institucionales, y por ello determina que las Entidades deben formular y ejecutar acciones que conduzcan a propiciar y fortalecer condiciones en el ambiente de trabajo, que favorezcan el desarrollo del potencial personal de sus colaboradores.

Está demostrado que el recurso humano de una entidad es mucho más eficiente y productivo, cuando es feliz y presenta altos índices de satisfacción frente a las actividades que desempeña en su día a día, y para ello es importante encontrar un balance entre la carga laboral y diferentes actividades de esparcimiento e integración laboral y familiar.

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

Para ello, es importante que al interior de las entidades y durante la etapa de planeación del programa de bienestar social e incentivos, se realice un diagnóstico que permita identificar las necesidades e intereses de los colaboradores, y de esta manera, formular las acciones pertinentes que conduzcan a satisfacer las necesidades identificadas.

Que, en virtud de lo anterior, para la Subdirección Administrativa y Financiera del IPES es fundamental formular un programa de bienestar social e incentivos que se adapte a las necesidades y capacidades institucionales para la vigencia 2021, y que cumpla con las disposiciones nacionales y distritales establecidas en el marco de la emergencia sanitaria declarada con ocasión del COVID-19.

Así mismo y en razón a los acuerdos sindicales suscritos entre la Organización SINTRAECOSOCIAL y el IPES, se deben actualizar las actividades de bienestar proyectadas para la vigencia 2021, por tanto se hace necesario realizar una actualización al presente programa de bienestar e incentivos.

3. OBJETIVO

A continuación, se presentan los objetivos del programa de bienestar social e incentivos del IPES para la vigencia 2021:

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

4. ALCANCE

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente programa que comprometan recursos del presupuesto de la Entidad, serán todo(a)s los/as servidores/as públicos/as vinculados en el Instituto para la Economía Social –IPES.

El plan de incentivos no pecuniarios del presente programa está dirigido a los servidores(as) públicos(as) del Instituto para la Economía Social –IPES vinculados en empleos de carrera administrativa, con los cuales se pretende motivar el desempeño eficaz, la excelencia y el compromiso de sus colaboradores.

En las actividades que no se comprometan recursos del presupuesto de la Entidad, podrán participar todos los colaboradores, sin importar su tipo de vinculación.

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

5. RESPONSABLES

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

Dirección General y Subdirección Administrativa y Financiera:

a. Dirigir las actividades de bienestar dirigidas a los servidores(as) y sus grupos familiares, promoviendo el uso de las tecnologías como medida preventiva para mitigar las probabilidades de contagio por COVID-19.
b. Dirigir los programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el

compromiso de sus servidores.

c. Los planes de incentivos para los/as servidores/as públicos/as se orientarán a reconocer los desempeños individuales de el/la mejor funcionario/a de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, que alcancen niveles de excelencia.
d. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores/as de la Entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad de su desempeño.
e. Promover valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia de la Entidad.

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

a. Participar en la identificación de las nuevas necesidades de Bienestar de su dependencia y/o equipo de trabajo y realizar las demás recomendaciones que consideren pertinentes.
b. Participar en las actividades de bienestar programadas.
c. Diligenciar las encuestas de satisfacción correspondientes a que haya lugar.

La Comisión de Personal:

a. Participar en el ajuste y modificación del Programa de Bienestar Social e Incentivos y en su seguimiento.

Comité de selección del mejor Servidor:

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

SINTRAECOSOCIAL.

a. Proponer actividades de bienestar en el marco del Acuerdo sindical

6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Aislamiento: Separación de una persona o grupo de personas que se sabe o se cree que están infectadas con una enfermedad transmisible.

Bioseguridad: Conjunto de normas, medidas y protocolos que son aplicados con el objetivo de contribuir a la prevención de riesgos o infecciones derivadas de la exposición a agentes potencialmente infecciosos como cubrirse la nariz al toser o estornudar con la parte interna del antebrazo, con un pañuelo o toalla de papel desechable, el cual se debe desechar de inmediato tras usarlo; no tocarse la boca, la nariz o los ojos, hasta tanto no se realice el lavado de manos correspondiente.

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

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

COVID-19: Es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2.

DASCD: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

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

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

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

Pandemia: Propagación a nivel mundial de una nueva enfermedad.

Programa de Bienestar Laboral: Los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

SAF: Subdirección Administrativa y Financiera.

Virtual: Este término es muy usual en el ámbito de la informática y la tecnología para referirse a la realidad construida mediante sistemas o formatos digitales. Se conoce como realidad virtual al sistema tecnológico que permite al usuario tener la sensación de estar inmerso en un mundo diferente al real.

7. DESARROLLO

En el desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021, se tuvo en cuenta el resultado de la consolidación de las respuestas dadas por los/as servidores/as del Instituto para la Economía Social – IPES a la encuesta de "Detección de necesidades de Bienestar", cuya aplicación se realizó mediante modalidad virtual (instrumento de diagnóstico de necesidades de bienestar 2021), realizada por la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano, con el fin de establecer las prioridades para el diseño y elaboración del Programa de Bienestar e Incentivos 2021.

El instrumento fue diligenciado por 84 servidores/as públicos/as, del total de 102, en periodo de tiempo entre el lunes 18 de enero al jueves 19 de enero de 2021; la población a quienes se les aplicó la encuesta se encuentran vinculados/as al Instituto para la Economía Social – IPES en: personal de Carrera Administrativa, en periodo de prueba, de Libre Nombramiento y Remoción, Provisionales y Planta Transitoria, para una muestra representativa del 83.16%.

7.1 Componente Bienestar.

7.1.1 Protección y Servicios Sociales:

El componente de 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 2021 fueron establecidos para realizar actividades de deportivas, recreativas, culturales, de promoción y prevención en salud y promoción de programas de vivienda, manualidades y otros estímulos dirigidos a los servidores/as públicos/as del Instituto.

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

7.1.1.1 Actividades Con Recursos Financieros:

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de "Detección de necesidades de Bienestar", se define que se realizará en el marco del programa de bienestar con recursos, seis (6) actividades que son descritas de manera general en el cuadro siguiente:

Navidad para hijos/as de servidores/as públicos/as: para los hijos/as de los servidores/as públicos/as que estén entre los 0 y los 12 años, 11 meses y 29 días de edad con corte al 31 de diciembre de 2021, e hijos mayores de 13 años y menores de 18 años que se encuentren en condición de discapacidad y que adicionalmente dependan económicamente de sus padres1, se hará entrega de un bono para utilizar en almacenes de cadena, por valor de ciento setenta mil pesos m/cte $170.000 pesos

Actividad Familiar (Celebración día de la familia): con el fin de fortalecer los vínculos familiares se realizarán actividades lúdico – recreativas de integración familiar para 102 funcionarios y los integrantes de su núcleo familiar.

Con esta actividad se busca incentivar la sana convivencia, integración, esparcimiento y fortalecimiento de entorno familiar de los funcionarios del Instituto.

Actividades recreativas: con el fin de proporcionar a los funcionarios públicos del Instituto espacios de esparcimiento, se realizarán las siguientes actividades:

- Un stand up comedy (virtual) con un comediante de reconocimiento nacional y preparación de un plato de cocina
- Clases de Rumba-Acondicionamiento físico
- Clases de Cocina

Bono de consumo: A cada uno de los servidores públicos de la entidad se otorgará un bono por valor de ciento veinte mil pesos m/cte (120.000) para que sea utilizado en actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales y de estudio no formal.

Actividades para hijos/as de Servidores/as Públicos/as: Entrega de un (1) bono para ingresar a actividades, cursos o servicios para los hijos/as de servidores/as públicos/as, en edades entre 0 meses hasta los 2 años y 29 días de edad.

Actividades para hijos/as de Servidores/as Públicos/as: Bingo – Lotería, para los hijos/as de servidores/as públicos/as, en edades entre 3 años y hasta los 12 años y 29 días de edad.

Actividades para hijos/as de Servidores/as Públicos/as: Para ingreso a actividades recreativas, artísticas o culturales para niños y jóvenes de 13 a 25 años. Ingreso a actividades de libre elección por parte del interesado en modalidad virtual o presencial. Se proyecta la entrega

de Boleta por valor $80.000 pesos.

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

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

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

c) Para el caso de los hijos de los servidores, se tendrá en cuenta su fecha de nacimiento para determinar el rango de edad al cual quedará vinculado para las actividades o para la asignación de bonos, este último, en los casos que sea aplicable según la normatividad vigente. Se generarán los listados por edades haciendo un corte de la información con un tiempo previo a la realización de la actividad.

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

7.1.1.2 Actividades Sin Recursos Financieros:

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

Día de la mujer y el hombre "Día del Género": Actividad resaltando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo en los Colaboradores la igualdad de género en el desarrollo de sus labores diarias como estrategias de gestión para la obtención de los resultados propuestos por la entidad; en este sentido, la entidad estará al tanto de articular y armonizar con las actividades distritales propuestas por la Secretaría de la Mujer , el DASCD y/o de la caja de compensación Familiar. La actividad será desarrollada en el mes de marzo de 2021.Esta actividad estará alineada por la política de mujer y género.

Día de la Secretaría: Actividad de conmemoración dirigida a las personas que desempeñan la labor de secretaria(o) y/o asistente administrativo, realizando un papel fundamental en la estructura organizacional de la entidad, resaltando su dedicación, esfuerzo y constancia por la función que desempeñan; con apoyo de la caja de compensación, proyectada en el mes de abril de 2021.

Día de la Madre: Fecha que conmemora el día de madres por la paz, creado en 1870 por Julia Ward Howe en honor a las madres. Se celebra con una actividad que la entidad llevará a cabo y estará dirigida a las colaboradoras que cumplen con esta condición y proyectada en el mes de mayo de 2021.

Día del Padre: Actividad de conmemoración del día del padre dentro de la familia, buscando reforzar el reconocimiento de la paternidad responsable y amorosa. En la entidad se llevará a cabo el reconocimiento en mes de junio de 2021 a los Colaboradores que son padres.

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

busca incentivar el compañerismo y la solidaridad entre los Colaboradores/as de la entidad. Adicional el IPES participará en la semana de la Felicidad Distrital, que está organizada por el DASCD, en el mes de septiembre, donde participarán todas las entidades del Distrito con diferentes actividades.

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

Novena de Aguinaldos: Durante el mes de diciembre se espera organizar con las dependencias en la semana del 16 al 24 de diciembre las novenas navideñas que permitan generar un ambiente agradable y motivante para los Colaboradores de la entidad. Se espera realizar estas actividades en modalidad virtual.

Actividades virtuales de formación en artes, artesanías, comunicación, entre otras. Se llevarán a cabo las ferias "Tu caja más cerca de ti" con la Caja de Compensación familiar donde mantendrán actualizados los servicios que presta, como subsidios de vivienda, créditos, recreación, entre otros, además de los Stand donde se hacen ofertas de servicios que realizan otras entidades que son invitadas por la entidad con temas de crédito, cooperativismo, servicios de salud, entre otros que nos permite tomar servicios de bienestar para los colaboradores de la entidad.

Diseño e implementación de una tarjeta virtual Institucional de:

Cumpleaños: Dirigida a cada colaborador(a) vinculado(a) a la entidad en su cumpleaños.

Condolencias: Dirigida a cada colaborador(a) a los cuales les ha fallecido un familiar.

Nacimiento de Hijo (a); Dirigida a cada colaborador(a) a los cuales les ha fallecido un familiar.

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

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

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

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

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.

El permiso deberá ser solicitado por el Servidor/a Público/a interesado, mediante el diligenciamiento del formato FO-405 día de permiso especial remunerado por cumpleaños y radicado en Talento Humano como mínimo con 3 días de anticipación con el visto bueno del Jefe de la Dependencia.

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

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

Descanso Compensado: "Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio".

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

Horarios flexibles para empleados públicos: en el marco de la Resolución IPES No. 035 de 2021 las opciones de horario flexible (incluida una hora de almuerzo) establecidos para los servidores públicos del Instituto son:

- De lunes a viernes de 7:00 a.m a 4:30 p.m
- De lunes a viernes de 7:30 a.m a 5:00 p.m
- De lunes a viernes de 8:30 a.m a 6:00 p.m

En el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19 éstos horarios podrán ser ajustados a través de los actos administrativos que la entidad emita para tal fin.

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

Jornada semestral para compartir con las familias: La entidad destinará de dos jornadas por año para que el servidor(a) pueda compartir con su familia.

Durante el primer semestre la entidad otorgó el día de permiso remunerado para que los servidores públicos tengan este espacio para compartir con sus familias, sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Durante el segundo semestre de la vigencia, la entidad organizará y ejecutará una actividad de compartir familiar en modalidad virtual.

PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO (NUMERAL 3.4. ACUERDO SINDICAL 2021)

La administración concederá el permiso por tres (3) días hábiles consecutivos para los funcionarios que contraigan matrimonio legalmente constituido y la unión marital de hecho; la cual se aprueba siempre y cuando el funcionario presente los documentos que acrediten la declaración de unión marital de hecho de acuerdo a lo expuesto en el artículo 2 de la ley 979 de 2005 y articulo 4 de la ley 54 de 1990; la existencia de la unión marital de hecho entre compañeros permanentes se declarara por cualquiera de los siguientes mecanismos escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial.

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

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

CELEBRACIÓN DEL DIA DEL IPES (NUMERAL 1.3 ACUERDO SINDICAL 2021)

Se realizará en un día del mes de noviembre de 2021, diferentes actividades culturales en el marco de la celebración de cumpleaños del Instituto Para la Economía Social – IPES.

MUÉVETE EN BICI

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

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

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

SALA DE DESCANSO. (NUMERAL 1.1. ACUERDO SINDICAL 2021)

La entidad en la vigencia 2021 dispondrá de un espacio debidamente dotado que será denominado "Sala de Descanso", la cual podrá ser utilizada por los colaboradores que así lo deseen en sus horas de almuerzo, estará disponible de 12:00 m a 2:00 p.m.

La Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano será la responsable de establecer los parámetros para el uso de esta sala.

DISPENSADOR DE TOALLAS HIGIÉNICAS Y/O TAMPONES PARA BAÑOS DE MUJERES. (ACUERDO 2020)- RETOMADO EN EL NUMERAL 1.5. DEL ACUERDO SINDICAL 2021

La entidad contará con este servicio de dispensador de toallas higiénicas y/o tampones en el baño del segundo piso de la Sede Administrativa.

7.1.1.3 Clima y cultura laboral

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

Con base en la aplicación del instrumento distrital de medición de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida laboral, diseñado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, el cual se aplicó en el Instituto se diseñarán y desarrollarán actividades de clima organizacional dirigidas a todos los colaboradores de acuerdo con los resultados obtenidos con la herramienta.

7.2 Componente de incentivos.

Los incentivos para reconocer el desempeño de los/as servidores/as públicos/as del Instituto para la Economía Social - IPES, atendiendo los objetivos planteados, serán no pecuniarios según se describe a continuación, y para cubrirlos se cuenta con un rubro de nueve millones trescientos mil pesos m/cte ($9.300.000).

7.2.1 Incentivos asignados al desempeño individual.

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

1. Acreditar como mínimo (1) año de servicio continuo en el Instituto para la Economía Social – IPES.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado
3. disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
4. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, es decir, la evaluación del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021.

Los/as mejores servidores/as de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (que no son gerentes públicos), serán quienes según lo reportado por la Subdirección Administrativa

y Financiera – Talento Humano a la Dirección General, tengan la calificación sobresaliente en la respectiva evaluación de desempeño del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021.

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

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

7.2.2 Incentivos no pecuniarios

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

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

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

INCENTIVO		**valor del Incentivo Asignado al Primer Puesto al Mejor Servidor**	**valor del Incentivo Asignado al Segundo Puesto al Mejor Servidor**
Mejor Servidor de Carrera Administrativa	Asistencial	$ 1.400.000	$ 700.000
	Técnico	$ 1.400.000	$ 700.000
	Profesional	$ 1.400.000	$ 700.000
Mejor Servidor de Libre Nombramiento y Remoción		$ 1.400.000	No aplicable
Incentivo asignado al/la mejor servidor/a de Carrera Administrativa, que obtenga el mayor puntaje en la evaluación de desempeño de todos los niveles jerárquicos, profesional, técnico o asistencial		$ 1.600.000	No aplicable
TOTAL		**$ 7.200.000**	**$ 2.100.000**

De acuerdo a la evaluación de desempeño, a las personas que ocupen el segundo puesto de cada nivel jerárquico se le otorgará tres días de permiso remunerado y para los que ocupen el tercer puesto se le otorgará dos días de permiso remunerado.

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

Se hará un reconocimiento público a todos los ganadores.

7.3 RECURSOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

En el marco de los lineamientos que emita el Departamento Administrativo del servicio Civil Distrital – DASCD, para la ejecución y adecuación de los planes de Bienestar de las entidades

Distritales, el Instituto se acogerá a los mismos, de acuerdo con las necesidades identificadas.

7.4 Actividades de bienestar para el instituto para la economía social - IPES en coordinación con el Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital - DASC

Atendiendo el acuerdo sindical, desde la Dirección general de la entidad y la Subdirección de Administrativa y Financiera se adelantarán las estrategias para promover por parte de los jefes de dependencia el numeral 2.1.17 del acuerdo el cual establece “La administración se compromete a que los Jefes Inmediatos y/o subdirectores deben garantizar un porcentaje mínimo en la participación o asistencia en todas las actividades de Bienestar y Capacitación”.

8. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- PO-009 PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO
- DE-003 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO
- NG-008. NORMOGRAMA
- FO-040 DETECCIÓN NECESIDADES DE BIENESTAR
- FO-078 PLANILLA DE ASISTENCIA
- FO-167 ENCUESTA ACTIVIDADES BIENESTAR
- FO-346 SOLICITUD DE PERMISO REMUNERADO
- FO-405 PERMISO REMUNERADO CUMPLEAÑOS
- FO-624 SOLICITUD PERMISO REMUNERADO TARDE DE JUEGO
- FO-649 REGISTRO USO DE LA BICICLETA – IPES
- FO-659 SOLICITUD DE PERMISO COMPENSADO DIA DE LA FAMILIA
- PLAN DE INCENTIVOS

9. MARCO NORMATIVO

- DECRETO 1567 DE 1998. Reglamentado por el Decreto 1572 de 1998 y reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005. En este Decreto, podemos destacar el Título II denominado “SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO” que contiene las disposiciones generales del sistema de estímulos, el capítulo segundo trata sobre los programas de bienestar social e incentivos, el tercer capítulo aborda los programas de bienestar social y el capítulo cuarto a cerca de los programas de incentivos.

- Ley 909 de 2004: “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

- DECRETO 1227 DE 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998. En su Título V Capítulo 2 denominado Sistema de Estímulos, trata temas de gran relevancia para el bienestar de los empleados, tales como la motivación hacia el desempeño eficaz y el compromiso, e indica que los programas de estímulos deben ser implementados a través de los programas de bienestar social. Así mismo, señala cómo las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales.

- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”.

- Ley 1811 de 2016. Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).

- DIRECTIVA 003 de 2017. Esta Directiva de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. ofrece lineamientos para la implementación de iniciativas que sirvan al desarrollo integral de los servidores públicos y la de sus familias en materia de permisos laborales remunerados para que los servidores puedan cumplir con las reuniones de padres de familia a las que son convocados por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos.

- Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"

- Resolución 042 de 2020 "Por el cual de adopta el programa de Bienestar Social e Incentivos 2020 del Instituto para la Economía Social – IPES

- Acuerdo sindical vigencia 2020-2021

10. 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
12	2019	Actividades de Bienestar	Se realiza modificación en las actividades que implican inversión por la entidad, retirando las que no se pueden ejecutar porque excede el presupuesto asignado.
		Se establece el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019, acorde a la plantilla de Documento estratégico (FO-697 V1)	
		1.Introducción	Se cita el marco normativo que motivó el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos.

13	28/01/2020	3.Objetivos	Se consolidan los objetivos generales.
		4.Alcance	Se establece la cobertura de bienestar en la Entidad ante este programa en el 2019
		5.Responsables	Se determina los roles y responsabilidades de los actores involucrados en la elaboración y desarrollo del programa.
		6.Definiciones	Se citan definiciones y abreviaturas para mejor comprensión del documento.
		7.Desarrollo	Se define todo el programa de Bienestar e Incentivos
		8.Documentos Asociados	Se cita el marco normativo y los documentos que se asocian en el desarrollo y seguimiento del Programa.
14	14/10/2020	2. JUSTIFICACIÓN	Se modificó toda la justificación en razón a la reglamentación Nacional, Distrital e Institucional en torno al COVID - 19.
		3. OBJETIVOS	Se enumeraron los objetivos.
		6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.	Se incluyeron nuevas definiciones y se organizaron en orden alfabético.
		7.1 COMPONENTE BIENESTAR	Se ajustó el presupuesto para el desarrollo del plan y se ajustaron las actividades a desarrollar en el marco del programa de bienestar social e incentivos
		7.2 COMPONENTE DE INCENTIVOS	Se ajustaron los criterios de los incentivos no pecuniarios a entregar
		7.3 ACTIVIDADES DE BIENESTAR PARA EL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL -IPES EN COORDINACIÓN CON EL DASC	Se incluyeron las actividades a realizar en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el numeral 7.3.
		8. DOCUMENTOS ASOCIADOS	Se actualizó la lista de documentos.
		12. ANEXOS	Informe de resultados de la encuesta para la actualización de necesidades de Bienestar de los servidores/as del Instituto Para La Economía Social – IPES
15	29/01/2021	2. Justificación	Se ajusta la justificación del documento, suprimiendo lo relacionado con la normativa expedida con ocasión de la emergencia sanitaria
		7. Desarrollo	Se actualiza el numeral con las acciones definidas para la vigencia 2021
16	30/07/2021	2. JUSTIFICACIÓN	Se modificó toda la justificación en razón al Acuerdo sindical
		5.Responsables	Se ajusta redacción en literal a de la dirección General. Se ajusta redacción en literal c de servidores públicos Se ajusta redacción en literal b del comité de selección

		7.3.1.1 Actividades Con Recursos Financieros:	Se ajusta actividades para la vigencia 2021
		7.3.1.2 Actividades Con Recursos Financieros:	Se ajusta actividades para la vigencia 2021
		7.2.2 Incentivos no pecuniarios	Se ajustan los valores y se incluye cuadro con descripción
		7.4 Generalidades	Se incluye este ítem

11. ANEXOS

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

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

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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - TALENTO HUMANO

Bogotá D.C.

2021

1. Objetivo General

Conocer la percepción que tienen los/as servidores/as de la entidad, en cuanto a las propuestas de Bienestar e Incentivos que cumplen con las condiciones y que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores de la entidad y sus familias, reconociendo el desempeño de excelencia, mejorando su nivel de vida, el clima y cultura organizacional y contribuyendo a la consecución de la misión institucional en el marco de la emergencia salud pública que vive el país.

1.1. Objetivos Específicos

- Actualizar la caracterización del núcleo familiar de los servidores del Instituto.
- Identificar expectativas de las actividades de bienestar e Incentivos propuestas para la vigencia 2021.

2. Metodología

Se trata de una encuesta dirigida a los servidores públicos vinculados a la planta de personal del IPES. Se diseñó un formulario web estructurado de autodiligenciamiento y la información fue capturada mediante un 'form' de Google, el cual almacena los datos en tiempo real en una estructura de hoja cálculo que puede ser exportada a Excel. Para el caso de las actividades de bienestar consultadas en deportes, cultura y turismo, se permitió que los servidores incorporan diferentes opciones en su respuesta.

Población Objetivo:

GRUPO	NÚMERO DE SERVIDORES /AS DE LA ENTIDAD TOTAL DE 102 PERSONAS DE PLANTA	MUESTRA	% MUESTRA
Servidores/as del Instituto Para la Economía Social - IPES	102	84	82%
Fecha de Aplicación	Desde el 18 de enero al 21 de enero de 2021		

3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

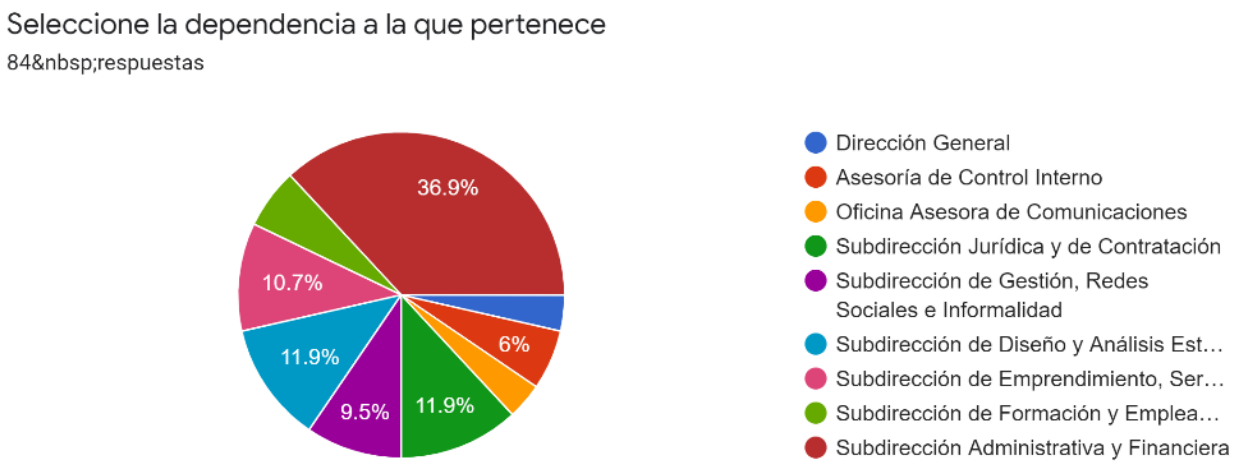
Los resultados que se presentan a continuación, son producto de la consolidación de las respuestas dadas por los/as servidores/as del Instituto para la Economía Social – IPES a la encuesta de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias.

3.1. INFORMACIÓN GENERAL

El total de servidores públicos vinculados a la entidad son 102 de los cuales 84 de ellos respondieron a la encuesta realizada, correspondiente al 82% del total de la población.

A continuación el gráfico 1, da muestra de la participación de los servidores públicos por subdirección.

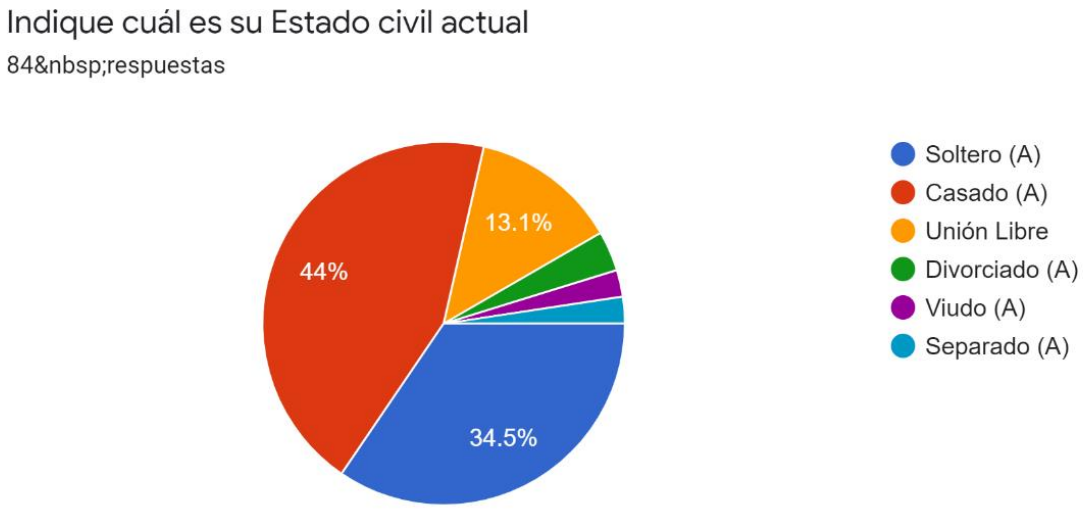
Gráfico No. 1
Servidores Públicos por Subdirección que responden la Encuesta



3.1.1. Estado Civil

Se consideró la pregunta del estado civil para tener una visión general de la composición familiar de los servidores públicos, encontrándose según gráfica 2 que predominan los casados en un 44%, los solteros en un 34.5%, seguido de las personas en unión libre con un 13.1%.

Gráfico No. 2
Estado Civil Servidores Públicos



3.1.2. Rangos de Edad

De manera predominante los datos demuestran mayor concentración de personas entre los 38 a 44 años de edad.

Gráfico No. 3
Rangos- Edades Servidores Públicos

3.2. RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR POR CATEGORÍAS- DEPORTE, CULTURA Y TURISMO

La encuesta fue diseñada de tal manera que los servidores expresaran sus intereses frente a la proyección de las actividades de bienestar en Deportes, Culturales y de Turismo en las modalidades de virtualidad y presencialidad, resultados que se muestran a continuación.

3.2.1. Intereses de Actividades de Bienestar Obtenidos en la Modalidad Virtual

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

En general los resultados muestran una baja aceptación hacia la implementación de actividades deportivas en la modalidad virtual, pues solo el 27% estaría de acuerdo con esta opción (ver gráfico No. 4); sin embargo, en caso de presentarse, los servidores refirieron en la siguiente respuesta las actividades deportivas que serían de su interés en dicha modalidad (ver gráfico No. 5).

Gráfico No. 4
Modalidad Virtual- Resultados Actividades Deportivas

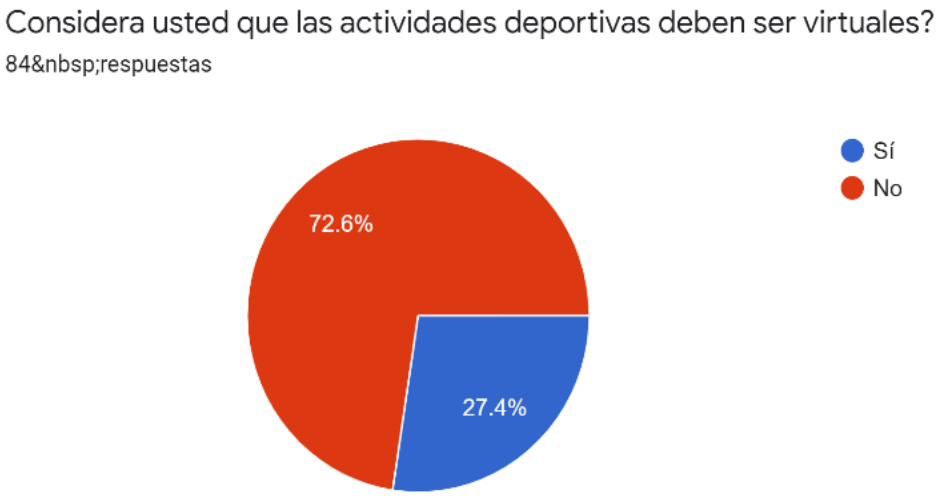
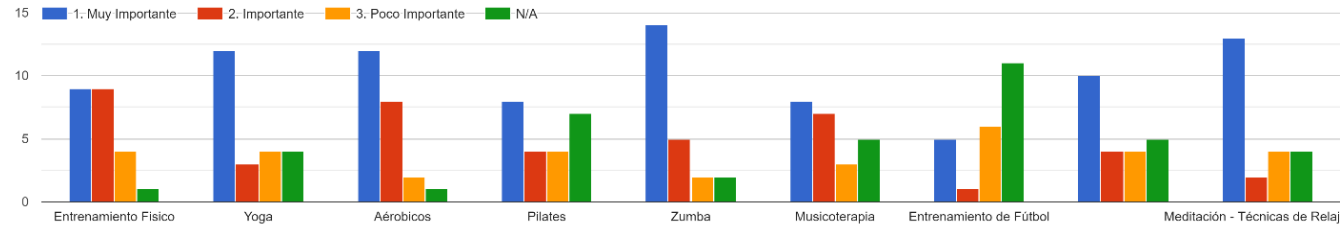


Gráfico No. 5
Modalidad Virtual- Intereses Actividades Deportivas

Si la respuesta anterior fue positiva, de las siguientes actividades deportivas, por favor seleccione TRES opciones PRINCIPALES que sean de su interés de manera VIRTUAL, siendo 1 muy importante y 3 poco importante.



A manera de resumen, se pueden organizar las respuestas para deportes en modalidad virtual las siguientes:

Categorías	Actividades
Interés en Primer Orden- Muy Importante Puntaje Alto (en comparación con otros resultados)	Zumba (14), Meditación (13), Yoga (12), Aeróbicos (12)
Interés en Segundo Orden- Muy Importante	Aromaterapia (10), Entrenamiento Físico (9), Musicoterapia (8)

Frente a la pregunta considera otra actividad Virtual, no se encuentran datos relevantes.

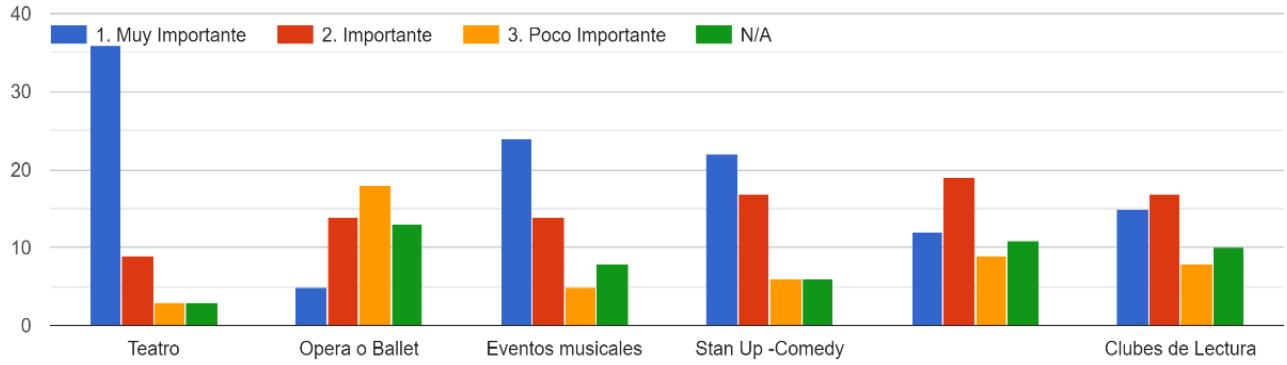
ACTIVIDADES CULTURALES

Los resultados muestran una alta aceptación hacia la implementación de actividades culturales en la modalidad virtual con el 60.7% que estaría de acuerdo con esta opción (ver gráfico No. 6); asi mismo los servidores refirieron en la siguiente respuesta las actividades culturales que serían de su interés en dicha modalidad (ver gráfico No. 7).

Gráfico No. 6
Modalidad Virtual- Resultados Actividades Culturales

Gráfico No. 7
Modalidad Virtual- Intereses Actividades Culturales

Si la respuesta anterior fue positiva, de las siguientes actividades culturales, por favor seleccione TRES opciones PRINCIPALES que sean de su interés de manera VIRTUAL, siendo 1 muy importante y 3 poco importante.



A manera de resumen, se pueden organizar por interés las siguientes actividades culturales en modalidad virtual:

Categorías	Actividades
Interés en Primer Orden- Muy Importante Puntaje Alto (en comparación con otros resultados)	Teatro (36), Stand Comedy (22), eventos musicales (149
Interés en Segundo Orden- Muy Importante	Clubes de Lectura (15), Museo virtual (12)

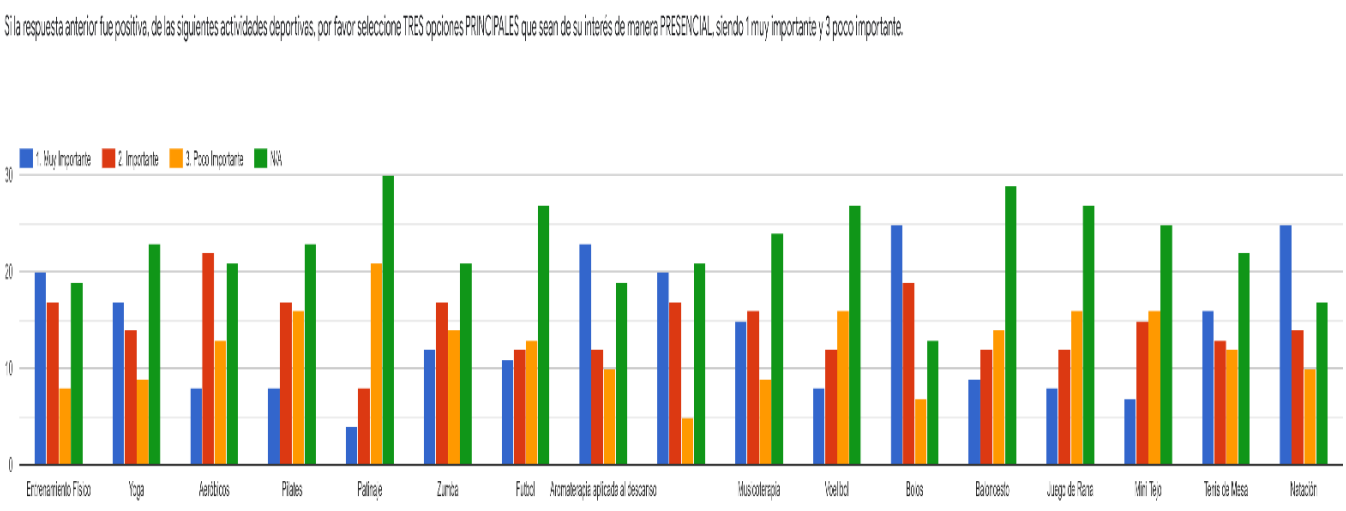
Frente a la pregunta abierta de si consideran otra actividad Virtual se hizo referencia con otras frases o palabras a algunas que ya se tenían clasificadas, con expresiones como película cine virtual, festividades musicales, entre otros.

3.2.2. INTERESES DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR OBTENIDOS EN LA MODALIDAD PRESENCIAL

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Existe una mayor aceptación por las actividades presenciales en la categoría de los deportes, tal y como se muestra en la siguiente gráfica

Gráfico No. 6
Modalidad Presencial - Intereses Actividades Deportivas



A manera de resumen, se pueden organizar las respuestas con mayores en las siguientes categorías por prioridad:

Categorías	Actividades
Interés en Primer Orden- Muy Importante Puntaje Alto (en comparación con otros resultados)	Bolos (25), Natación (25), Aromaterapia (23)
Interés en Segundo Orden- Muy Importante	Entrenamiento Físico (20), Meditación (20), Yoga (17)
Interés en Tercer Orden- Muy Importante	Tenis de Mesa (16), Musicoterapia (15)

Frente a la pregunta considera otra actividad deportiva presencial, no se encuentran datos relevantes.

ACTIVIDADES CULTURALES

Los resultados muestran aceptación hacia la implementación de actividades culturales en la modalidad Presencial en un 51.2% (ver gráfico No. 7); así mismo, los servidores refirieron en la siguiente respuesta las actividades culturales que serían de su interés en dicha modalidad presencial (ver gráfico No.8).

Gráfico No. 7
Modalidad Presencial -Actividades Culturales

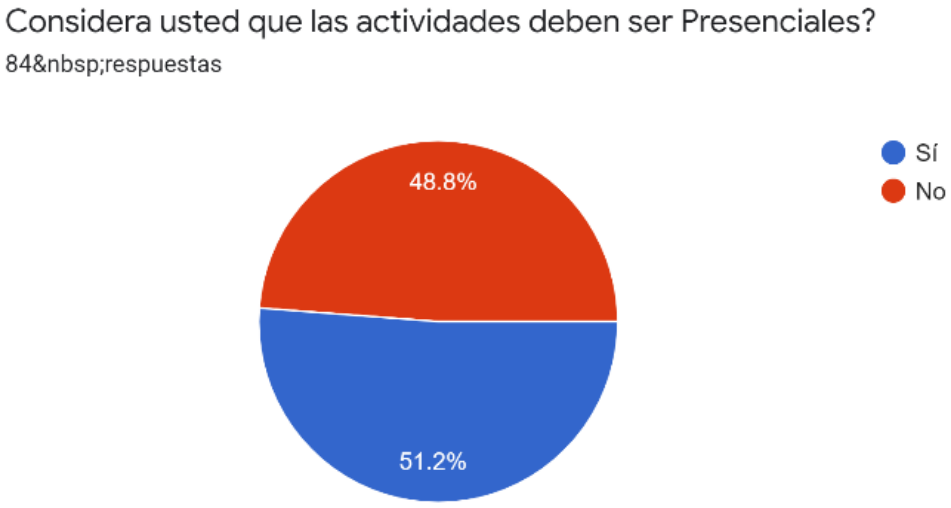
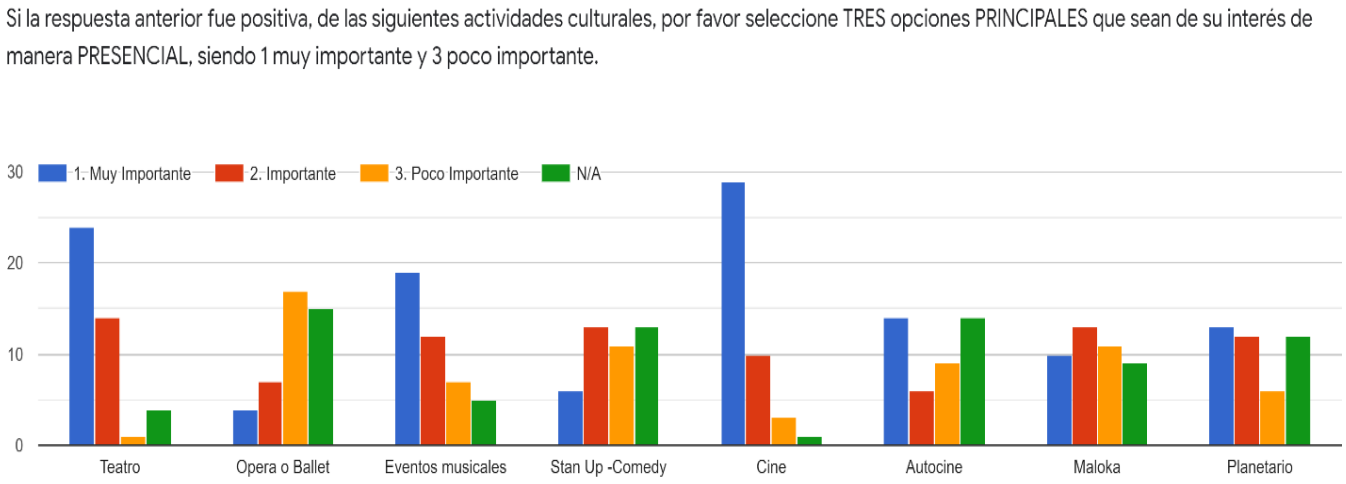


Gráfico No.8
Modalidad Presencial - Intereses Actividades Culturales



A manera de resumen, se pueden organizar las respuestas para las actividades culturales con mayores puntajes en las siguientes categorías:

Categorías	Actividades
Interés en Primer Orden- Muy Importante Puntaje Alto (en comparación con otros resultados)	Cine (29), Teatro (24), Eventos Musicales (19)
Interés en Segundo Orden- Muy Importante	Autocine (14), Visita al Planetario (13) y Maloka (10)

Frente a la pregunta considera otra actividad presencial, se identifican solicitudes de revisión de protocolos de bioseguridad, visita al Jardín Botánico y a Salitre Mágico.

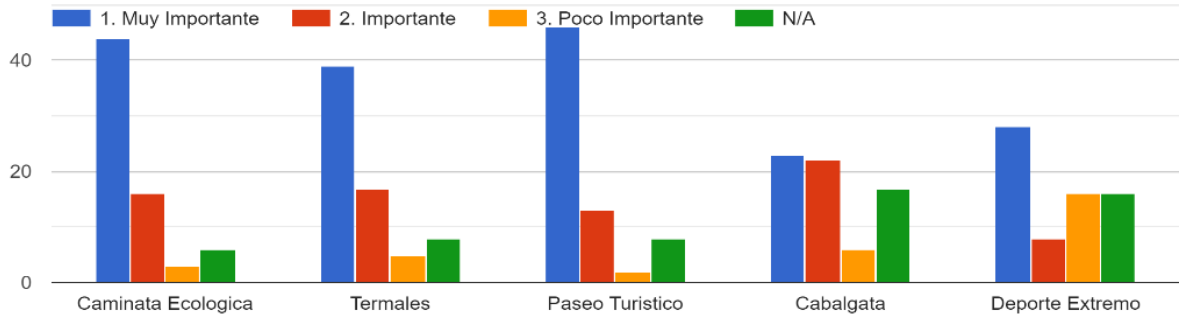
ACTIVIDADES DE TURISMO

Los resultados muestran aceptación hacia la implementación de actividades de Turismo en la modalidad Presencial en un 82.1% (ver gráfico No. 9); así mismo, los servidores refirieron en la siguiente respuesta las actividades de Turismo que serían de su interés en dicha modalidad presencial (ver gráfico No. 10).

Gráfico No.9
Modalidad Presencial - Actividades de Turismo

Gráfico No. 10
Modalidad Presencial - Intereses Actividades de Turismo

Si la respuesta anterior fue positiva, de las siguientes actividades Turísticas, por favor seleccione TRES opciones PRINCIPALES que sean de su interés...L, siendo 1 muy importante y 3 poco importante.



A manera de resumen, se pueden organizar las respuestas para las actividades de Turismo con mayores puntajes así:

Categorías	Actividades
Interés en Primer Orden- Muy Importante Puntaje Alto (en comparación con otros resultados)	Paseo Turístico (46), Caminata Ecológica (44), Termales (39)
Interés en Segundo Orden- Muy Importante	Deporte Extremo (28), Cabalgata (23)

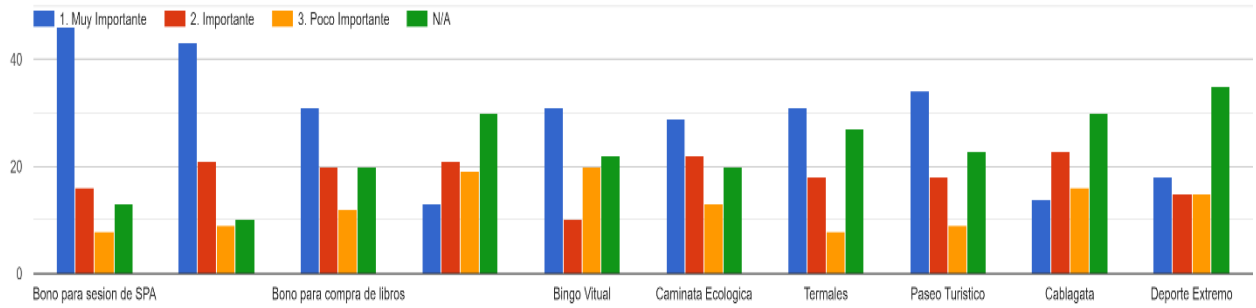
Frente a la pregunta abierta si consideran otras actividades turísticas, se hizo referencia a recorrido gastronómico y visita a granjas.

ACTIVIDADES GENERALES DE ESPARCIMIENTO

Finalmente, validando la información general con los servidores sobre actividades generales de esparcimiento, se encuentra mayor interés en:

Turismo, alta importancia al paseo turístico (34), los termales (31), deportes extremos (18), cabalgata (14)
Actividades generales para los servidores: Bingo Virtual (31)
Bonos: Mayoritariamente al bono de spa (46) y bono de consumo (43), bonos para compra de libros (31), bonos para la compra de música (13)

De las siguientes actividades, por favor seleccione TRES opciones PRINCIPALES que sean de su interés, siendo 1 muy importante y 3 poco importante.

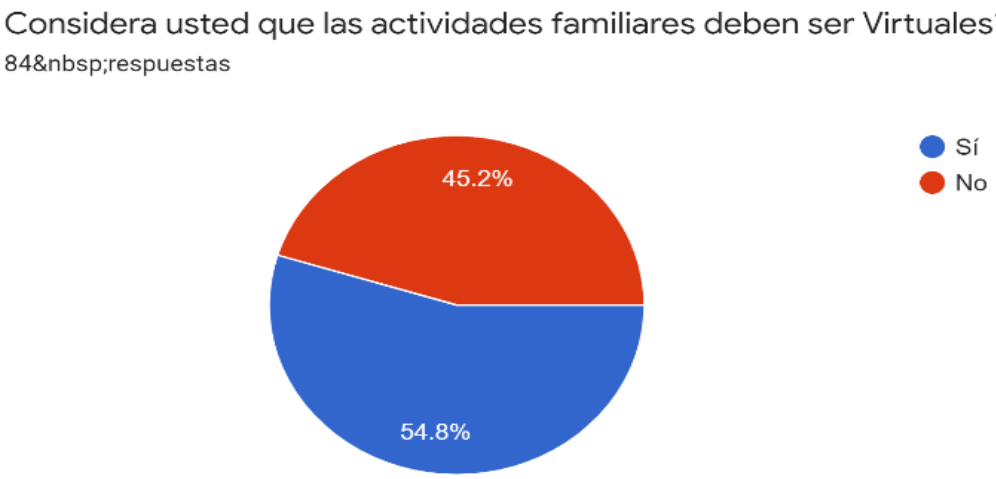


3.3. RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR PARA LA FAMILIA Y PARA LOS HIJOS

3.3.1. FAMILIA:

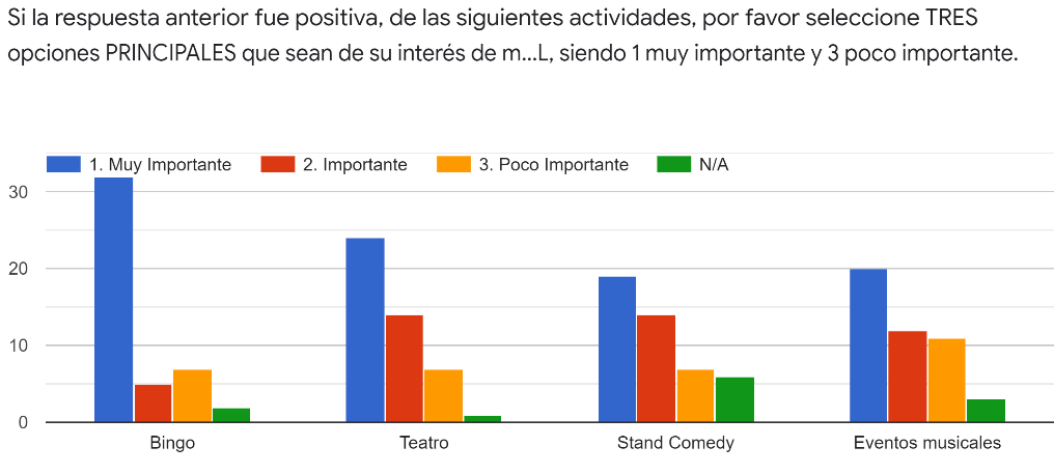
Los resultados muestran aceptación hacia la implementación de actividades familiares en la modalidad virtual en un 54.8% (ver gráfico No.11); así mismo, los servidores refirieron en la siguiente respuesta las actividades familiares que serían de su interés (ver gráfico)

Gráfico No. 11
Interés Modalidad Virtual - Actividades Familiares



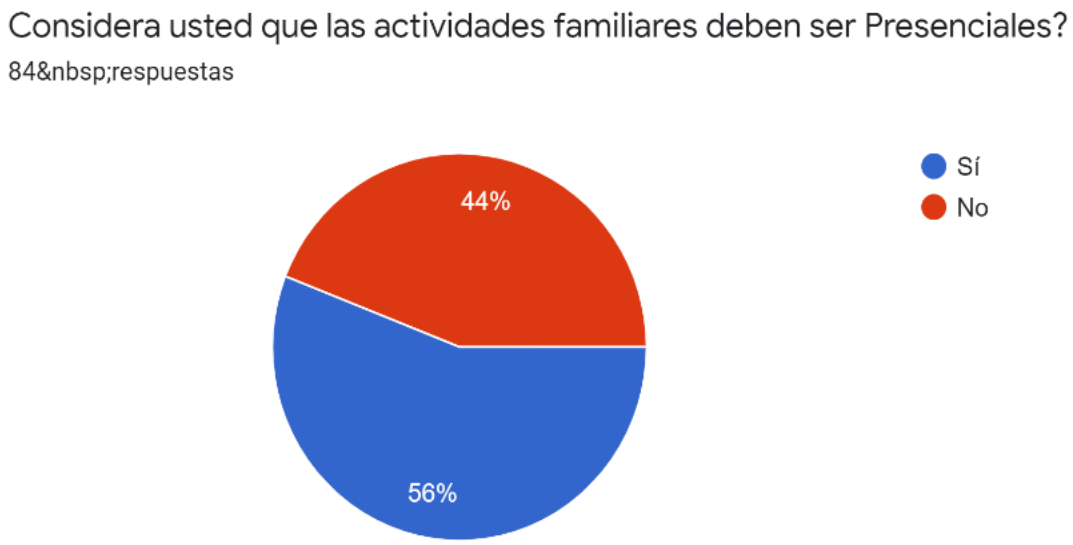
Frente al mayor interés en las actividades familiares se encuentra el bingo (32), el teatro (24), los eventos musicales (20) y el Stand Comedy (19)

Gráfico No. 12
Modalidad Virtual - Intereses Actividades Familiares



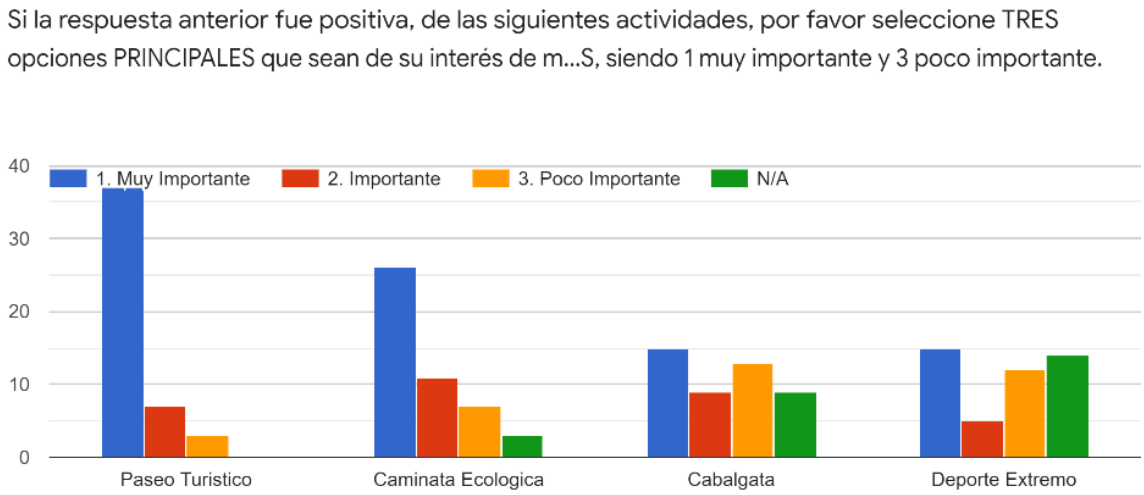
En la pregunta si considera otra actividad familiar, una persona refirió estar interesada en recibir bonos para el acceso a películas.

Gráfico No. 13
Interés Modalidad Presencial - Actividades Familiares



Frente al mayor interés en las actividades familiares se encuentra el Paseo Turístico (37), la Caminata (26) y con el mismo puntaje de 15 las actividades de cabalgata y deportes extremos.

Gráfico No. 14
Modalidad Presencial - Actividades Familiares

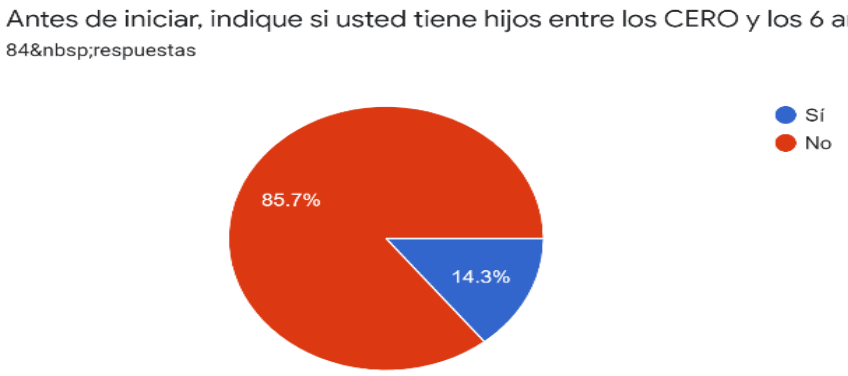


¿Frente a la pregunta considera otra actividad Virtual?, solo una persona refirió una actividad de encuentro en fechas especiales.

3.3.2. ACTIVIDADES PARA HIJOS DE CERO A SEIS AÑOS:

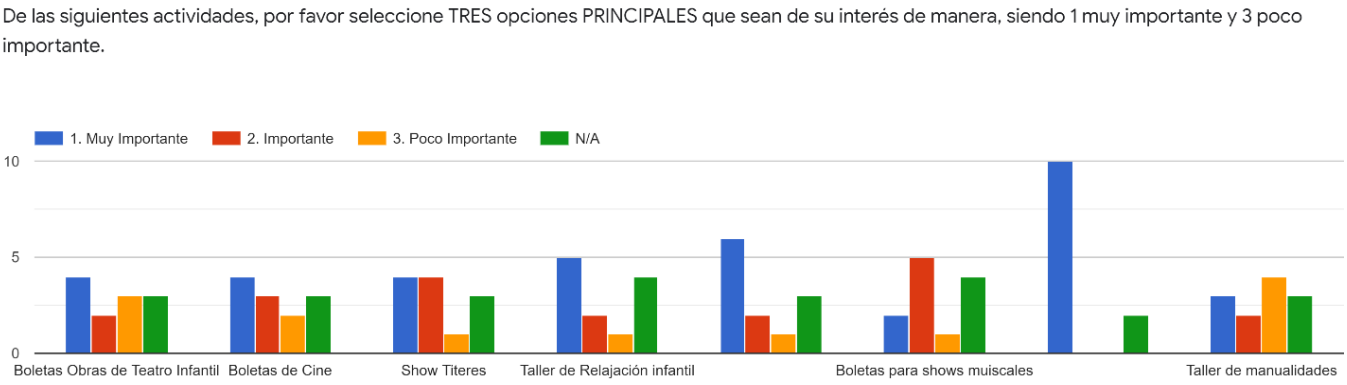
La siguiente gráfica indica que solo el 14.3 % de los servidores tienen hijos en el rango de edad de 0 a 6 años de edad.

Gráfico No. 15
Porcentaje de Servidores con Niños de 0 a 6 años



Los servidores que tienen niños entre los 0 a 6 años mencionaron en orden de importancia las actividades que les interesaría para que sus hijos participaran. En los resultados se encuentra que su mayor interés es acceder a boletas para ingresar a parques/sitios temáticos (10), luego de este le dan mayor importancia a las actividades de Desarrollo Psicomotor (6) actividades de relajación infantil (5). Finalmente, en el mismo puntaje valoran las actividades de teatro, cine y títeres.

Gráfico No. 16
Actividades para Niños de 0 a 6 años



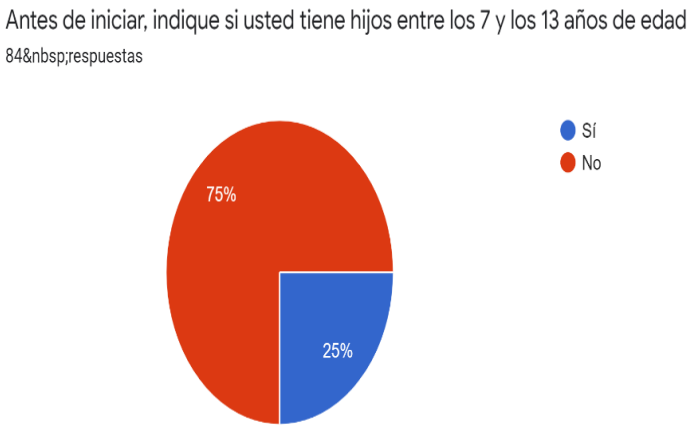
Frente a la pregunta que otras actividades refieren interés en acceder a parques con piscina y en general natación para niños.

3.3.3. ACTIVIDADES PARA HIJOS DE SIETE A TRECE AÑOS

ACTIVIDADES EN MODALIDAD VIRTUAL

La siguiente gráfica indica que solo el 25 % de los servidores tienen hijos en el rango de edad de 7 a 13 años de edad.

Gráfico No. 17
Porcentaje de Servidores con Niños de 7 a 13 años

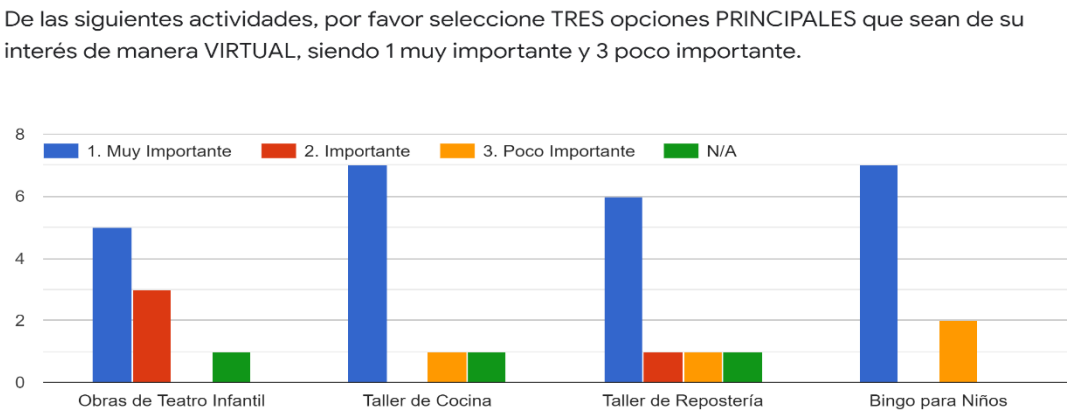


Así mismo el 57.1% refirió considerar que estas actividades para sus hijos de 7 a 13 años no sean virtuales, sin embargo en caso de serlo, mencionaron contestando la siguiente pregunta las actividades de interés.

Gráfico No. 18
Interés Modalidad Virtual – Actividades Niños de 7 a 13 años

Los servidores que tienen niños entre los 7 a los 13 años mencionaron en orden de importancia las actividades virtuales que les interesaría para que sus hijos participaran. En los resultados se encuentra que su mayor interés es acceder a un bingo solo para niños (7), talleres de cocina (7), taller de repostería (6) y boletas para teatro (5).

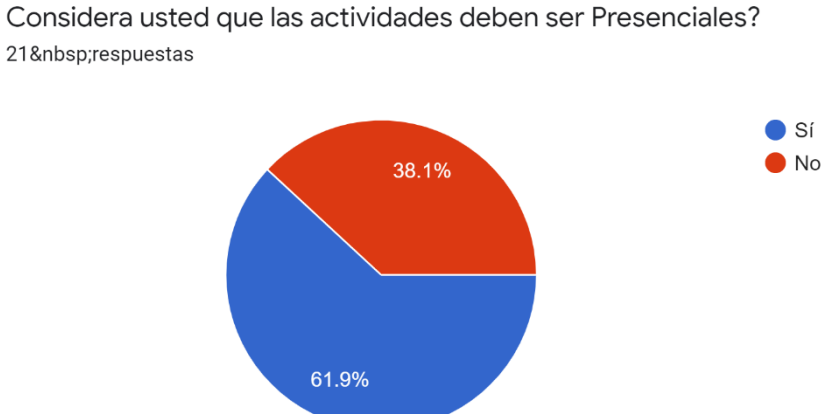
Gráfico No. 19
Actividades Virtuales para Niños de 7 a 13 años



En la pregunta abierta de otras actividades se hizo referencia a las siguientes actividades o auxilios: bonos para actividades recreativas, cursos asistidos de dibujo, curso de baile y taller de pintura.

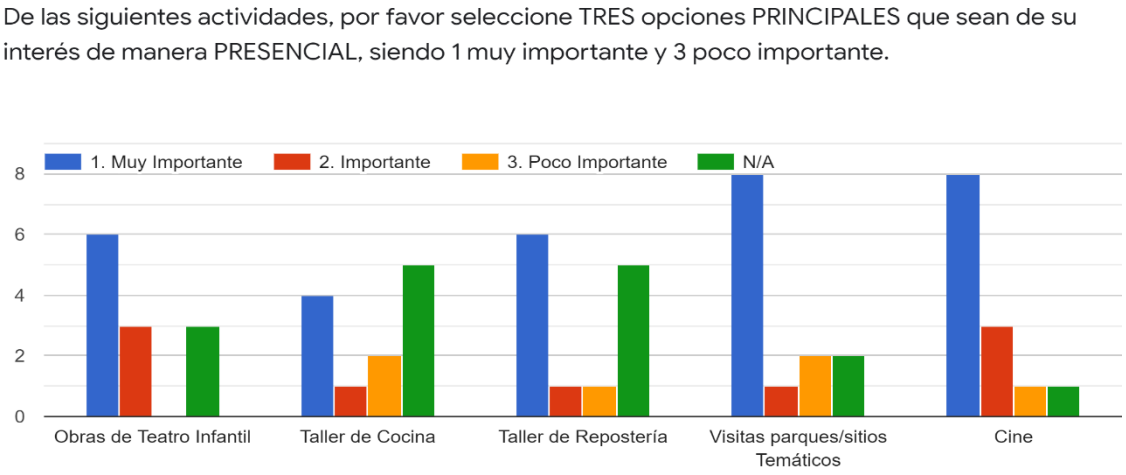
ACTIVIDADES EN MODALIDAD PRESENCIAL

Gráfico No. 20
Interés Modalidad Presencial – Actividades Niños de 7 a 13 años



Los servidores que tienen niños entre los 7 a los 13 años mencionaron en orden de importancia las actividades presenciales que les interesaría para que sus hijos participaran. En los resultados se encuentra que su mayor interés son las visitas a parques/temáticos (8) al igual que el cine, el taller de repostería (6) y el teatro (6) y el taller de cocina (4).

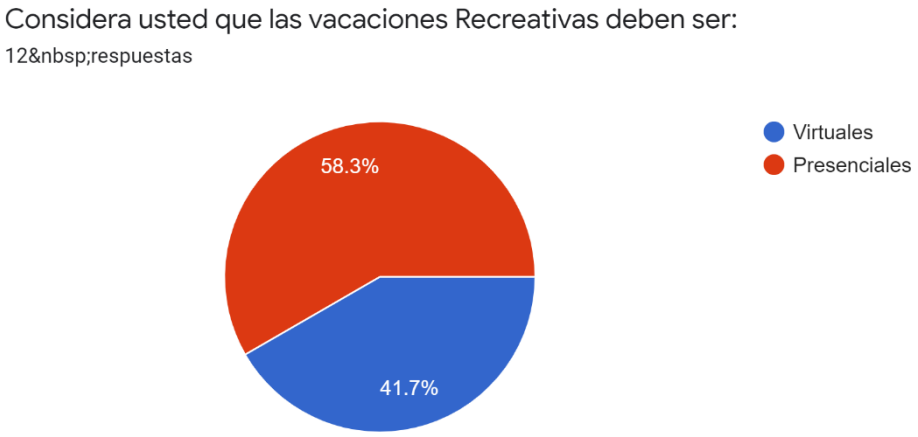
Gráfico No. 21
Actividades Presenciales para Niños de 7 a 13 años



En la pregunta abierta de otras actividades se hizo referencia a cabalgatas y asistencia a parques de diversiones.

ACTIVIDADES RECREATIVAS:

En relación con las vacaciones recreativas, los servidores consideran en un 58.3% que deben realizarse en modalidad presencial.



3.3.4. ACTIVIDADES PARA HIJOS DE 14 a 25 años

La siguiente gráfica indica que el 38.1 % de los servidores tienen hijos en el rango de edad de 14 a 25 años de edad. (ver gráfica xxx) y de ellos el 62.5% le interesa que sus hijos participen en actividades presenciales. (ver gráfica xxx)

Gráfico No. 22
Porcentaje de Servidores con Hijos de 14 a 25 años

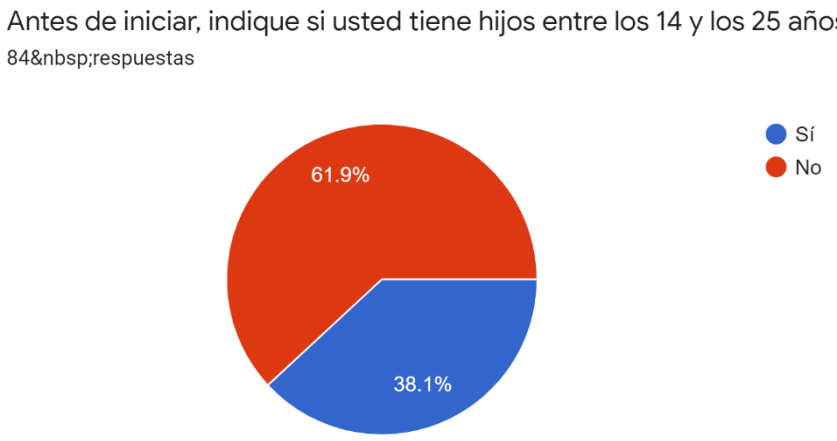
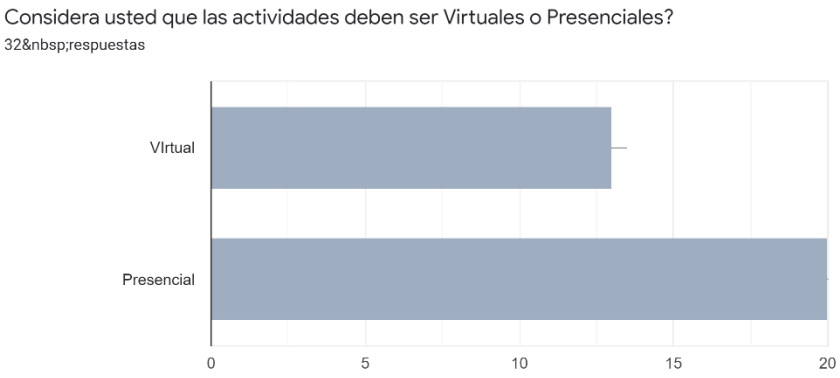


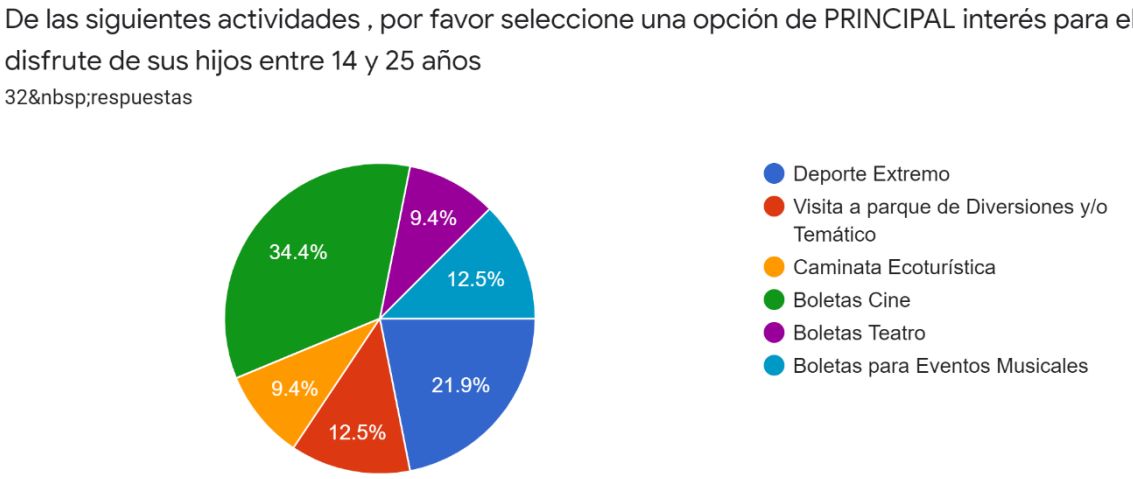
Gráfico No. 23

Preferencia frente a Actividades Virtuales o Presenciales- Hijos de 14 a 25 años



Los servidores públicos que respondieron tener hijos en los rangos de edad de 14 a 25 años mencionaron estar interesados en que sus hijos adquieran boletas para asistir a cine en un 34.4%, actividades de deportes extremos en un 21.9%, seguido en el mismo porcentaje de visita a parques de diversiones y boletas a eventos musicales, y en menor porcentaje a caminatas ecoturísticas y al teatro.

Gráfico No. 24
Actividades Presenciales para Hijos de 14 a 25 años

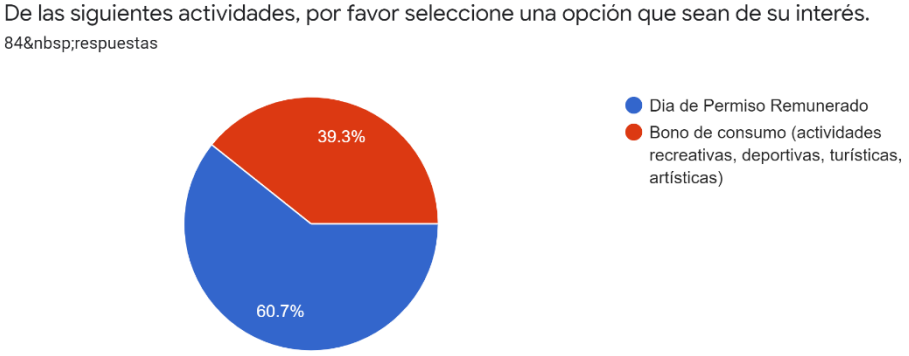


3.4. CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS

En relación con este aspecto, los servidores refirieron en un 60.7% estar interesados en acceder al permiso remunerado y en un 39.3% a un bono de consumo.

Gráfico No. 25

Preferencia frente a Actividades Celebración de Cumpleaños Servidores



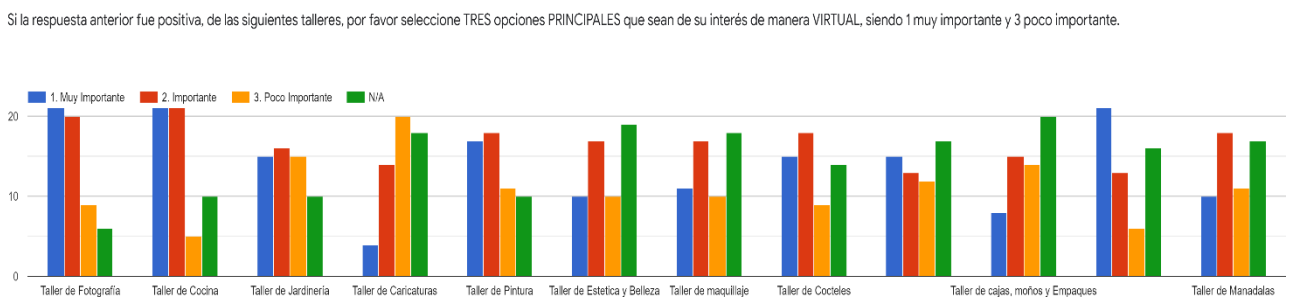
Frente a la pregunta libre de considera otra actividad para la celebración, refieren bono que no sea de recreación mas una tarde libre, día libre de descanso entre semana para los casos de personas que cumplen años el día sábado, domingo o festivo, bono o ancheta de cumpleaños, torta o pizza enviada a la casa, detalle.

3.5. INTERES EN CAPACITACIÓN NO FORMAL

Los resultados muestran aceptación hacia la implementación de Capacitación no formal en la modalidad Virtual en un 67.9% (ver gráfico No. xxx); así mismo, los servidores refirieron en la siguiente respuesta los temas de capacitación que serían de su interés en dicha modalidad (ver gráfico No. xxx).

Gráfico No. 26
Modalidad Virtual – Intereses en Capacitación Virtual

Gráfico No. 27
Modalidad Virtual – Intereses Capacitación No Formal



A manera de resumen los resultados pueden agruparse de la siguiente manera según mayor nivel de interés en capacitación no formal virtual. Pregunta con posibilidad de múltiple respuesta:

Categorías	Capacitación No formal Virtual
Interés en Primer Orden- Muy Importante Puntaje Alto (en comparación con otros resultados)	Fotografía (21), Taller de Cocina (21), taller de masajes (21)
Interés en Segundo Orden- Muy Importante	Taller de Pintura (17), Coctelería (15), Taller para organización y decoración de eventos (15), jardinería (15), Maquillaje (11), Estética y Belleza (10)

Fren a la pregunta si consideran otra actividad Virtual, en menor porcentaje se identifican temas relacionados con aprendizaje en tocar instrumentos musicales, taller de manualidades, cocina en pareja, entre otros.

Gráfico No. 28
Modalidad Virtual – Intereses en Capacitación Presencial

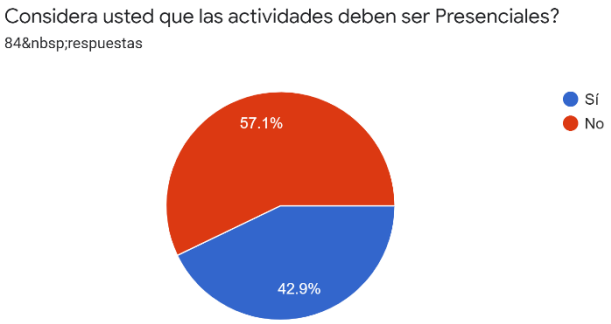
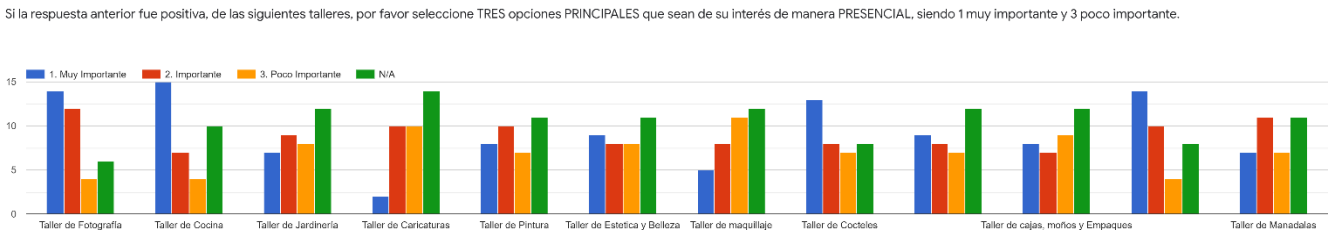


Gráfico No. 29
Modalidad Presencial – Intereses Capacitación No Formal



A manera de resumen los resultados pueden agruparse de la siguiente manera según mayor nivel de interés en capacitación no formal modalidad Presencial. Pregunta con posibilidad de múltiple respuesta:

Categorías	Capacitación No formal Virtual
Interés en Primer Orden- Muy Importante Puntaje Alto (en comparación con otros resultados)	Fotografía (14), Taller de Cocina (15), taller de masajes (14)
Interés en Segundo Orden- Muy Importante	Coctelería (13), decoración de eventos (9), Estética y Belleza (9), Taller de Pintura (8)

Frente a la pregunta si considera otra actividad Presencial no se refirieron a otros temas.

3.6. OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIA

- ✓ A la pregunta de la celebración de cumpleaños no es procedente poner día de permiso remunerado ya que por acuerdo sindical ya contamos con dicho beneficio el cual no puede ponerse como algo adicional al plan de bienestar y capacitación deberían desde talento humano proponer benéficos que complementen los que ya tenemos.
- ✓ Todas las actividades que se proyecten presenciales deben realizarse con aforo inferior al 20% y protocolos de bioseguridad. Las prácticas deportivas, recreativas o turísticas deben ser individuales. Sin embargo, dependiendo del comportamiento de la pandemia se debe evaluar y definir que su implementación sea virtual y no presencial, velando siempre por la salud de todos y todas.
- ✓ Ojala este año se mejoren las condiciones en referencia a la pandemia para que se puedan desarrollar las actividades nombradas.
- ✓ Sugiero las actividades sean virtuales en tanto se continúe en la ciudad, país en medida sanitaria.
- ✓ Las actividades se realicen con tiempo y no todo en el mismo tiempo
- ✓ No tengo sugerencias me parece muy bien lo que han realizado.

- ✓ Considero que no fue buena idea del bono de Compensar, dado que es posible canjearlo en eventos presenciales. Considero que los bonos deberían ser más fáciles de canjear en cualquier tienda.
- ✓ Brindar actividades alternativas como convenios a planes complementarios de salud, actividades para la pareja
- ✓ Sugiero las actividades con la naturaleza, para el funcionario y su familia.
- ✓ Tener en cuenta lo enviado en esta encuesta para las capacitaciones y plan de bienestar y las mismas ser realizado entre el mes de marzo a diciembre.
- ✓ En los enunciados "las actividades deben" no es diferente podrían ser presenciales dependiendo en este momento del factor salud para las personas
- ✓ El convenio que se suscribió con compensar fue exitoso, ojalá se pueda repetir, en caso de seguir en confinamiento obligatorio. Gracias.
- ✓ La mayoría de mis respuestas fueron por actividades presenciales, debido a que en donde se puede contar con el tiempo y la concentración para ellas, sin embargo, por temas de pandemia esta se podría reevaluar a la virtualidad, la idea es que se garantice que se pueden participar de las mismas por temas laborales
- ✓ Me gustaría que las actividades para la familia, tengan en cuenta actividades que podamos desarrollar con adultos mayores de 70 años.
- ✓ Aunque a la mayoría de actividades les puse presenciales sé que por la pandemia varias se tienen que hacer virtuales y lo entiendo
- ✓ Se necesita más promoción de lectura
- ✓ Durante los años que llevo en la entidad, siempre me consultan por los temas de capacitación, haciendo énfasis que sean temas importantes para el desarrollo de mis funciones, pero nunca se promueven temas acordes a lo solicitado. Si bien, referencio temas específicos de tecnología y que son particulares, son temas que algún día espero la administración me brinde. Con ello en realidad podré desempeñar de una manera más eficiente mis funciones. y no como en casos anteriores que me tengo que acomodar a temas generales, que se vuelven obligatorios de asistencia y poco aportan al cumplimiento de mis funciones.
- ✓ Ampliar los bonos de beneficio de recreación y consumo. Hago esta apreciación por el poco uso de espacios y alimentos por la pandemia.
- ✓ Actividades virtuales como talleres de motivación
- ✓ Regalar un ponqué de cumpleaños pequeño para cada funcionario
- ✓ Sugiero bono para netflix