



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

# IPES

## PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

### SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA TALENTO HUMANO

**BOGOTÁ, 2022**

<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Sandra Patricia Rojas Ortiz Profesional Especializado – SAF	Adriana María Parra Gómez Profesional Especializado SAF  Sandy Patricia Guerrero Contratista SDAE  Edgar Mauricio Mera E Contratista CPS 136 de 2022 SDAE  Pedro Moisés Monroy Contratista SAF	Gloria Josefina Celis Jutinico Subdirectora Administrativa y Financiera  Fátima Verónica Quintero Subdirectora de Diseño y Análisis Estratégico

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>

## TABLA DE CONTENIDO

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

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

## 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 2022, 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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

proyectadas para la vigencia 2022, por tanto, se hace necesario realizar una actualización al presente programa de bienestar e incentivos.

### 3. OBJETIVOS

#### GENERAL

Consolidar el programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022 a partir de la implementación de actividades y estrategias que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo de los servidores(as) públicos, la integración familiar y el aumento paulatino de los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los servidores(as) con la entidad.

#### ESPECÍFICOS

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

### 4. ALCANCE

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

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

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

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

Durante las etapas de planeación y ejecución del programa de bienestar establecido para la vigencia, el IPES tendrá en cuenta los lineamientos brindados a nivel nacional y los

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

que se establezcan para la ciudad de Bogotá en relación con la emergencia de salud pública; en consecuencia, la entidad deberá estar al tanto de los lineamientos que se generen en el transcurso de la vigencia para realizar en dado caso los ajustes correspondientes al programa, revisando las estrategias que sean acordes al momento.

## 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 cuando se requiera 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.

### **Dirección General y Jefes de Dependencia:**

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

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

- a. Participar en la identificación de las nuevas necesidades de Bienestar de su dependencia y/o equipo de trabajo y realizar las demás recomendaciones que consideren pertinentes.
- b. Participar en las actividades de bienestar programadas.
- c. Diligenciar las encuestas de satisfacción correspondientes a que haya lugar.
- d. Comprometerse en asistir y participar activamente en las actividades de Bienestar programadas por la Subdirección Administrativa y Financiera y justificar al correo electrónico [bienestar@ipes.gov.co](mailto:bienestar@ipes.gov.co) con copia al correo del jefe inmediato en caso de no asistir.

### **La Comisión de Personal:**

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

### 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.

**Pandemia:** Propagación a nivel mundial de una nueva enfermedad.

**COVID-19:** Enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2, neumonía.

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>

**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 2022, 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 2022), 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 2022.

El instrumento fue diligenciado por 77 servidores/as públicos/as, del total de 96 durante el mes de diciembre de 2021; la población a quienes se les aplicó la encuesta se encuentra 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 80%.

### 7.1. COMPONENTE BIENESTAR

#### 7.1.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

El componente de Protección y Servicios Sociales busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor(a) y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.

Para cumplir tal propósito los recursos asignados para el año fiscal 2022 fueron establecidos para realizar actividades de deportivas, recreativas, culturales, de promoción y prevención en salud y promoción de programas de vivienda, manualidades y otros estímulos dirigidos a los servidores/as públicos/as del Instituto.

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

##### 7.1.1.1. Actividades Recreo-deportivas, culturales, Turismo y Capacitación No Formal/ Bono de consumo- con asignación de recursos

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de “Detección de necesidades de Bienestar para la vigencia 2022” y de teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de bienestar con recursos vigencia 2022, se describen en el cuadro

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>Código: PA02-DE-005</b>	<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

siguiente, las actividades a realizar en el marco del programa de bienestar con recursos.

COMPONENTES QUE INVOLUCRA	ACTIVIDAD
Salud, Recreo-Deportiva y Formación No Formal	Programa Integral de Estilos de Vida Saludable y Nutrición. El programa incluye:  Valoración individual de nutrición, Jornadas informativas de Nutrición y estilos de vida saludable, acompañamiento en actividades de acondicionamiento físico e hidratación básica.
Turismo	Caminata Ecológica
Cultural	Cine

#### 7.1.1.2. Actividades o servicios Para los Hijos de los Servidores Públicos

- ✓ **Navidad para hijos/as de servidores/as públicos/as.** Para los hijos/as de los servidores/as públicos/as que estén entre los 0 y los 12 años, 11 meses y 29 días de edad con corte al 31 de diciembre de 2022, 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 padres<sup>1</sup>, se hará entrega de un bono de consumo para utilizar en almacenes de cadena.
- ✓ **Actividades para hijos/as de Servidores/as Públicos/as- Rango de edad 0 meses hasta los 2 años y 29 días de edad.** Entrega de un (1) bono para ingresar a actividades, cursos a servicios para los hijos/as de servidores/as públicos/as.
- ✓ **Actividades para hijos/as de Servidores/as Públicos/as-Rango de edad de 3 años y hasta los 12 años y 29 días de edad.** Actividades recreativas ejecutadas en la semana de descanso escolar.
- ✓ **Actividades para hijos/as de Servidores/as Públicos/as- Rango de edad de 13 a 25 años.** Bono para ingreso a actividades recreativas, artísticas o culturales para niños y jóvenes de 13 a 25 años.

**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) Debido al alto nivel de incertidumbre frente al comportamiento de la pandemia por contagios de Covid-19, la ejecución de las actividades de bienestar en modalidad presencial estarán sujetas a los lineamientos que se brinde por parte del Gobierno Nacional y de la Alcaldía Mayor de Bogotá, respecto a encuentros presenciales como resultado de medidas de prevención por contagio; en todo caso, la entidad actuará en procura de disminuir el impacto negativo que esto pueda tener sobre la ejecución del programa de Bienestar e Incentivos, por tanto, en caso de no ser posible en algún

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

momento el desarrollo de las actividades presenciales, se realizará la nueva planeación de estas en modalidad virtual a excepción de las actividades turísticas que no se llevarían a cabo por su naturaleza.

- c) La información personal y familiar reportada por cada servidor(a) con relación a su conformación familiar. Sobre dicha información, se vinculará a cada servidor y a sus familias a las actividades correspondientes. (solo se tendrá en cuenta el número de personas reportadas por el servidor).
- d) Para el caso de los hijos de los servidores, se tendrá en cuenta su fecha de nacimiento para determinar el rango de edad al cual quedará vinculado para las actividades o para la asignación de bonos, este último, en los casos que sea aplicable según la normatividad vigente. Se generarán los listados por edades haciendo un corte de la información con un tiempo previo a la realización de la actividad.

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.

#### **7.1.1.3. Sala de Bienestar**

La entidad implementó en la vigencia 2021 la Sala de Bienestar en las instalaciones del IPES, espacio que ha sido dotado de juegos de mesa y televisor, este espacio podrá ser utilizado por los colaboradores que así lo deseen en sus horas de almuerzo y descanso estando disponible de 12:00 m a 2:00 p.m. de lunes a viernes y adicional los viernes en un horario adicional de 4:30 a 5:30 p.m. Este proceso fue resultado en el acuerdo sindical numeral 1.1. Acuerdo sindical 2022.

La Subdirección Administrativa y Financiera-Talento Humano determinará las normas de préstamo y uso de la misma y motivará la realización de actividades que se puedan realizar en este espacio.

#### **7.1.1.4. Celebraciones Grupales o reconocimientos por días especiales**

**Día de la mujer y el hombre “Día del Género”:** Actividad resaltando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo en los Colaboradores la igualdad de género en el desarrollo de sus labores diarias como estrategias de gestión para la obtención de los resultados propuestos por la entidad; en este sentido, la entidad estará al tanto de articular y armonizar con las actividades distritales propuestas por la Secretaría de la Mujer , el DASCOD y/o de la caja de compensación Familiar. 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. Actividad liderada por el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, para los servidores públicos.

**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 2022.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

**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 2022 a los Colaboradores que son padres.

**Día del Conductor:** Fecha de conmemoración en la que se realiza un reconocimiento a los Colaboradores que trabajan como conductores en la entidad. Actividad liderada por el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, para los servidores públicos.

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

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

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

#### **Celebración Del Día Del IPES (Numeral 1.3 Acuerdo Sindical 2022)**

Se realizará en un día del mes de noviembre de 2022, diferentes actividades culturales en el marco de la celebración de cumpleaños del Instituto Para la Economía Social – IPES.

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

#### **7.1.1.5. Ferias u Ofertas de Servicios**

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

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

#### **7.1.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL- SALARIO EMOCIONAL**

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

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

- ✓ **Reconocimiento del preciado tiempo de los Bebés,** La entidad concede a las servidoras públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia; La Subdirección Administrativa y Financiera realiza el control de esta actividad.
- ✓ **Tarde de Juego:** La entidad establece otorgar a los servidores (as) que tengan hijos (as) de 0 a 10 años de edad “una tarde de Juego”, por medio de permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral de la tarde, concedida dentro del mes de octubre en la semana de receso. La Subdirección Administrativa y Financiera llevará el control de este beneficio.
- ✓ **Salas Amigas de la Familia Lactante en entorno laboral:** La entidad implementó una sala de lactancia, bajo las normas técnicas de seguridad requeridas, conservando la armonía y delicadeza de la maternidad, donde los Colaboradores pueden hacer uso de estas instalaciones.

#### **7.1.2.2. Celebraciones Especiales para el servidor(a)**

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

En este aspecto deberá tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- ✓ El permiso deberá ser solicitado por el Servidor/a Público/a interesado, mediante el diligenciamiento del formato FO-405 día de permiso especial remunerado por cumpleaños y radicado en Talento Humano como mínimo con 3 días de anticipación con el visto bueno del Jefe de la Dependencia.
- ✓ El/la Servidor/a Público/a puede hacer uso del permiso el mismo día de cumpleaños o dentro de un (1) mes posterior a la fecha de su natalicio, mutuo acuerdo con el jefe de la dependencia.
- ✓ Para los servidores públicos que cumplen años en el mes de diciembre, podrán hacer uso del permiso el mismo día de cumpleaños o dentro de un (1) mes es decir para el mes de enero del año siguiente.

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

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

un nacimiento.

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

### 7.1.2.3. Permisos, Descansos Compensados y Horarios Flexibles

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

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

**Permiso remunerado por matrimonio (numeral 3.4. Acuerdo sindical 2022):** La administración concederá el permiso por tres (3) días hábiles consecutivos para los funcionarios que contraigan matrimonio legalmente constituido y la unión marital de hecho; la cual se aprueba siempre y cuando el funcionario presente los documentos que acrediten la declaración de unión marital de hecho de acuerdo a lo expuesto en el artículo 2 de la ley 979 de 2005 y artículo 4 de la ley 54 de 1990; la existencia de la unión marital de hecho entre compañeros permanentes se declarara por cualquiera de los siguientes mecanismos escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial.

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

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

**Horarios flexibles para empleados públicos:** De conformidad con la respectiva Resolución IPES, 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

### 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

- 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.*

**Permiso Remunerado para compartir con las familias:** La entidad otorgará en el año dos jornadas para que el servidor(a) pueda compartir con su familia así:

- Primer permiso remunerado, se asignará en el primer semestre de la vigencia, es decir hasta el 30 de junio
- Segundo permiso remunerado, se asignará en el segundo semestre de la vigencia, es decir hasta el 31 de diciembre.

En este aspecto deberá tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- ✓ El permiso deberá ser solicitado por el Servidor/a Público/a interesado, mediante el diligenciamiento del respectivo formato: Día de permiso especial remunerado por día de la familia y radicado en Talento Humano como mínimo con 3 días de anticipación con el visto bueno del Jefe de la Dependencia.
- ✓ El permiso no es acumulable, ni se podrá disfrutar de manera consecutiva con otros permisos, licencias, días de descanso de semana santa y días de descanso de fin de año, entre otros.

#### **Otros Beneficios:**

**Dispensador de toallas higiénicas y/o tampones para baños de mujeres. (Acuerdo 2020)- retomado en el numeral 1.5. Del acuerdo sindical 2022**

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

#### **7.1.2.4. Oferta de Bienestar- DASCD**

El IPES dará cumplimiento a los lineamientos brindados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y a la oferta de bienestar distrital que esta genere para la vigencia 2022, en este sentido, se realizará la divulgación de la información correspondiente, motivando la participación de los servidores(as) y sus

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

familias.

### 7.1.3. COMPONENTE DE INCENTIVOS

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

#### 7.1.3.1. Incentivos asignados al desempeño individual

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

1. Acreditar como mínimo (1) año de servicio continuo en el Instituto para la Economía Social – IPES.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, es decir, la evaluación del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022.

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 2021 y el 31 de enero de 2022.

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

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

#### 7.1.3.2. Incentivos no pecuniarios

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

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>Código: PA02-DE-005</b>	<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

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
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 7.200.000</b>	<b>\$ 2.100.000</b>

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

- ✓ Tres (3) días de permiso remunerado para los servidores que ocupen el segundo puesto como mejor servidor público en cada nivel jerárquico
- ✓ Dos (2) días de permiso remunerado para los servidores que ocupen el tercer puesto como mejor servidor público en cada nivel jerárquico

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

Se hará un reconocimiento público a todos los ganadores.

## CLIMA Y CULTURA LABORAL

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

Así mismo y con base en la aplicación del instrumento distrital de medición de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida laboral, diseñado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, el cual se aplicó en el Instituto se dará continuidad a las actividades de clima organizacional dirigidas a todos los colaboradores de acuerdo con los resultados obtenidos con la herramienta, generando espacios que faciliten la adaptación al cambio, la aceptación de la diferencia y la adopción de actitudes positivas para mejorar la calidad de vida en el trabajo.

## 8. RECURSOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Busca atender las necesidades de Bienestar de los Servidores/as Públicos/as encaminadas a mejorar y fortalecer el bienestar de los servidores y sus familias.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>Código: PA02-DE-005</b>	
	<b>Versión: 17</b>	
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>

Para cumplir tal propósito los recursos asignados para el año fiscal 2022 son: ciento treinta y cinco millones de pesos m/cte. (\$135.000.000).

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

### 9. Actividades de Bienestar para el Instituto para la Economía Social - IPES en coordinación con el Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital - DASCD

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.

### 10. INDICADORES

Los indicadores que se tendrán en cuenta para la ejecución del Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, son:

COMPONENTE	ACTIVIDAD	Responsable	INDICADOR	META	PRODUCTO	Fecha
Actividades con recursos	Mejorar el bienestar y clima laboral del personal de planta de la entidad a través de un proceso de bienestar en incentivos	Talento Humano	no de actividades de bienestar implementadas/ no actividades programadas x 100	100 %	Actividades de bienestar establecidas en el plan	1° y 2° semestre
Actividades con recursos	Mejorar el bienestar y clima laboral del personal de planta de la entidad a través de un proceso de bienestar en incentivos	Talento Humano	no de asistencia del personal de planta a las actividades sobre no de servidores de planta de la entidad por 100	100%	Listas de asistencia Informes	1° y 2° semestre
Actividades con recursos	Mejorar el bienestar y clima laboral del personal de planta de la entidad a través de un proceso de bienestar en incentivos	Talento Humano	el porcentaje de satisfacción de las actividades de bienestar	80%	las encuestas de satisfacción el informe	1° y 2° semestre
Clima Laboral	Mejorar el resultado del desempeño de clima laboral del IPES en la evaluación realizada por el DASCD	Talento Humano	nivel de riesgo total evaluado por el DASCD en el informe de resultados de clima laboral y calidad de vida en el trabajo	18,81%	informe del DASCD campañas de divulgación	1° y 2° semestre

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>				
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>				
	<b>Código: PA02-DE-005</b>				
	<b>Versión: 17</b>				
<b>Fecha: 28/01/2022</b>					

Clima Laboral	Mejorar el resultado del desempeño de clima laboral del IPES	Talento Humano	porcentaje de ejecución del plan de mejoramiento de clima Laboral	80%	los reportes e informe del plan de mejoramiento	1° semestre
Actividades sin recursos	Mejorar el bienestar y clima laboral del personal de planta de la entidad a través de un proceso de bienestar en incentivos	Talento Humano	no de actividades de bienestar implementadas/ no actividades programadas x 100	100%	Listas de asistencia Informes	1° y 2° semestre
Actividades sin recursos	Mejorar el bienestar y clima laboral del personal de planta de la entidad a través de un proceso de bienestar en incentivos	Talento Humano	No de asistencia de colaboradores a las actividades sobre No de colaboradores de la entidad por 100	80%	Listas de asistencia Informes	1° y 2° semestre
Actividades sin recursos	Mejorar el bienestar y clima laboral del personal de planta de la entidad a través de un proceso de bienestar en incentivos	Talento Humano	el porcentaje de satisfacción de las actividades de bienestar	80%	las encuestas de satisfacción el informe	1° y 2° semestre
Incentivos no pecuniarios	Mejorar el bienestar y clima laboral del personal de planta de la entidad a través de un proceso de bienestar en incentivos	Talento Humano	No incentivos entregados	8	Plan Incentivos Proclamación de incentivos Informe de evaluación del desempeño	1° y 2° semestre
Compromisos acuerdo sindical del programa de bienestar	Hacer seguimiento a los acuerdos sindicales de Bienestar	Talento Humano	cumplimiento de compromisos fijados en el acuerdo sindical.	100%	compromisos cumplidos	1° y 2° semestre

## 11. 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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>

## 12. 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 se adopta el programa de Bienestar Social e Incentivos 2020 del Instituto para la Economía Social – IPES
- Acuerdo sindical vigencia 2020-2022

## 13. CONTROL DE CAMBIOS

VERSI ON	FEC HA	ITEM MODIFICADO	DESCRIPCION DEL CAMBIO
01	2010		
02	2013	Todo el documento	Actualización anual del programa
03	2014	Todo el documento	Actualización anual del programa
04	2015	Todo el documento	Actualización anual del programa

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social		DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
		PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
		Código: PA02-DE-005	
		Versión: 17	
		Fecha: 28/01/2022	
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 I D
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.
13	28/01/2020	Se establece el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019, acorde a la plantilla de Documento estratégico (FO-697 V1)	
		1.Introducción	Se cita el marco normativo que motivó el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos.
		3.Objetivos	Se consolidan los objetivos generales.
		4.Alcance	Se establece la cobertura de bienestar en la Entidad ante este programa en el 2019
		5.Responsables	Se determina los roles y responsabilidades de los actores involucrados en la elaboración y desarrollo del programa.
		6.Definiciones	Se citan definiciones y abreviaturas para mejor comprensión del documento.
		7.Desarrollo	Se define todo el programa de Bienestar e Incentivos
		8.Documentos Asociados	Se cita el marco normativo y los documentos que se asocian en el desarrollo y seguimiento del Programa.
		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.

		DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
		PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
		Código: PA02-DE-005	
		Versión: 17	
		Fecha: 28/01/2022	
14	14/10/2020	7.1 COMPONENTE BIENESTAR	Se ajustó el presupuesto para el desarrollo del plan y se ajustaron las actividades a desarrollar en el marco del programa de bienestar social e incentivos
		7.2 COMPONENTE DE INCENTIVOS	Se ajustaron los criterios de los incentivos no pecuniarios a entregar
		7.3 ACTIVIDADES DE BIENESTAR PARA EL INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL -IPES EN COORDINACIÓN CON EL DASC	Se incluyeron las actividades a realizar en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el numeral 7.3.
		8. DOCUMENTOS ASOCIADOS	Se actualizó la lista de documentos.
		12. ANEXOS	Informe de resultados de la encuesta para la actualización de necesidades de Bienestar de los servidores/as del Instituto Para La Economía Social – IPES
15	29/01/2021	2. Justificación	Se ajusta la justificación del documento, suprimiendo lo relacionado con la normativa expedida con ocasión de la emergencia sanitaria
		7. Desarrollo	Se actualiza el numeral con las acciones definidas para la vigencia 2021
16	30/07/2021	2. JUSTIFICACIÓN	Se modificó toda la justificación en razón al Acuerdo sindical
		5.Responsables	Se ajusta redacción en literal a de la dirección General. Se ajusta redacción en literal c de servidores públicos Se ajusta redacción en literal b del comité de selección
		7.3.1.1 Actividades Con Recursos Financieros:	Se ajusta actividades para la vigencia 2021
		7.3.1.2 Actividades Con Recursos Financieros:	Se ajusta actividades para la vigencia 2021
		7.2.2 Incentivos no pecuniarios	Se ajustan los valores y se incluye cuadro con descripción
		7.4 Generalidades	Se incluye este ítem
17	6/01/2022	Todo el Documento	Actualización anual del programa

#### 14. ANEXOS

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

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	



**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.**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>

## 1. Objetivo General

Aplicar un instrumento de recolección de datos a partir del cual se conozcan las expectativas que tienen los servidores(as) públicos de la entidad con relación a las actividades de bienestar que se esperan proyectar en el marco del programa de bienestar de la vigencia 2022.

## 2. Metodología

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

### Población Objetivo:

GRUPO	NÚMERO DE SERVIDORES /AS DE LA ENTIDAD	MUESTRA
Servidores/as del Instituto Para la Economía Social - IPES	Total De Cargos: 102 Total De Servidores Activos al momento de la aplicación de la Encuesta: 77	77

## 3. Resultados De La Encuesta

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

### 3.1. Información General

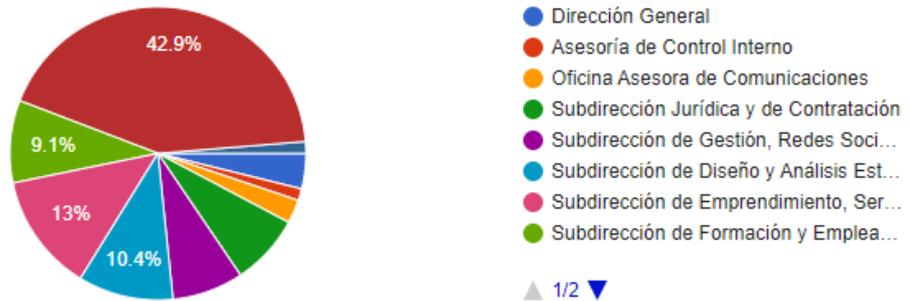
El total de servidores públicos vinculados a la entidad al momento de la aplicación de la encuesta son 96, de estos 77 respondieron a la encuesta realizada lo cual corresponde a un 80% del total de la población.

Los gráficos 1 y 2 que se muestran a continuación, evidencian la participación de los servidores públicos por Dependencia y por tipo de vinculación, encontrándose en la primera gráfica, diversidad en la participación y en la segunda, el mayor porcentaje correspondiente del 76.6% de los servidores de carrera administrativa.

**Gráficos No. 1 y 2**

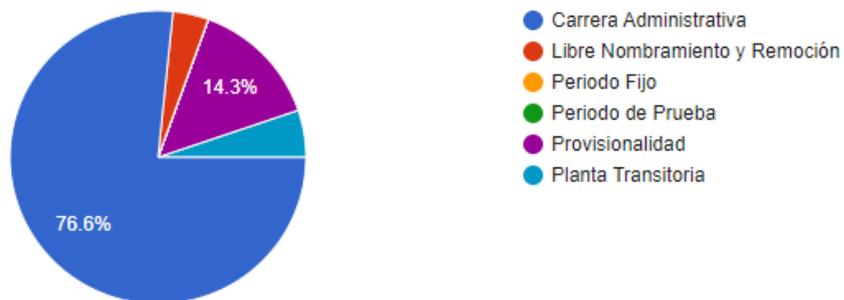
Seleccione la dependencia a la que pertenece

77 respuestas



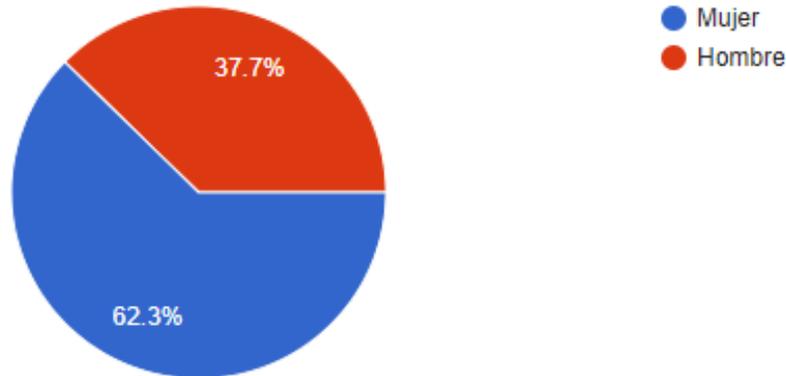
Tipo de Vinculación

77 respuestas



En relación con la caracterización general de la población que contesta la encuesta, se evidencia que en un 62% corresponden a mujeres y un 37% a hombres.

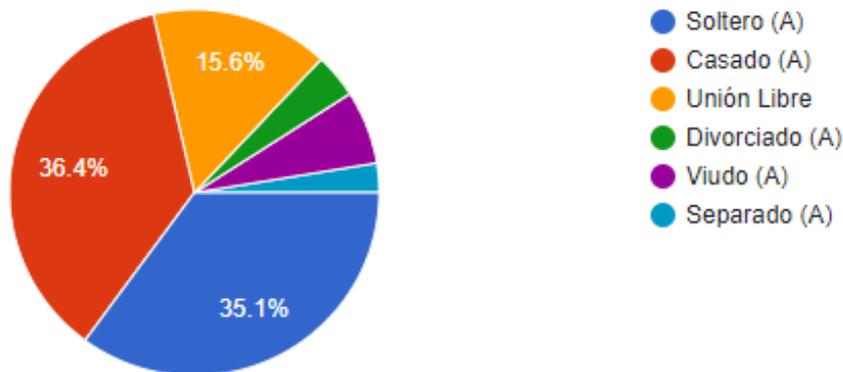
**Gráfica 3**  
**Sexo**



Se consideró de igual manera, la pregunta del **estado civil** para tener una visión general de la composición familiar de los servidores públicos, encontrándose según gráfica 4 que predominan los casados en un 36%, los solteros en un 35%, seguido de las personas en unión libre con un 15%.

**Gráfica 4**  
**Estado Civil**

Estado civil actual



En relación a los rangos de Edad predominantes, los datos demuestran mayor concentración de personas entre los 39 a 45 años de edad.

### Hijos(as)

Con relación a los hijos(as), se identifica a partir de información consultada en el archivo “base de datos general funcionarios de planta (2019)” y de la confirmación de los datos previo al desarrollo de actividades de bienestar en vicencias anteriores que en su orden:

- ✓ Predominan los hijos en edades de los 13 a los 25 años
- ✓ Algunos servidores tienen hijos(as) en edad escolar

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PA02-DE-005</b>
		<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

- ✓ Existe un mínimo de servidores con hijos en la primera etapa de la infancia entre los tres meses a los 2 años

La tabla siguiente muestra la distribución de los hijos e hijastros.

**Tabla 1.  
Distribución de los Hijos(as)- Hijastros**

Hijos, distribución por rangos de edad	Total
Hijos entre 18 a 25 años	55
Hijastros entre 15 a 18 años	3
Hijos en edad escolar de 3 a 17 años. (5 niños de 3 a 5 años, 23 niños de 6 a 12 años)	28
Hijos de meses a los 2 años	4
<b>Total</b>	<b>90</b>

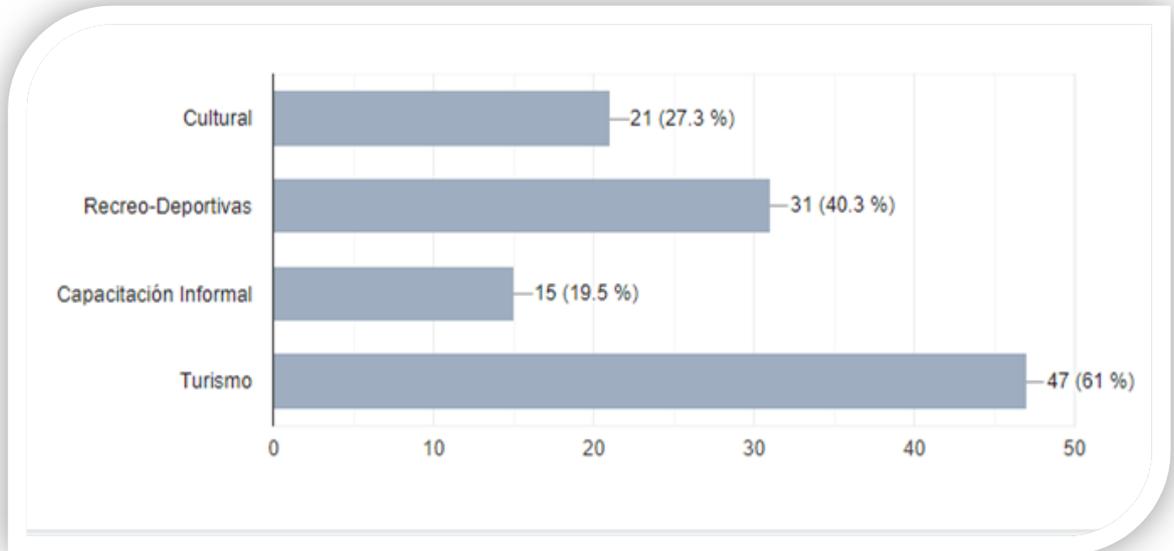
### **3.2. RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR POR CATEGORÍAS- DEPORTE, CULTURA, TURISMO y CAPACITACIÓN NO FORMAL**

La encuesta fue diseñada de tal manera que los servidores expresaran sus intereses frente a la proyección de las actividades de bienestar en Deportes, Culturales, de Turismo y de capacitación no formal, independiente de si su realización se proyecte en modalidad virtual o presencial, resultados que se muestran a continuación. Para cada una de las categorías los servidores debían priorizar de acuerdo con sus intereses haciendo uso de las escalas de 1 muy importante, 2 importante y 3 poco importante.

Antes de plantear las preguntas específicas de deporte, cultura y turismo, entre otras, se solicita a los servidores(as) contestar a la siguiente pregunta general ¿De las siguientes opciones de actividades que hacen parte de los programas de Bienestar, cuales son los que motivan más su participación?, esto con el objetivo de identificar una tendencia hacia los principales gustos de los servidores por tipo de actividad, encontrando según se evidencia en gráfica 5 en su orden, que los intereses están priorizados por las actividades de turismo (61%), seguido de las recreo-deportivas (40%), las culturales (27%) y finalmente las de capacitación informal (19%).



Gráfica 5

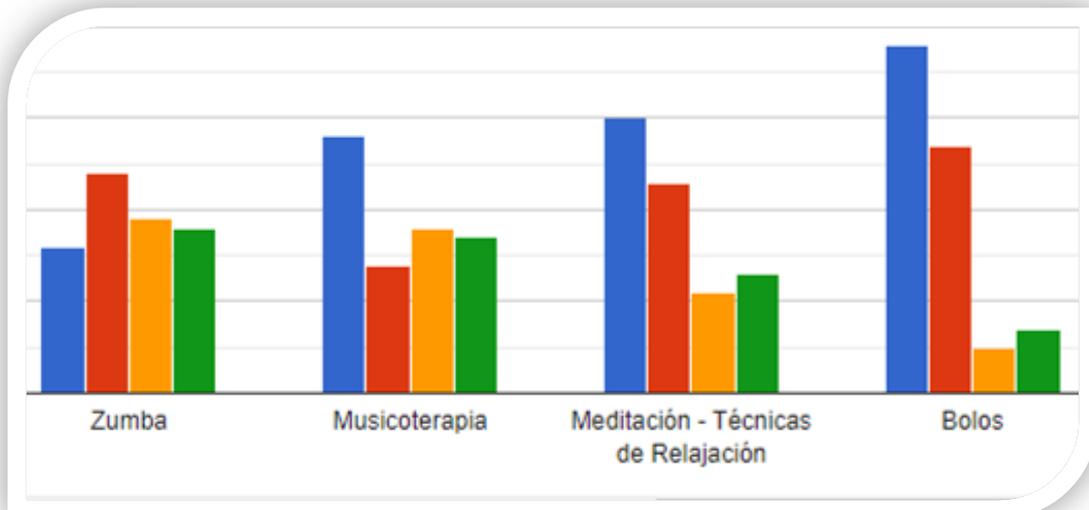


### 3.2.1. ACTIVIDADES RECREO-DEPORTIVAS

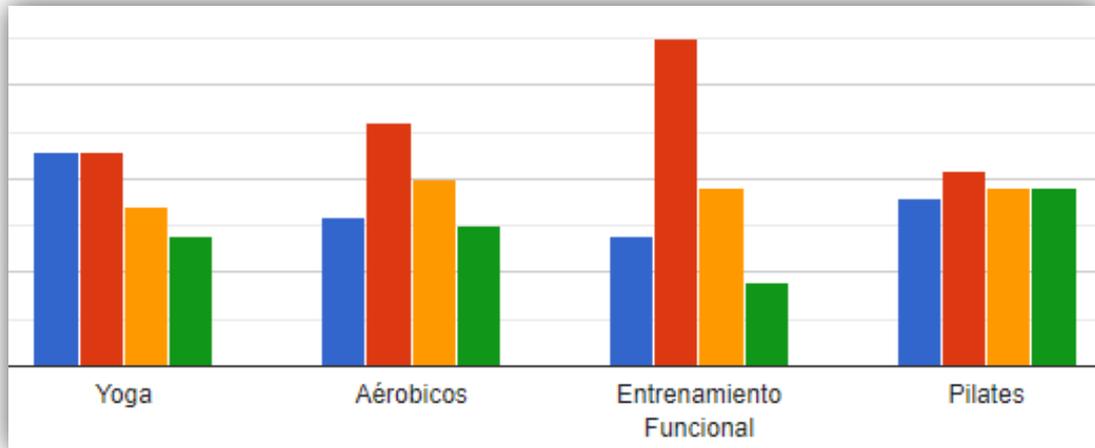
En las actividades recreo-deportivas, la valoración de Muy Importante el juego de bolos, seguido de técnicas de relajación y musicoterapia y Yoga.

En la práctica de los deportes no se percibe un alto interés, esto según muestran los datos, sin embargo, las actividades con mayor aceptación son las de fútbol, atletismo y voleibol. (ver gráficos 6,7 y 8)

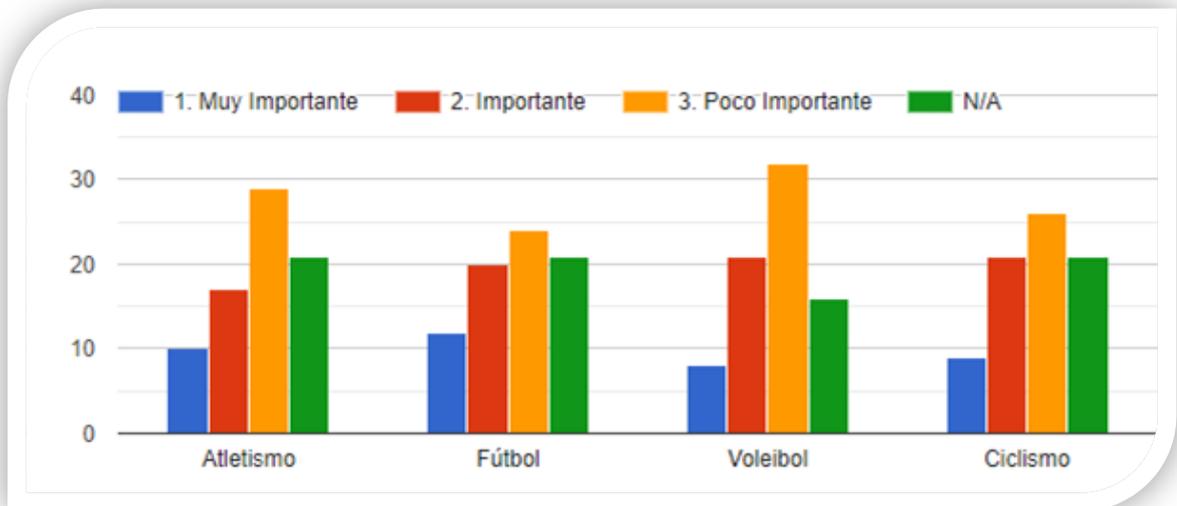
Gráficas 6, 7 y 8  
Actividades Recreo-Deportivas



Gráfica 7



Gráfica 8



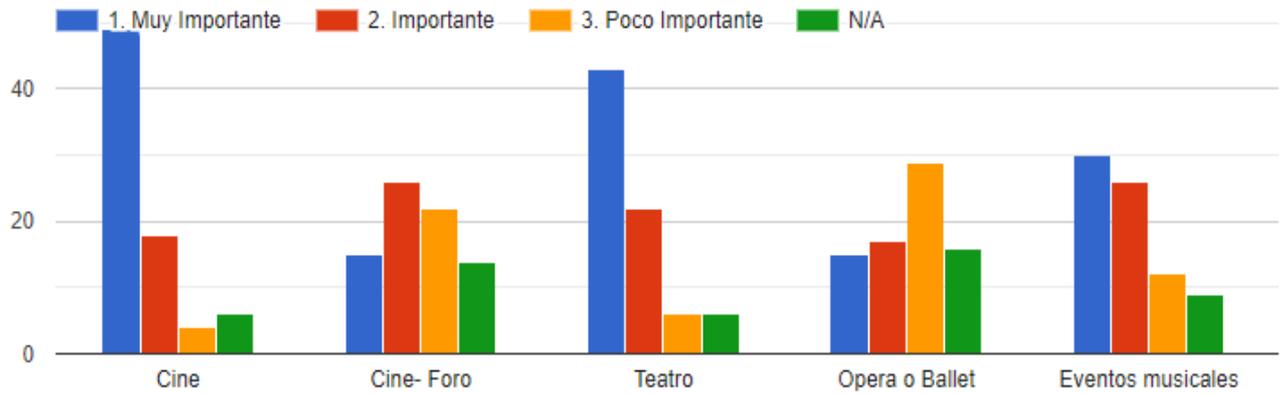
Ahora bien, para identificar otros gustos que no se hayan clasificado previamente en la respuesta, se solicitó que los servidores(as) mencionaran si ninguno de las actividades recreo-deportivas fuera de su interés que refiriera cuales. Revisando las respuestas se encuentro solo una relacionada con tenis.

### 3.2.2. ACTIVIDADES CULTURALES

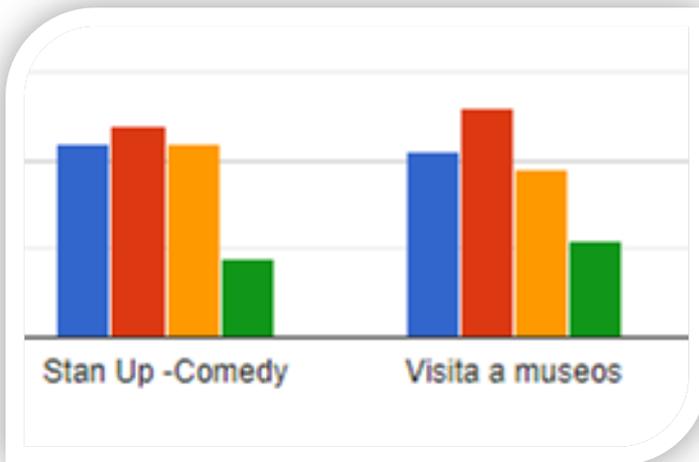
Los resultados muestran que los servidores(as) consideraron como muy importante dos actividades culturales de cine y teatro y recorridos a diferentes lugares; en la categoría de importante, se ubicaron las actividades de cine-foros y los eventos musicales (ver gráficos No. 9,10 y 11).



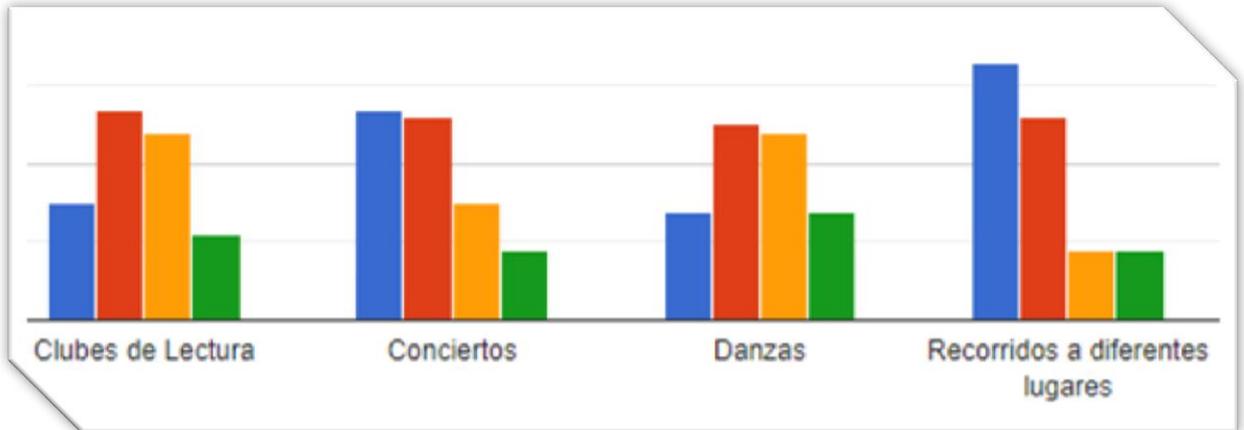
Gráfica 9  
Actividades Culturales



Gráfica 10



**Gráfica 11**

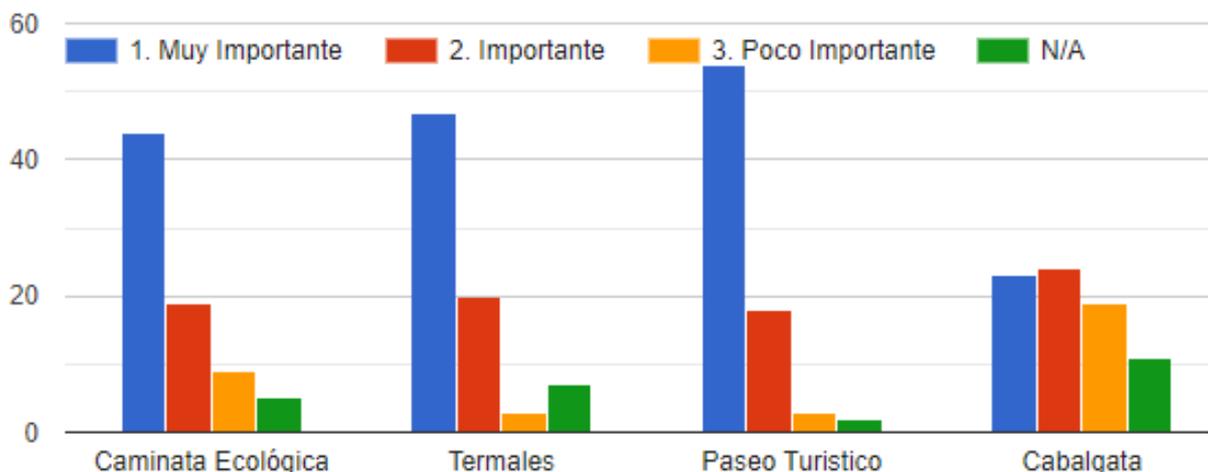


En relación con otros gustos o intereses que no fueron clasificados, y se permite un campo libre para registrar dichas preferencias, se encuentran conciertos, bingo bailable, caminatas ecológicas. Finalmente se presenta un comentario de que por la pandemia preferiría asistir a espacios al aire libre que no tenga mucho flujo de personas.

### 3.2.3. ACTIVIDADES DE TURISMO

Los resultados muestran que los servidores establecieron como muy importante el paseo turístico, mostrando una diferencia marcada con relación a las demás opciones tales como los termales y la caminata ecológica; y en la categoría de importante tiene una mayor representación la cabalgata seguida de los termales. (ver gráfico 12).

**Gráfico No.12  
Actividades de Turismo**

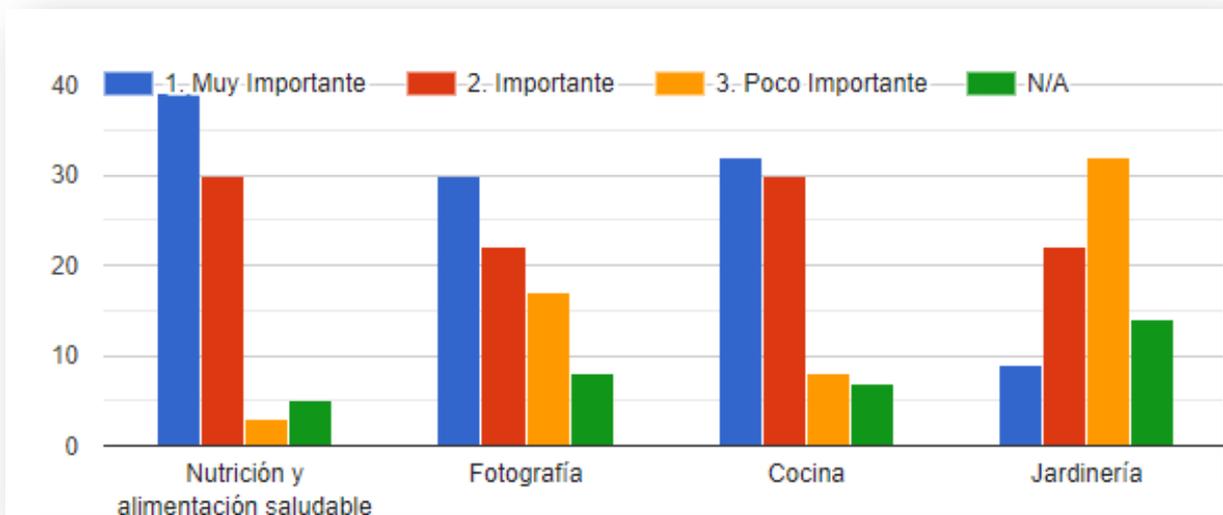


Frente a expectativas turísticas diferentes a las planteadas, algunos servidores(as) expresaron su interés en los recorridos a diferentes sitios de la ciudad, asado o picnic.

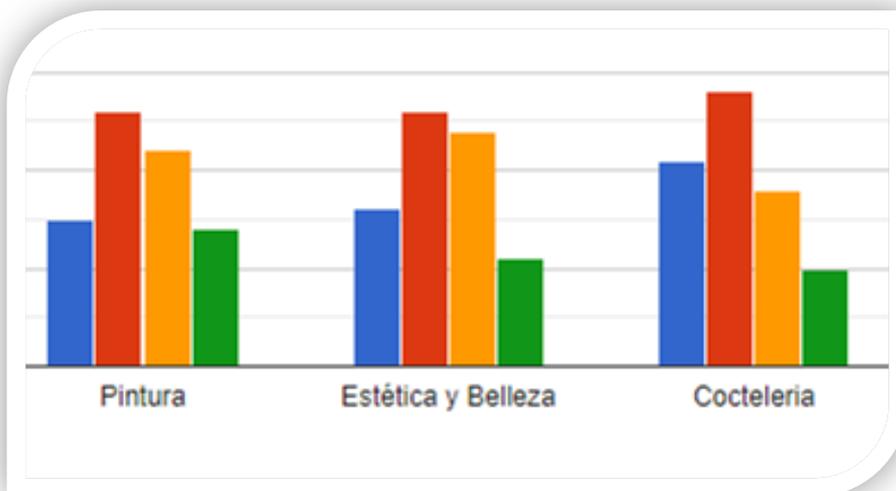
### 3.2.4. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN NO FORMAL

Con respecto a la priorización de actividades de capacitación no formal realizada por los servidores(as) se determina como muy importante y bien marcado frente a las demás opciones el de Nutrición y alimentación saludable, seguido de cocina y fotografía.

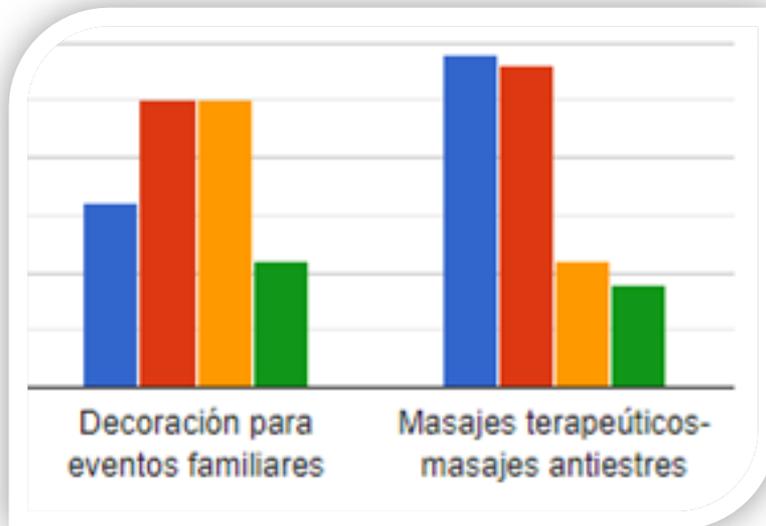
**Gráfico No.13**  
**Actividades de Capacitación no formal**



**Gráfico No.14**



**Gráfico No.15**



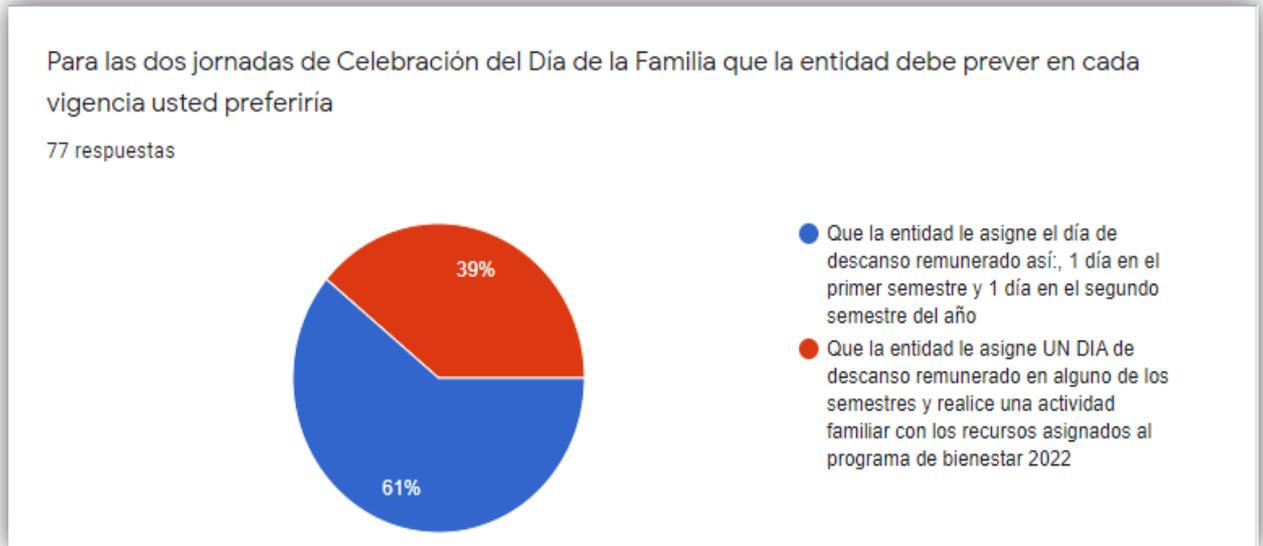
En este tema de capacitación informal, fue importante preguntar que si en alguna de estas capacitaciones se incluyeran recursos para los elementos o ingredientes principales que se requirieran, ¿cómo preferiría en términos de logística recibir los elementos? a lo cual fue contundente la respuesta, de preferir el envío de los mismos a sus domicilios.

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

#### **3.3.1. FAMILIA:**

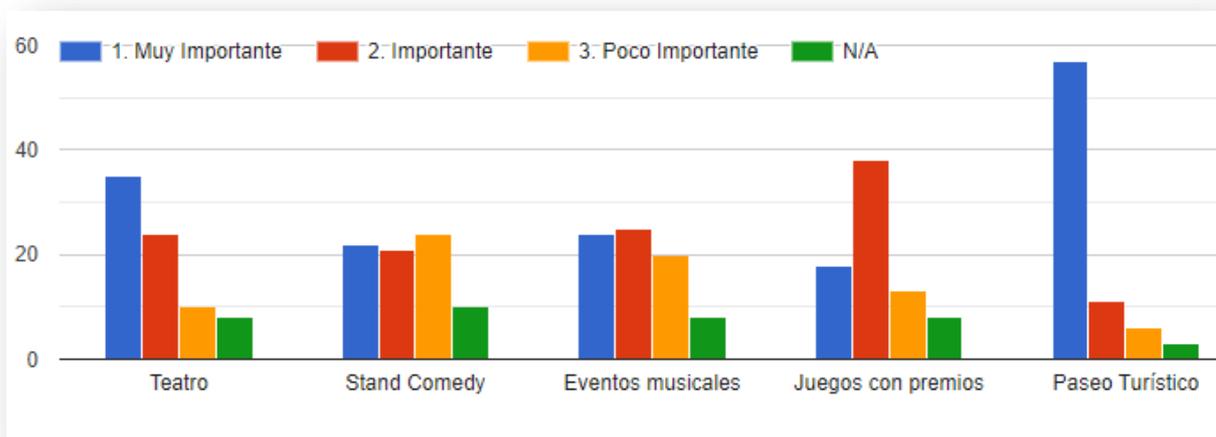
Los resultados muestran que el 65% de los servidores tienen preferencia a que la entidad le asigne el día de descanso remunerado para compartir con su familia en el primer y segundo semestre respectivamente, mientras que el 39% opina que sea un día de descanso remunerado para un semestre y que la entidad realice una actividad familiar con recursos del programa. (Ver gráfico No. 16)

Gráfico No.16



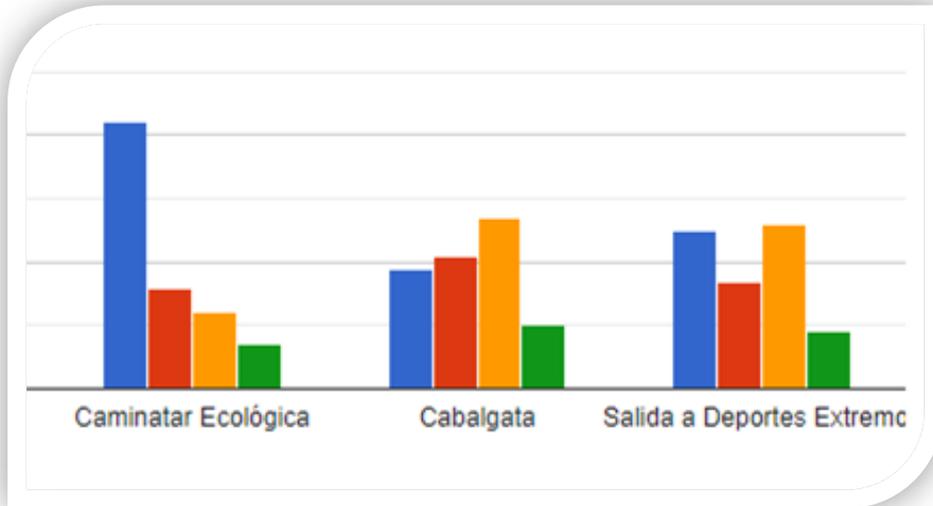
Continuando con este tema, se evidencia con los resultados de la siguiente pregunta de interés por actividades que le permita al servidor(a) compartir en familia que se establece como muy importante el paseo turístico y la caminata ecológica seguido del teatro. (Ver gráficos No. 17 y 18)

Gráfico No.17



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
	<b>Código: PA02-DE-005</b>	<b>Versión: 17</b>
	<b>Fecha: 28/01/2022</b>	

**Gráfico No.18**



En los espacios abiertos en los cuales se permite a los servidores(as) expresar otras necesidades, solo se obtiene un comentario refiriendo a que este tipo de actividades sean presenciales.

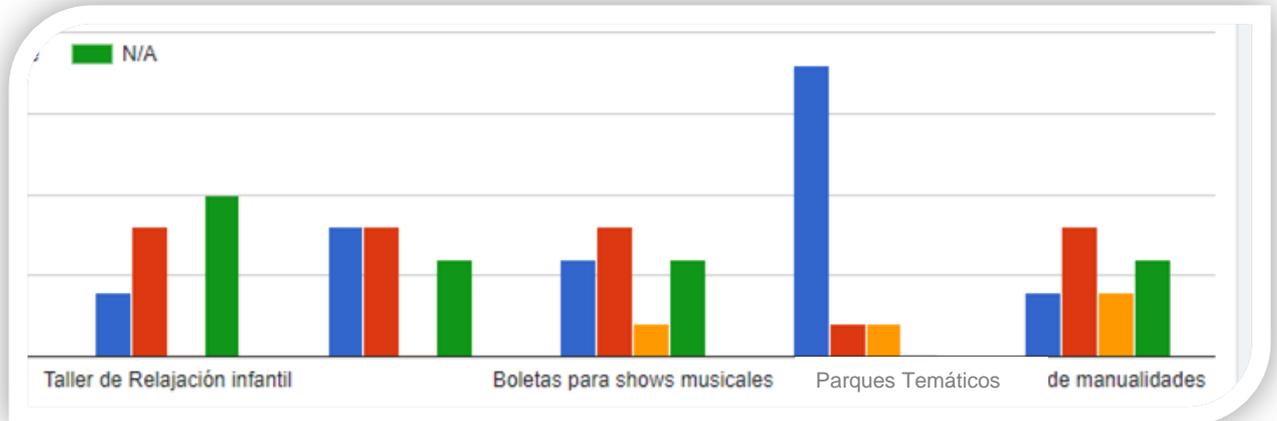
### **3.3.2. ACTIVIDADES PARA HIJOS**

Se consultó a los encuestados si tenían hijos(as), pregunta a la cual el 71% responde positivamente, en consecuencia, se solicita a estos servidores(as) responder a las preguntas correspondientes de acuerdo al rango de edad en la que se encuentran sus hijos, esto con el objetivo de identificar sus intereses frente al desarrollo de actividades y acceso a otros servicios para ellos(as).

#### **3.3.2.1. ACTIVIDADES PARA NIÑOS DE CERO A SEIS AÑOS:**

La siguiente gráfica indica que los servidores que tienen hijos en el rango de edad de cero a 6 años les interesa de manera contundente recibir boletas para el ingreso a parques o sitios temáticos, las demás actividades que fueron nombradas tuvieron una baja participación en los resultados, encontrándose una mínima diferenciación entre los datos. (ver gráficos No. 19)

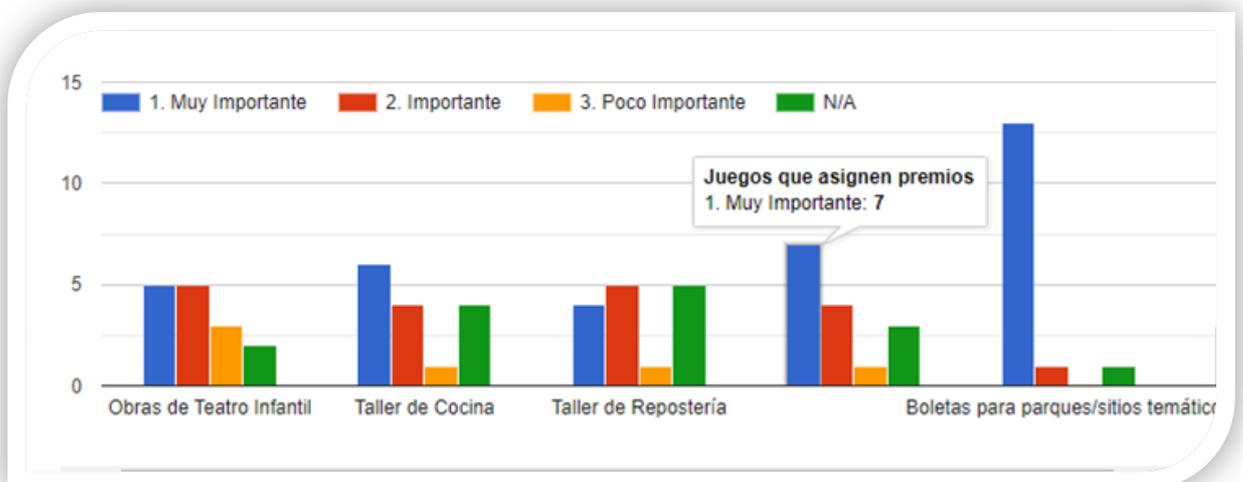
Gráfico No.19



### 3.3.3. ACTIVIDADES PARA HIJOS DE SIETE A DOCE AÑOS

La siguiente gráfica No. 20 indica las preferencias de los servidores que tienen hijos en el rango de edad de 7 a 12 años de edad, la cual coincide con la respuesta de los padres de los niños de cero a 6 años, en cuanto esperarían en orden de importancia acceder a boletas para el ingreso de sus hijos(as) a parques o sitios temáticos y aunque con un rango bajo, le dan también mayor importancia a la participación en juegos en los cuales se les asignen premios o talleres de cocina.

Gráfico No. 20



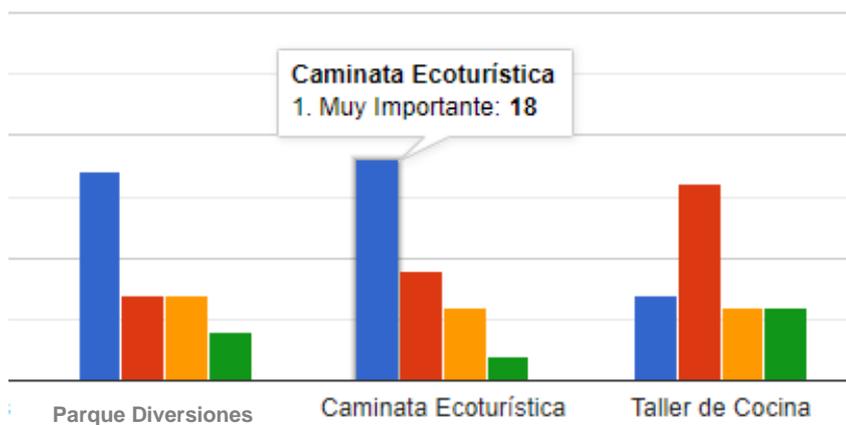
### 3.3.4. ACTIVIDADES PARA HIJOS DE 13 a 25 años

La siguiente gráfica indica la valoración que le dieron los servidores que tienen hijos en el rango de edad de 13 a 25 años de edad a las actividades planteadas, siendo en su orden, obtener boletas para el libre acceso a servicios culturales, deportivos o recreativos, seguido de caminata ecoturística y finalmente, parque de diversiones (ver gráficos 21 y 22).

Gráfico 21



Gráfico 22



Respecto a lo obtenido en las preguntas abiertas para identificar otro tipo de intereses de los servidores con hijos(as), se encuentra en común para los dos primeros rangos de edad la solicitud de vacaciones recreativas y solo se recibe un comentario para el último rango de edad refiriéndose sobre un taller de fotografía.

### 3.4. VACACIONES RECREATIVAS NIÑOS HASTA LOS 12 AÑOS

Se consultó de igual manera el interés en las vacaciones recreativas para los niños(as) a lo cual se encuentra que el 54% responde positivamente a esta propuesta en comparación a un 45% de los encuestados con hijos. De igual manera, se encontró que las propuestas de actividades recreativas tuvieron acogida y en porcentajes similares.(ver gráficos 23 y 24).

Gráfico 23

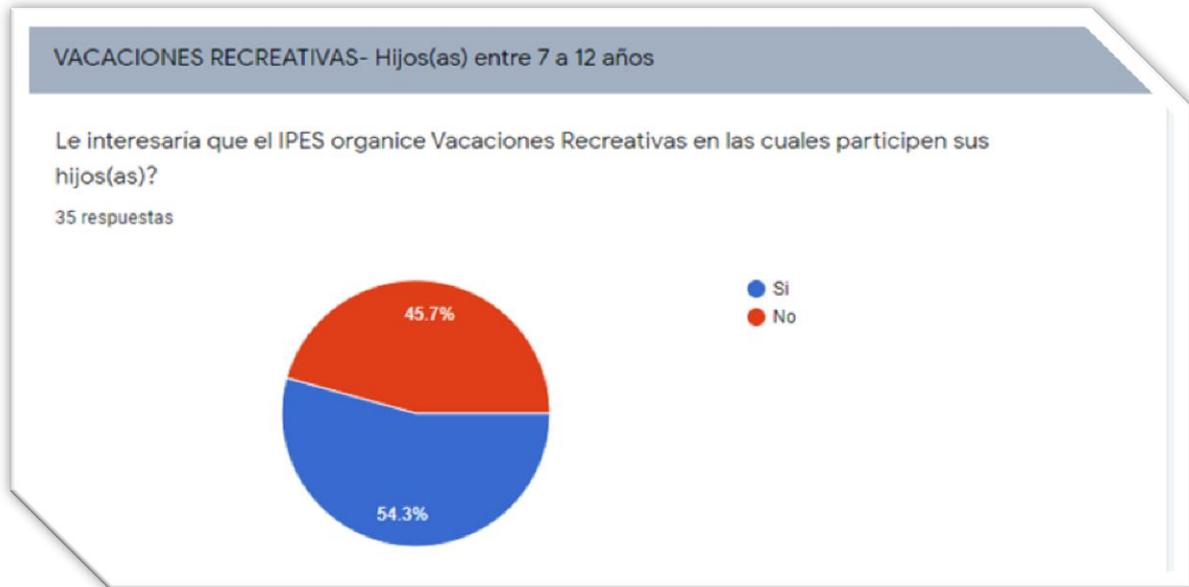
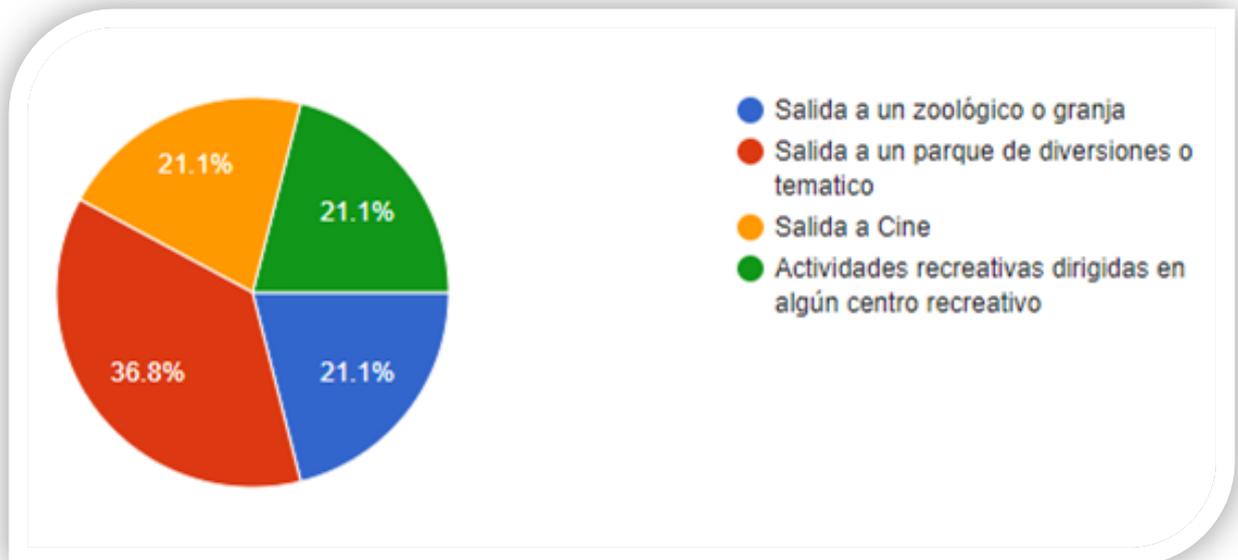


Gráfico 24



### 3.5. ESPARCIMIENTO Y RECREACIÓN- BONOS CANJEABLES

En relación con aportes que pueda realizar la entidad en el marco del programa de bienestar para actividades libres de esparcimiento y recreación, se brinda a los servidores(as) la opción de priorizar en orden de importancia el acceso a diversidad de bonos de consumo, sobre el tema se obtiene como resultado que existe así:

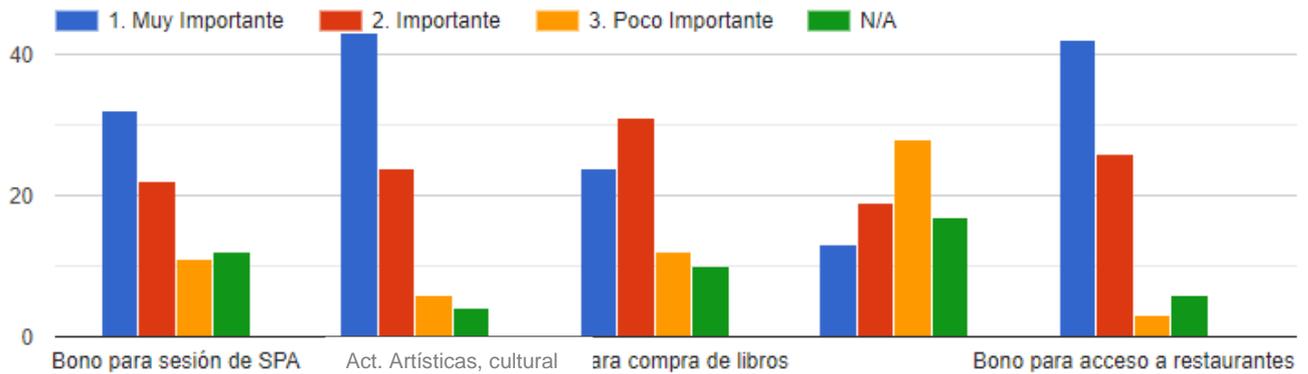
Opción 1: Bonos para acceso a actividades artísticas, turísticas, recreativas, culturales o



vacaciones

Opción 2: Bonos Sodexo. funciona como un bono tipo cheque en papel de seguridad, lo podrás utilizar como medio de pago de acuerdo con el producto, valor y establecimiento.

Opción 3: Bono para acceso a restaurantes.



### 3.6. OFERTA DE SERVICIOS DE BIENESTAR

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

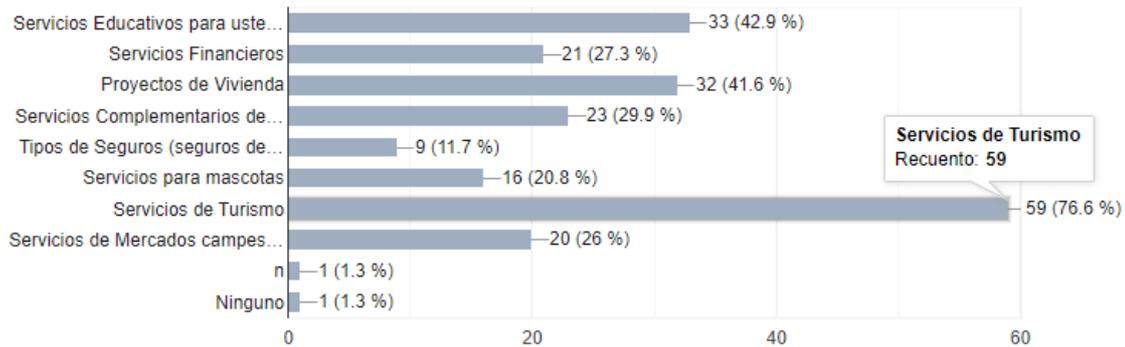


### OFERTA DE OTROS SERVICIOS DE BIENESTAR

De las siguientes temáticas, por favor seleccione cuales serían de su interés.



77 respuestas



### 3.7. OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIA

- ✓ Facilidad de acceso académico a sus funcionarios
- ✓ Establecer desde el inicio del año la programación de bienestar y que esta no se vea reflejada en el segundo semestre. Se aplique durante todo el año.
- ✓ ¿Que, si nos obligan a participar que se cumpla por todos, hasta los directivos, con respecto al acta de compromiso que hacen con los dineros recogidos y si los pagan todos? Respetuosamente sugiero que los bonos sean para consumo general y no específicos como la vigencia 2020 (servicios compensar) que algunos no hemos utilizado.
- ✓ actividades en familia
- ✓ son mejores las actividades presenciales donde se comparta con los compañeros de trabajo.
- ✓ que los bonos sean de libre consumo en lo que desee apersona no condicionarlos.
- ✓ Sugerirles los horarios de las actividades para que no se cruce tanto con las actividades laborales
- ✓ Ya estamos en la reactivación de la ciudad e nivel laboral es hora de empezar a realizar actividades fuera de la entidad al aire libre y dejar de patrocinar actividades con recursos virtuales que no son bien acogidas
- ✓ Cuando se programen actividades virtuales, se debe permitir trabajo en casa, el día completo del evento.