



20221000780395  
30/08/2022 9:59:03



20221000780395

GD-F-008 V.17

Página 1 de 2

## RESOLUCIÓN No. SSPD – 20221000780395 DEL 30/08/2022

**“Por la cual se modifica el Programa de Bienestar Social de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios para la vigencia 2022, adoptado mediante Resolución SSPD - 20221000012125 del 24 de enero de 2022”**

### EL SUPERINTENDENTE DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS (E)

En ejercicio de las facultades legales conferidas en los artículos 2.2.19.6.5. y 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015, el numeral 18 del artículo 8 del Decreto 1369 de 2020, el Decreto 1293 del 25 de julio de 2022, y

### CONSIDERANDO:

Que en cumplimiento de lo establecido en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, los artículos 19 y 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998, los numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, el artículo 2.2.19.6.5 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 32 del Decreto 2929 de 2005, la Superintendencia de Servicios Público Domiciliarios mediante Resolución SSPD - 20221000012125 del 24 de enero de 2022 adoptó el Programa de Bienestar Social e Incentivos de para la vigencia 2022.

Que los artículos 2.2.10.1. y siguientes del Decreto 1083 de 2015, establecen el Sistema de Estímulos, definidos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados los cuáles deben implementarse a través de los programas de bienestar.

Que el artículo 2.2.10.2. del mismo Decreto, establece que, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, las Entidades públicas podrán ofrecer a sus empleados y familias programas de protección y servicios sociales, señalados de forma taxativa en el mismo.

Que en virtud de esta disposición, se adicionó en el numeral 11 del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la SSPD para la vigencia 2022, en el cual se dispone que a partir de la expedición

---

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No SSPD-20201000057315 de 09 de diciembre del 2020, modificada por la Resolución No. SSPD-20201000057965 del 14 de diciembre de 2020.

Sede principal.  
Bogotá D.C. Carrera 18 nro. 84-35  
Código postal: 110221  
PBX 60 (1) 691 3005. Fax 60 (1) 691 3059  
[sspd@superservicios.gov.co](mailto:sspd@superservicios.gov.co)  
Línea de atención 60 (1) 691 3006 Bogotá.  
Línea gratuita nacional 01 8000 91 03 05  
NIT: 800.250.984.6  
[www.superservicios.gov.co](http://www.superservicios.gov.co)

Dirección Territoriales  
Diagonal 92 # 17A – 42, Edificio Brickell Center, piso 3.  
Código postal: 110221  
Barranquilla. Carrera 59 nro. 75 -134. Código postal: 080001  
Bucaramanga. Calle 54 No. 31 – 94. Código postal: 680003  
Cali. Calle 26 Norte nro. 6 Bis – 19. Código postal: 760046  
Medellín. Avenida calle 33 nro. 74 B – 253. Código postal: 050031  
Montería. Carrera 7 nro. 43-25. Código postal: 050031  
Neiva. Calle 11 nro. 5 – 62. Código postal: 230001



de la presente resolución, la ejecución de las actividades y acciones establecidas en el Programa de Bienestar Social, se limitarán a aquellas contempladas en el artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 de 2015, las cuales podrán gestionarse por intermedio de la Caja de Compensación.

Que, en virtud de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**Artículo 1.** Modificar el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios para el año 2022, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente Resolución, el cual hace parte integral de la presente resolución.

**Artículo 2.** Comunicar a la Dirección de Talento Humano y al Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo el contenido de la presente resolución, para su ejecución y evaluación.

**Artículo 3.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D. C.

**LORENZO CASTILLO BARVO**

Superintendente de Servicios Públicos Domiciliarios (E)

Proyectó: Paola Márquez Rodríguez – Profesional Especializado DTH

Revisó: M. Alexandra Daste Forero – Coordinadora del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo

Revisó: Geraldine Giraldo Moreno- Directora de Talento Humano

Revisó: Luz Karime Jaimes Bonilla –Secretaria General ( e )

# Programa de Bienestar Social e Incentivos – 2022

Decreto 612 de 2018

**Secretaría General**  
**Dirección de Talento Humano**  
Agosto de 2022

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
1. MARCO NORMATIVO.....	6
2. OBJETIVO.....	10
2.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	10
3. BENEFICIARIOS .....	11
4. RESPONSABLE .....	12
5. OBLIGACIONES.....	13
5.1. Obligaciones de la Superservicios.....	13
5.2. Obligaciones de los Servidores Públicos.....	13
6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	14
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	17
7.1. FORTALEZAS .....	17
7.2. OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	19
8. DISEÑO.....	22
8.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	23
8.1.2. FACTORES PSICOSOCIALES .....	23
8.1.2.1. Deportivos y recreacionales.....	23
8.1.2.2. Eventos artísticos y culturales .....	24
8.1.2.3. Capacitación en artes, artesanías, modalidades creativas u otros .....	24
8.1.2.4. Teletrabajo / Trabajo virtual en casa.....	25
8.1.2.5. Concurso los Servidores Públicos tienen talento.....	25
8.1.2.6. Bienestar espiritual .....	25
8.1.3. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	26
8.1.3.1. Horarios flexibles para los servidores .....	26
8.1.3.2. Jornada laboral especial para mujeres embarazadas y lactantes .....	27
8.1.3.3. Institucionalizar el Día del abuelo .....	27
8.1.3.4. Actividades especiales con ocasión del Día de la familia .....	27
8.1.3.5. Acciones con ocasión del Día de la niñez y la recreación .....	28
8.1.3.6. Reconocimiento a los servidores que formalicen su relación conyugal .....	28
8.1.3.7. Adecuación de salas de lactancia materna.....	28
8.1.3.8. Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.....	28
8.1.4. CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	29
8.1.4.1. Día Nacional del Servidor Público .....	29
8.1.4.2. Reconocimiento a Servidores Públicos según su profesión .....	29
8.1.4.3. Celebración del Día del trabajo decente.....	30
8.1.4.4. Acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación por reformas organizacionales .....	30
8.1.4.5. Programa de incentivos de reconocimiento .....	30

8.1.4.6.	Celebración de cumpleaños .....	31
8.1.4.7.	Medición de clima laboral y cultura organizacional.....	31
	Cambio Organizacional.....	32
8.1.5.	PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA	32
8.1.5.1.	Entorno laboral Saludable.....	32
8.1.5.2.	Promoción de la lectura y espacios culturales en familia.....	33
8.1.5.3.	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte .....	33
8.2.	EJE 2: SALUD MENTAL.....	33
8.2.1.	HIGIENE MENTAL .....	34
8.2.1.1.	Estrategias para el mantenimiento de la salud mental.....	34
8.2.1.2.	Estrategias de trabajo bajo presión .....	34
8.2.2.1.	Prevención del Sedentarismo .....	35
8.2.2.2.	Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento .....	36
8.2.2.3.	Telemedicina y teleorientación psicológica .....	36
8.3.1.1.	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad .....	37
8.3.1.2.	Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas .....	37
8.4.1.2.	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.....	39
8.4.1.1.	Creación del banco nacional de experiencias de éxito en materia de bienestar social. ....	39
8.4.1.2.	Reconocimiento a la buena gestión de bienestar de las entidades públicas	40
8.4.1.3.	Contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación por su desempeño .....	40
9.	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	43
9.1.	Ruta de la felicidad: La felicidad nos hace productivos .....	43
9.2.	Ruta del crecimiento: Liderando talento .....	43
9.3.	Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos.....	43
9.4.	Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien .....	44
9.5.	Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento.....	44
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	44
11.	ACTIVIDADES A DESARROLLAR.....	46

## INTRODUCCIÓN

Para la construcción del Programa de Bienestar Social de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios se parte de los lineamientos y la normatividad establecida por el Gobierno Nacional, la cual busca generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, a su vez se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y el desarrollo profesional y personal.

Adicionalmente, con el regreso paulatino a la presencialidad y como resultado de los avances reportados en el país en el marco de la pandemia ocasionada por la COVID-19 se replantea nuevamente el Programa y se adapta a la nueva realidad y nuevas prácticas de tal manera, que su implementación regrese a la presencialidad y cuando sea de obligatoriedad por las circunstancias, recurra a la virtualidad de tal manera que no se pierda el norte y propósito sublime de su esencia, el cual es contribuir con un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida y el equilibrio entre la vida personal y laboral de todos los servidores públicos, exaltando su labor y propendiendo el sentido de pertenencia y motivación.

Para su diseño e implementación se ha encargado al Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Talento Humano.

Este programa, es un componente esencial en el desarrollo armónico e integral del servidor público y se formula a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, dando cumplimiento a la Ley 1567 de 1998, estas iniciativas se identificaron mediante la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social aplicada en el mes de diciembre del 2021, contando con una participación de 566 personas, equivalentes al 79% de la población total de servidores de la entidad con base en la planta del 27 de diciembre de 2021 la cual reporta 716 funcionarios.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Programa de Bienestar Social e Incentivos se estructuró de acuerdo con el *Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022* de acuerdo con los 5 ejes estratégicos.

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Convivencia Social
4. Alianzas Interinstitucionales
5. Transformación Digital (eje transversal al programa) hace directa referencia a nuevas formas de adaptación laboral.

Siempre en línea con las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los funcionarios del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en

el desarrollo sostenible de la institución y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito de lo público.



## 1. MARCO NORMATIVO

El Programa de Bienestar Social de la Superintendencia de Servicios Públicos se encuentra enmarcado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del estado colombiano.

- **Constitución Política de Colombia, artículo 209.** Facultad de las autoridades administrativas para coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.
- **Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.** Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- **Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único,** que en el artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; así mismo, en el artículo 34 dispone la obligación de los empleados públicos de capacitarse.
- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 581 de 2000.** Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- **Ley 724 de 2001.** Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1010 de 2006.** Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
- **Ley 1221 de 2008 y Decreto Reglamentario 884 de 2012.** Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable.
- **Ley 1581 de 2012 y Decreto Reglamentario 1377 de 2013.** Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.



- **Ley 616 de 2013 y Documento CONPES 3992 de 2020.** Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- **Ley 1811 de 2016.** Por la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.
- **Ley 1823 de 2017.** Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.
- **Ley 1857 de 2017.** Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1955 de 2019.** Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, “Pacto por Colombia – Pacto por la Equidad”.
- **Ley 1978 de 2019.** por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias.
- **Decreto Legislativo 491 de 2020.** Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica.
- **Decreto 1740 de 1990. Celebración Día del Abuelo.** Elaboración de programas especiales para exaltar los méritos y las calidades de las personas que tengan diez (10) años menos que "la esperanza de vida al nacer", calculada para ese año por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE.
- **Decreto 2771 de 2008.** Prevención del Sedentarismo, telemedicina, teleorientación psicológica.
- **Decreto 2865 de 2013 compilado en el art. 2.2.15.1 y ss. del Decreto 1083 de 2015.** Día Nacional del Servidor Público.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 2362 de 2015 compilado en el artículo 2.2.9.4.1 del Decreto 1072 de 2015.** Celebración del día del Trabajo Decente.
- **Decreto 894 de 2017.** Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo

Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

- **Decreto 051 de 2018.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009, relativo a la inclusión de los hijos de los servidores hasta los 25 años en el Programa Nacional de Bienestar.
- **Decreto 1232 de 2018.** Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas.
- **Circular DAFP No. 100-08-2015 y No. 100-08-2013.** Horarios flexibles para servidores públicos.
- **Circular DAFP No. 100-13-2015.** Programas de Bienestar Social
- **Circular DAFP Externo No. 11 y No. 12 de 2017.** Cumplimiento Acuerdo Colectivo.
- **Circular Externa DAFP – Ministerio de Transporte No. 11 de 2017.** Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
- **Directiva 09 de 2018 Presidencia de la Republica.** Por el cual se directrices de austeridad.
- **Directiva Presidencial No. 02 de 2020.** Medidas para atender la contingencia por COVID 19, a partir uso de las tecnologías la información y las telecomunicaciones – TIC.
- **Directiva Presidencial No. 03 de 2020.** Aislamiento inteligente y productivo - trabajo en casa servidores públicos y contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión.
- **Directiva Presidencial 04 de 2021.** Retorno de servidores y demás colaboradores del estado de las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional a trabajo presencial.
- **Guía de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional – DAFP 2005.** Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
- **Sistema de estímulos orientaciones metodológicas – DAFP 2012.** Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los

programas de bienestar y planes de incentivos.

- **Documento CONPES 3918 de 2018.** Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia.
- **Guía de estímulos de los servidores públicos, Versión 1, septiembre de 2018.** El cual brinda los lineamientos impartidos por Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS. (2018).**
- **Manual operativo sistema de gestión modelo integrado de planeación y gestión – MIPG (2019).** El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
- **Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, 2020.** Servidores Saludables, Entidades Sostenibles.
- **Artículo 15 de la Ley 2159 de 2021.** Destinación de recursos para programas de capacitación y bienestar social.
- **Artículo 11 del Decreto 397 de 2022 del MHCP.** Plan de Austeridad del Gasto 2022 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación

## **2. OBJETIVO**

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

### **2.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

Los objetivos estratégicos orientan las acciones propuestas para que los actores involucrados adelanten las estrategias necesarias en el marco de la planeación y la gestión integral del talento humano:

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Realizar e implementar acciones que permitan monitorear la exposición a factores de riesgo con el fin de identificar posibles alteraciones del estado de salud de los colaboradores ocasionadas por la labor o por la exposición al ambiente laboral.

### **3. BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social todos los servidores públicos de la planta de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el Parágrafo 2 del Decreto 051 de 2018.

Se entiende por familia del servidor:

- i) El cónyuge o compañero(a) permanente;
- ii) Los padres del empleado;
- iii) Los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor;

La entidad garantiza la cobertura del núcleo familiar, es decir, en el evento que los cónyuges o compañeros permanentes trabajen en la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, solamente uno de los dos podrá ser beneficiario de los incentivos no pecuniarios entregados para cada hijo, por lo tanto, no será posible la entrega de doble incentivo.

Respecto al Plan de Incentivos, este cubrirá a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos.

La ejecución de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán cobertura para los funcionarios de planta y contratistas.

Los servidores que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), no podrán participar de las actividades de bienestar social.

#### **4. RESPONSABLE**

La Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

## **5. OBLIGACIONES**

### **5.1. Obligaciones de la Superservicios**

La Superservicios a través del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrá las siguientes obligaciones para el desarrollo del Programa de Bienestar Social:

1. Identificar las necesidades de bienestar, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos de la Entidad.
2. Programar las actividades de bienestar y facilitar a los servidores su asistencia a las mismas.
3. Ejecutar los planes y programas institucionales descritos en el Programa de Bienestar Social. En caso de ser necesario podrá contar con el apoyo de otras entidades, centros de capacitación, establecimientos públicos y privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad.
4. Cumplir con el cronograma establecido en el Programa de Bienestar Social para el desarrollo de las actividades.
5. Establecer los lineamientos para la realización de los exámenes médicos ocupacionales de la Superservicios.

### **5.2. Obligaciones de los Servidores Públicos**

Los funcionarios de la Superservicios, están obligados a:

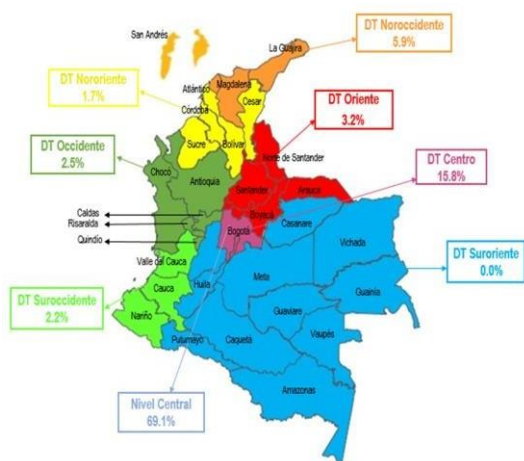
1. Realizar dentro de los tiempos establecidos la inscripción a las actividades en las que desea participar, o en las que se señale por parte del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo como necesarias.
2. Participar en las actividades de bienestar a las cuales se haya inscrito.
3. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista.
4. Una vez inscrito el funcionario o grupo familiar en cualquiera de las actividades programadas, su inasistencia o incumplimiento con la intensidad horaria sin causa justificada, traerá como consecuencia el descuento del valor de la misma a través de nómina, salvaguardando la integridad del patrimonio público.
5. Los funcionarios no podrán llegar en estado de embriaguez, ni consumir bebidas alcohólicas en las actividades de bienestar organizadas por la Superservicios.

## 6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Para el diseño del Programa de Bienestar, elaborado conforme los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar e Incentivos y que se implementará en la Superservicios, es necesario contar con los datos demográficos de los funcionarios, con el fin de enfocar y tener claridad sobre el tipo de población objeto y de igual manera como insumo informativo para las diferentes actividades a implementar.

En la actualidad la Superservicios tiene una planta de 994 empleos de la cual se tienen provistos 716 cargos, los funcionarios (planta a 27 de diciembre de 2021) se encuentran distribuidos en todo el territorio nacional:

- Nivel Central se ubica el 69.1%
- Dirección Territorial Centro 15.8%
- Dirección Territorial Noroccidente 5.4%
- Dirección Territorial Occidente 2.5%
- Dirección Territorial Oriente 3.2%
- Dirección Territorial Suroccidente 2.2%
- Dirección Territorial Nororiental 1.7%
- Dirección Territorial Suroriental 0%



**Gráfico No. 1.** Distribución funcionarios en el territorio nacional  
**Fuente:** Dirección de Talento Humano /Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.



**Gráfico No. 2.** Población según género  
**Fuente:** Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

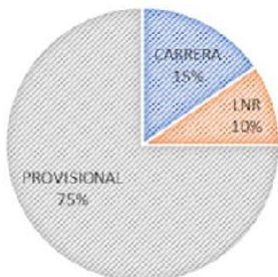
Del total de la población el 58.5% son mujeres lo cual en valores absolutos corresponde a 419 mujeres y el 41.5% del sexo masculino, equivalentes a 297 hombres. En conclusión, en la Superservicios predominan las mujeres sobre los hombres en un 17%.

En lo que respecta a nivel jerárquico predomina el nivel profesional con un 73.7% que en valores absolutos representa a 528 personas, seguido del nivel asistencial con el 9.8% (70), nivel técnico 7.3% (52), nivel asesor 5.3% (38) y directivo 3.9% (28).



**Gráfico No. 3.** Nivel Jerárquico  
**Fuente:** Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

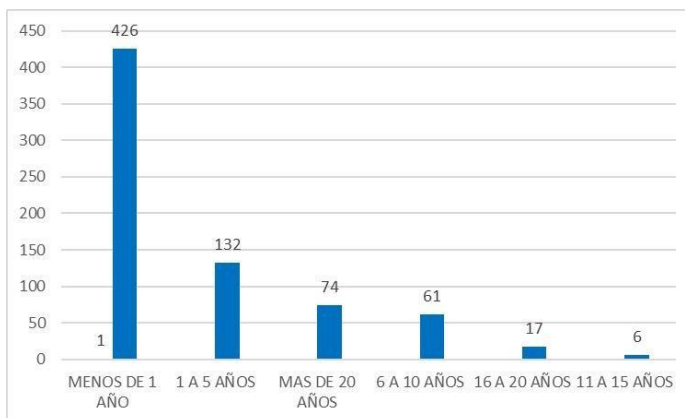




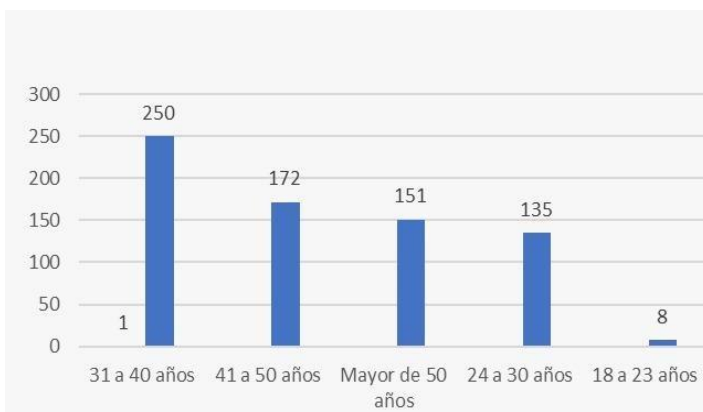
Por tipo de cargo se destaca que el 15.4% (110) de la población se encuentra vinculada por carrera administrativa, el 9.6% (69) son de libre nombramiento y remoción, el 75% (537) son de provisionalidad.

**Gráfico No. 4.** Tipo de cargo  
**Fuente:** Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

En cuanto a los años de servicio encontramos que el 59.5% (426) se encuentran en el rango de menos de un año, seguido de un 18.4% (132) con aquellos que llevan de 1 a 5 años, 10.3% (74) más de 20 años, para los que se encuentran entre 6 y 10 años 8.5% (61), de 16 a 20 años 2.4% (17) y 0.8% (6) para aquellos que llevan entre 11 a 15 años vinculados en la entidad.

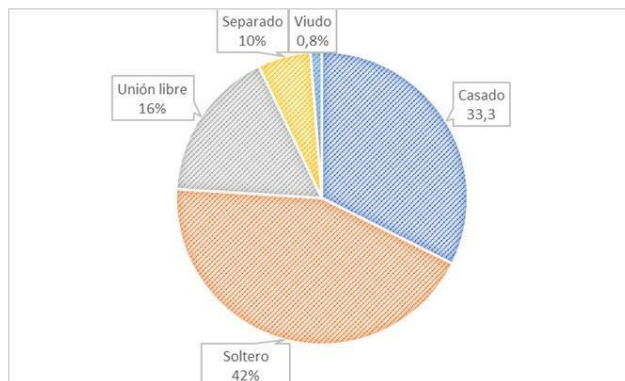


**Gráfico No. 5.** Antigüedad  
**Fuente:** Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios



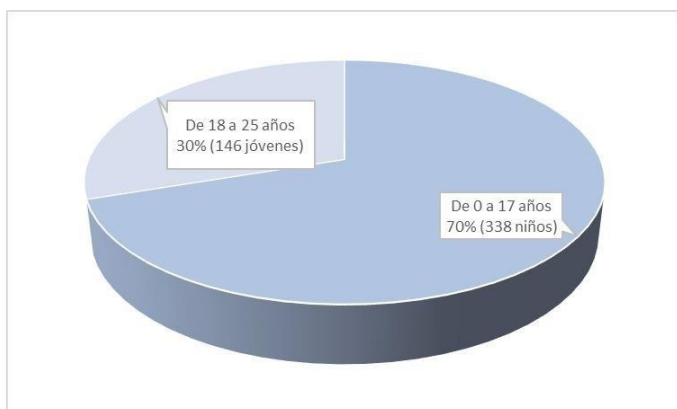
**Gráfico No. 6.** Rango de edades funcionarios  
**Fuente:** Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

El rango de edades de los funcionarios se encuentra discriminado de la siguiente manera: el 34.9% (250) de nuestros funcionarios se encuentran en un rango de edad de 31 a 40 años, el 24% (172) entre 41 y 50, el 21.1% (151) son mayores de 50, 18.9% (135) están entre 24 y 30 años y 1.1% (8) entre 18 y 23 años.



**Gráfico No. 7.** Estado civil de los funcionarios  
**Fuente:** Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

En cuanto al estado civil de los funcionarios se evidencia que el 42% (312) funcionarios son solteros, el 33.3% (232) se encuentran casados, 16% (121) en unión libre, 10% (42) separados, y un 0.8% (9) viudos; es importante mencionar que el grupo de población soltera es el más prominente y que sumados con los porcentajes de grupo de población separada y viuda alcanza el 52.8% del total de los funcionarios, por tal motivo algunas de las actividades, se enfocarán en actividades y programas encaminados a la unión y fortalecimiento de las relaciones personales y familiares



El 55,03% de nuestros servidores (394) tienen hijos, independientemente de su estado civil. De 0 a 17 años 338 niños que equivalen al 70 % y de 18 a 25 años 146 jóvenes que equivalen al 30 %. Lo que Quiere decir que hay un incremento de niños en el rango de 0 a 17 años de 44,97% (186 hijos) y un Incremento de 18 a 25 años con 45,20% (80 hijos).

**Gráfico No. 8.** Rango de edad hijos funcionarios  
**Fuente:** Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

## 7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

En concordancia con el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, el Programa de Bienestar Social para la vigencia 2022, responde a la identificación, recopilación y análisis de la información emanada del diagnóstico de necesidades realizado a los funcionarios de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la Superservicios, el cual identifica las necesidades y expectativas relacionadas con las actividades a desarrollar, siendo este el principal insumo para la realización del programa.

Durante el mes de diciembre de 2021, se aplicó vía correo electrónico la encuesta de Diagnóstico de Necesidades con el objetivo de conocer los niveles de calidad de vida de los funcionarios de la Superservicios e identificar y determinar posibilidades de desarrollo y bienestar, la cual fue diligenciada por 566 funcionarios de los 716 que conforman la planta a (27 de diciembre de 2021) de la entidad, lo cual corresponde al 79.1% de la población.



**Grafico No. 9.** Participación encuesta Diagnóstico de Necesidades  
Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

Los resultados obtenidos en general son positivos y se convierten en la base para el diseño del Programa Nacional de Bienestar para la vigencia 2022. Se anexa informe de resultados.

### 7.1. FORTALEZAS

De acuerdo con la estructura del Plan para la vigencia 2022 podemos anotar que el eje predominante de acuerdo con la encuesta es el Eje Psicosocial el cual tiene los siguientes componentes: **Factor psicosocial**, equilibrio entre la vida laboral y familiar, calidad de vida laboral y promoción de prácticas y hábitos saludables en familia. Cabe anotar que el 72.4% de los encuestados (410 personas) seleccionaron esta opción.

En segundo eje más importante de acuerdo con la población votante, el 62.2% (352 personas) es el **Eje de salud mental**, el cual contempla los siguientes componentes: higiene mental y la prevención de nuevos riesgos a la salud en la pandemia y el desarrollo de este paralelo a las estrategias de retorno a la normalidad y, eventual pospandemia.

En tercer lugar, de acuerdo con la encuesta, está el eje de **Convivencia Social** con una votación de 57.8% (327 personas) con los siguientes componentes: Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y de abuso de poder.

En cuarto lugar, encontramos el eje de **Eje de Transformación Digital** con una participación de 39.9% (226 personas) con los siguientes componentes: creación decultura digital para el bienestar, analítica de datos para el Bienestar y Creación de ecosistemas digitales.

Finalmente, en quinto lugar, el **Eje de Alianzas Interinstitucionales** con una participación del 38.7% (219 personas) con los siguientes componentes: coordinación interinstitucional, fomento a las buenas prácticas en materia de bienestar

En resumen, podemos concluir que los ejes de mayor interés y reconocimiento son el eje psicosocial y de salud mental, frente a los cuáles encontramos de vital importancia seguir haciendo énfasis y dirigiendo toda la estrategia hacia la fidelización y sostenimiento de este tipo de actividades, así como a la creación de nuevas estrategias que les den el debido soporte a estos ejes.

En ese orden de ideas encontramos la imperiosa necesidad de incluir los exámenes Médicos en el Eje de Salud Mental, en el componente de prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pandémicos, toda vez que nuestros líderes son responsables de esa relación con sus directos colaboradores y ello influye no solo en la forma de trabajar y en el ambiente del grupo de trabajo sino en el clima laboral de la entidad.

Además de esto, los líderes están expuestos a obligaciones implícitas a su cargo, donde deben asumir responsabilidades que no pueden ser transferidas a terceras personas. Estas demandas generan altos niveles de estrés y ansiedad además de incertidumbre por depender de otras personas para entregar resultados frente a la gestión. Así mismo, la necesidad de tener una disponibilidad constante por tratarse de cargos de confianza y manejo, tiene una presión implícita frente al ejercicio de sus empleos y la compatibilidad de esta, con sus vidas personales.

Estos cargos deben asumir directamente la responsabilidad por la vida, salud o seguridad de sus trabajadores, por el resultado y la estabilidad económica de la Entidad, por ejercer supervisión de personal, por la preservación de bienes de elevada cuantía o por el manejo de información confidencial de manera constante, que exigen un esfuerzo importante para mantener el control, prever el impacto de esas condiciones, de los diversos factores que las determinan y cuyo rango de afectación puede incluir entre otras cosas, la estabilidad laboral de sus trabajadores y viabilidad de la empresa.

Conscientes de los niveles de riesgo en esta población y con el objetivo de vigilar la salud física y mental y partiendo del alto porcentaje de votación a favor del Eje de Salud Mental, de acuerdo con la Encuesta de Necesidades aplicada para la estructuración del presente

plan, requerimos realizar los exámenes médicos periódicos gerenciales con las siguientes especificaciones:

<b>Valoración Integral Gerencial - Positiva</b>
<b>VALORACIÓN MÉDICA</b>
Consulta De Primera Vez Por Medicina General
Consulta De Primera Vez Por Medicina Especializada (Cardiología)
Consulta psicología
Valoración Nutricional Primera Vez
<b>LABORATORIO CLÍNICO</b>
Colesterol Hdl
Colesterol Ldl
Colesterol
Cuadro Hemático
Glicemia Pre
Triglicéridos
<b>AYUDAS DX ESPECIALIZADAS</b>
Electrocardiograma
Prueba Ergométrica (Test De Ejercicio)
<b>IMAGENOLOGIA</b>
Radiografía De Tórax (P.A. O A.P. Y Lateral, De Cubito Lateral, Oblicuos O Lateral Con Bario)
<b>OTROS</b>
Informe final con recomendaciones
Desayuno

En cuanto al Eje de Convivencia Social, destacamos aspectos como el clima laboral, frente a lo cual la Entidad contempla para la vigencia 2022 hacer el proceso de medición de acuerdo con los resultados de intervención realizados en el 2021 en los cuáles se trabajaron las siguientes dimensiones: comunicación e integración, ambiente laboral y trabajo en equipo, las cuáles refuerzan la necesidad de enfocarnos en el bienestar de los líderes y sus equipos y en general de la salud mental de nuestros servidores a efectos de lograr una entidad fortalecida.

## **7.2. OPORTUNIDADES DE MEJORA**

Encontramos la necesidad de hacer un mayor esfuerzo en los ejes Alianzas interinstitucionales y de Transformación digital, los cuáles dentro de los resultados de la encuesta ocuparon cuarto y quinto lugar.

Es una excelente oportunidad para preparar a nuestros funcionarios para lograr entidades inteligentes con servidores 4.0. si bien las actividades en ese sentido fueron de alta participación y excelente calificación debemos hacer un mejor esfuerzo para enfocarnos

en diferentes disciplinas alrededor de modelos mentales, construcción y visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico y eso sólo es posible al enfocarnos en la transformación digital.

Adicionalmente llevar a nuestros colaboradores a aprovechar las fortalezas y beneficios alrededor de todo el sistema público y el sin número de posibilidades que desde la entidad podemos gestionar con el apoyo de la función pública.

Fortalecer el eje de salud mental articulando las actividades de medicina preventiva y de riesgo psicosocial las cuales permitirán valorar y registrar las condiciones de salud de nuestros colaboradores con el fin de generar hábitos de vida saludable.

Fortalecer las alianzas interinstitucionales y de transformación digital con el fin de preparar a los funcionarios para lograr autonomía total.

Trabajar sobre todos los temas de salud mental, bienestar espiritual y todas aquellas actividades que propendan por el equilibrio entre la vida laboral y familiar

Avanzar más sobre temas como el teletrabajo o un modelo híbrido en el cual se avance frente a las nuevas tendencias globales y digitales en los diferentes sectores

Con estos resultados podemos asegurar que el Plan goza de alta aceptación y reconocimiento por parte de los funcionarios.

Es importante mencionar que la participación en las diferentes actividades alcanza un 41.3% (232 personas), el 26.5 % (149 personas) argumentan una alta carga laboral lo cual en ocasiones les impide asistir y el 26.2% (147 personas) aseguran que el motivo por el cual no asisten es la falta de tiempo, solamente 30 personas, esto es el 5.3% manifiesta que las actividades no son de su agrado y el 0.7% (4) personas argumentaron que no cuentan con la autorización para participar durante la jornada laboral. Como se evidencia en la siguiente gráfica.

Con estos resultados podemos asegurar que el Plan goza de alta aceptación y reconocimiento por parte de los funcionarios.



**Gráfico No. 10.** Motivos por el cual no participarían en actividades de Bienestar  
Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

### **Comentarios generales y recomendaciones por parte de los funcionarios:**

En general el total de los encuestados manifiesta trabajar por hacer una distribución más equitativa de las actividades a través de todo el año, trabajar sobre todos los temas de salud mental, bienestar espiritual y todas aquellas actividades que propendan por el equilibrio entre la vida laboral y familiar toda vez que manifiestan una alta carga laboral.

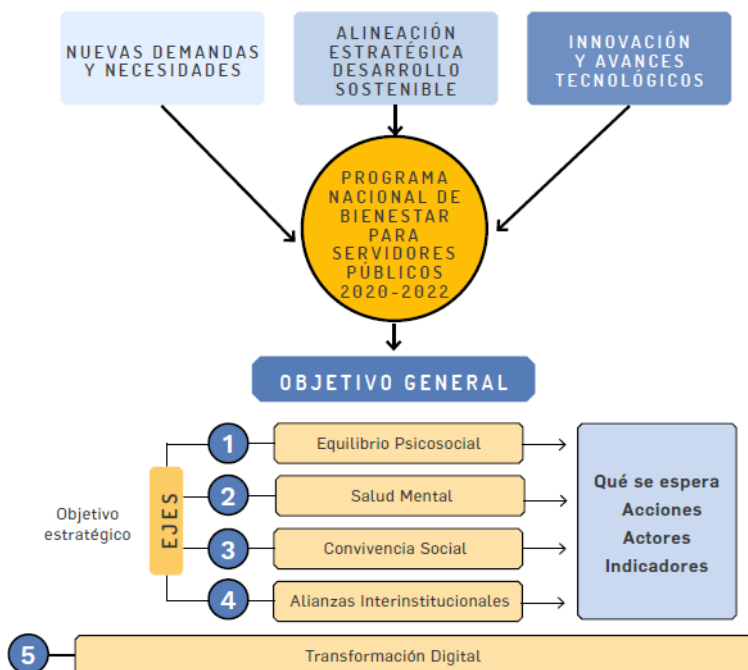
Contar con una mejor planificación por cuanto algunas actividades se realizan sobre el tiempo y muchas veces la no participación se debe a esta razón.

Avanzar más sobre temas como el teletrabajo o un modelo híbrido en el cual se evolucione frente a las nuevas tendencias globales y digitales en los diferentes sectores.

En general el reconocimiento y el sentimiento de gratitud hacia la entidad va en aumento, así como el reconocimiento frente al apoyo que desde la alta dirección se recibe.

## 8. DISEÑO

El Programa de Bienestar Social, es un instrumento a través del cual se responde a la satisfacción de las necesidades del talento humano de la Superservicios, por medio de estrategias que generan un impacto positivo en la atención integral del servidor y espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo y entre los funcionarios y sus familias, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida.



En consecuencia con el análisis de resultados arrojado en la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades, se identificaron las necesidades de los funcionarios frente al desarrollo profesional, familiar y social; por lo tanto, con el fin de atender no solo estas recomendaciones que expresan lo que nuestros funcionarios sienten y piensan acerca del bienestar en la Superservicios, es importante señalar que a partir del *Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022*, divulgado por la Función Pública, será posible articularlo con la agenda global y con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, por tanto, su implementación será posible a través de cinco ejes estratégicos a través de los cuáles se deben desarrollar las actividades de Bienestar.

Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, por lo cual este programa se enmarca los siguientes ejes:



1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Convivencia Social
4. Alianzas Institucionales
5. Transformación Digital (eje transversal)

## 8.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



*Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.*

**ODS:** 3. Salud y Bienestar / 8. Trabajo decente y crecimiento económico

### 8.1.2. FACTORES PSICOSOCIALES

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

#### 8.1.2.1. Deportivos y recreacionales

Dando cumplimiento al Decreto 1567 de 1998 en su artículo 23 y de acuerdo con los resultados obtenidos, las actividades que generan expectativa por parte de los funcionarios para el programa de bienestar de la vigencia 2022, se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales con el propósito de crear camaradería entre los servidores y que mantengan un buen estado de salud y ánimo.

Entre las actividades deportivas y recreativas se encuentran: El programa de acondicionamiento físico, halloween, concursos y tarde de viernes.

Actividades deportivas:

- ✓ Programa de acondicionamiento físico
- ✓ Juegos virtuales de la Función Pública

- ✓ Torneos relámpago: Torneos internos Tenis de Mesa femenino y masculino, Tenis de Campo femenino y masculino, Natación femenina y masculina (Rana Mixto, Mini tejo Mujeres, Tejo Hombres, bolos mixto, juegos de mesa)
- ✓ Juegos internos Superservicios: Torneos internos de: Fútbol Masculino y femenino, Baloncesto femenino y masculino, Voleibol mixto
- ✓ Juegos deportivos Compensar: Fútbol, Baloncesto y Voleibol para las categorías masculino y femenino.

Actividades recreacional - vacacional:

- ✓ Súper olimpiadas del saber
- ✓ Partidos de la Selección Colombia
- ✓ Tardes de viernes
- ✓ Concurso Supermascotas
- ✓ Apoyo escolar
- ✓ Talleres para los servidores y sus familias – Encuentro de Parejas
- ✓ Triqui, triqui Halloween
- ✓ Vacaciones recreativas
- ✓ Feria navideña
- ✓ Salario emocional funcionarios
- ✓ Feria de vivienda
- ✓ Solos y solas
- ✓ Master Chef Superservicios

#### **8.1.2.2. Eventos artísticos y culturales**

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales, se desarrollarán las siguientes actividades:

- ✓ Tardes de cine
- ✓ Cierre de Gestión
- ✓ Vivamos la Navidad (Novena de Aguinaldos)
- ✓ Navidad con nuestros hijos
- ✓ Día de las velitas
- ✓ Superservicios Talent

#### **8.1.2.3. Capacitación en artes, artesanías, modalidades creativas u otros**

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Tardes con propósito: Talleres de coctelería, manualidades, repostería, baile, música, automaquillaje, entre otros.
- ✓ Capacitación licencias de conducción dictadas por el SIM
- ✓ Charla educación financiera
- ✓ Charla de servicios caja de compensación, EPS, Plan Complementario, FNA.
- ✓ Taller de cocina

#### **8.1.2.4. Teletrabajo / Trabajo virtual en casa**

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral; para lo cual se promoverá el Teletrabajo que se adopta bajo la Resolución No. SSPD – 20221000613365 DEL 14-06-2022. En consecuencia, los servidores públicos interesados en acogerse al teletrabajo deberán realizar la solicitud ante el Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Taller trimestral donde se desarrollarán las siguientes temáticas: Manejo de tiempo, Manejo del estrés y Equilibrio casa - trabajo.
- ✓ Readaptación del puesto de trabajo

#### **8.1.2.5. Concurso los Servidores Públicos tienen talento**

Incentivar la participación de los servidores públicos en la participación del concurso los *Servidores Públicos tienen talento*, con el fin de estimular la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Participación en el concurso que promueve anualmente el DAFP

#### **8.1.2.6. Bienestar espiritual**

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendida esta como las creencias y valores que tienen las personas y lo que interiorizan en su vida personal; incluye no solola libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.

Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Taller de conciencia plena
- ✓ Mindfulness
- ✓ Felicidad
- ✓ Yoga

### **8.1.3. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye a la generación de bienestar de los servidores públicos.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

#### **8.1.3.1. Horarios flexibles para los servidores**

En cumplimiento a la normatividad vigente, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, se promoverán los horarios flexibles establecidos en la Resolución No. SSPD - 20221000395615 del 29-04-2022, o la que la modifique, el cual es:

- a. De lunes a viernes de 6:30 am a 2:30 pm jornada continua

Los servidores públicos que requieran este tipo de beneficio deberán revisar las condiciones para acceder a este y solicitarlo al Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo con VoBo de su jefe inmediato quien, de acuerdo con la necesidad del servicio podrá autorizar o negar la solicitud.

Los funcionarios que podrán acceder a este beneficio son:

- a. Madres o padres con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.
- b. Funcionarios que presenten una condición de salud especial.
- c. Funcionarios que tengan a cargo padres mayores, cónyuge o compañero permanente con algún tipo de discapacidad y que dependan de su cuidado.
- d. Funcionarios a cargo de su cónyuge o compañero permanente, que tenga la condición adulto mayor.

#### **8.1.3.2. Jornada laboral especial para mujeres embarazadas y lactantes**

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se

encuentran:

- ✓ Jornada especial embarazadas y lactantes: Reducción de 30 minutos en la jornada.

#### **8.1.3.3. Institucionalizar el Día del abuelo**

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por Función Pública, se realizará una actividad a los servidores públicos que acrediten la condición de abuelos en el mes de agosto para que compartan con sus nietos.

Adicionalmente, se realizará reconocimiento por medio de correo masivo con una tarjeta para conmemorar este día, con el propósito de acercarlos a su familia y mantener al servidor motivado y con un equilibrio en las dimensiones de su vida.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Actividad recreativa para los abuelos y sus nietos - Día del abuelo

#### **8.1.3.4. Actividades especiales con ocasión del Día de la familia**

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; se facilitará y gestionará una jornada semestral para que los servidores compartan con sus familias en un espacio.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Actividad recreativa Día de la familia
- ✓ Caminata ecológica
- ✓ Reconocimiento Día del padre
- ✓ Reconocimiento Día de la madre

#### **8.1.3.5. Acciones con ocasión del Día de la niñez y la recreación**

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Actividad recreativa Día del niño

#### **8.1.3.6. Reconocimiento a los servidores que formalicen su relación conyugal**

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Reconocimiento a quiénes contraigan matrimonio o formalicen su relación. – Circular Interna 20211000000304 del 7/09/2021

#### **8.1.3.7. Adecuación de salas de lactancia materna**

En cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras públicas, se promoverá el uso de las salas de lactancia materna.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Promoción del uso de la sala de lactancia materna.

#### **8.1.3.8. Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales**

Con el propósito de acercar a los servidores con sus familias, equilibrar las dimensiones de su vida, procurar que estén motivados y de esta manera contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, la entidad realizará la promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo, teletrabajo. Se realizarán como mínimo dos campañas donde se informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Priorización del Tiempo Libre- Control sobre el trabajo y gestión del tiempo: Se ejecutarán dos talleres al año. Se desarrollarán las siguientes temáticas: Manejo del tiempo, manejo del estrés, toma de decisiones y equilibrio casa- trabajo.
- ✓ Beneficio de Viernes Feliz

**Nota casos especiales:** Los conductores que no puedan tomar el beneficio de viernes feliz por necesidades del servicio, podrán tomarlo cuando su jefe inmediato se lo apruebe.

#### **8.1.3.9. Calamidad familiar y/o doméstica**

Con la finalidad de generar bienestar a los servidores públicos y sus familias, se entregará un beneficio que otorgará la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, a los funcionarios que se vean afectados por sucesos graves e imprevistos tales como:

- Fallecimiento de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad, en caso que no cuente con recursos económicos o no cuente con un plan exequial
- Enfermedad grave del servidor público que le impida continuar trabajando durante un largo periodo de tiempo
- Hurto de muebles y enseres

- Incendio, inundación, terremoto o cualquier otro fenómeno de la naturaleza que afecte su vivienda

La entrega de este beneficio se revisará y aprobará según el caso.

#### **8.1.4. CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente hace parte también del denominado eje de equilibrio psicosocial y se enfoca en el reconocimiento de la función del servidor y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades.

##### **8.1.4.1. Día Nacional del Servidor Público**

Para este día se realizará una actividad de capacitación y jornada de reflexión institucional encaminada a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público: Conferencia y reconocimiento público a los servidores por quinquenios.
- ✓ Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público: Evento realizado por la Función Pública

##### **8.1.4.2. Reconocimiento a Servidores Públicos según su profesión**

La entidad reconocerá y enaltecerá el trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

- ✓ Reconocimiento al Día de las profesiones
- ✓ Celebración Día del Conductor
- ✓ Celebración Día de la Secretaria

##### **8.1.4.3. Celebración del Día del trabajo decente**

Se adelantarán actividades de promoción, divulgación y capacitación sobre el trabajo decente, con el fin de reconocer y enaltecer la labor de los servidores y mejorar su calidad de vida laboral.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Charla acerca del trabajo decente

#### **8.1.4.4. Acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida readaptación por reformas organizacionales**

La Superservicios implementará acciones encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de la labor del servidor y realizará un acompañamiento en la sensibilización y capacitación de los funcionarios prepensionados y a los que sean retirados del servicio por un proceso de reforma de la planta de personal de modo que puedan afrontar el desempleo de manera positiva y se generen estrategias y apoyo en la búsqueda de nuevas alternativas.

Los Prepensionados se prepararán y acompañarán en lo físico, psicológico, familiar, social, financiero para que asuman el retiro de la vida laboral preparados.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Charla sobre cómo superar el miedo ante un cambio laboral
- ✓ Charla sobre temas financieros
- ✓ Prepensionados: Régimen pensional
  - Encuentro prepensionados
  - Proyecto de vida
  - Finanzas e inversiones
  - De emprendedor a empresario

#### **8.1.4.5. Programa de incentivos de reconocimiento**

La entidad adoptará el reglamento para la selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño y motivarlos a ser más productivos.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Elaboración y seguimiento al reglamento para la selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.
- ✓ Selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.
- ✓ Acto protocolario de reconocimiento a los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción.

#### **8.1.4.6. Celebración de cumpleaños**

En cumplimiento con el Decreto Ley 1567 de 1998 la Superservicios dará continuidad al incentivo no pecuniario del disfrute del día de cumpleaños, concediendo un día libre remunerado para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar en compañía de sus familiares y seres más cercanos, reconociendo así el esfuerzo y dedicación de los servidores públicos de la Entidad.

Ámbito de aplicación. Este incentivo es aplicable a todos los servidores públicos de la Superservicios, y su disfrute estará sujeto, sin excepción, a las siguientes condiciones:



- a) El incentivo se deberá solicitar por medio de correo electrónico al jefe inmediato, con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles a la fecha del disfrute del incentivo, procurando la no afectación del ejercicio de las funciones, con copia a la coordinación del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo para el debido control.
  
- b) El día hábil podrá hacerse efectivo dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al día de su cumpleaños, considerando la adecuada e ininterrumpida prestación del servicio.

Adicionalmente se contemplan las siguientes actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Tarjeta de cumpleaños
- ✓ Publicación en calendario Intranet
- ✓ Valera Emocional

**Nota casos especiales:** Los conductores que no puedan tomar el día de su cumpleaños dentro de los treinta (30) días por necesidades del servicio, podrán tomarlo durante la vigencia, cuando su jefe inmediato se lo apruebe.

Así mismo, se tendrán en cuenta los beneficios de incentivos no pecuniarios, en donde se otorga el disfrute del día, conforme con lo establecido en el acuerdo sindical o circulares vigentes, según corresponda.

#### **8.1.4.7. Medición de clima laboral y cultura organizacional**

Desde el Grupo de Gestión de Talento Humano de la Superservicios se realizará el proceso contractual para la medición de Clima Laboral 2022 conforme la intervención realizada en 2021 y obtener su diagnóstico para la promoción y prevención del bienestar de los funcionarios, con el objeto de fortalecer las diferentes actividades integradas desde el Plan de Calidad de Vida; lo cual parte de la medición de las variables de clima, cultura y cambio organizacional que contemplan aspectos que deben ser objeto de intervención.

#### ***Cambio Organizacional***

El cambio es constante en cualquier ámbito, este se puede convertir en un riesgo organizacional debilitando la cultura de la entidad o en una fortaleza convirtiéndola en una cultura flexible, abierta al cambio y por tanto preparada para evolucionar de acuerdo a las exigencias del medio de manera que (...) *“adopte exitosamente nuevas actitudes, tecnologías y formas de desarrollar sus procesos”* (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012). Se sugiere el cambio como un proceso flexible, no autoritario y participativo, que debe ser sostenible en el tiempo y para ellos se hace necesario gestar una cultura de cambio orientada al factor humano, tener funcionarios motivados, que tengan confianza en la entidad y estén capacitados es un elemento clave para el éxito de cualquier cambio.

#### ***Cultura Organizacional***

Se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo,

ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea: es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la Entidad.

Fortalecer comportamientos que se asocian a los rasgos y atributos de la cultura de la Superservicios en la que se promuevan hábitos, principios, valores y actitudes entre los colaboradores y los grupos internos, que apoyan la consecución de las metas propuestas en los objetivos y metas de la Superservicios.

Desde este aspecto, la entidad deberá fortalecer la identificación de la Cultura Organizacional para así establecer estrategias para su gestión, para lo cual se requiere su caracterización.

### **8.1.5. PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA**

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

#### **8.1.5.1. Entorno laboral Saludable**

Le entidad realizará acciones de bienestar para los servidores: Campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación con el fin de generar hábitos de vida saludable en los funcionarios.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Promoción del buen estado físico y emocional a través de actividades y pausas durante la jornada laboral.
- ✓ Convenio con Universidad Santo Tomás – Programa ELS
- ✓ Estilos de vida y trabajo saludable
- ✓ Semana de la Salud

#### **8.1.5.2. Promoción de la lectura y espacios culturales en familia**

Se realizarán campañas de promoción de lectura y se generarán espacios de cultura en familia a través de prácticas y hábitos de vida saludable; dichas actividades podrán realizarse a través de alianzas institucionales o través de la Caja de Compensación Familiar; como ejemplo estás: ferias del libro, teatro.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Implementación Club de lectura
- ✓ Talleres para incentivar la lectura en familia

#### **8.1.5.3. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte**

De acuerdo con el reglamento establecido para el otorgamiento del beneficio por el uso de

la bicicleta en la Resolución No. SSPD – 2019525000475 de 29/10/2019, se incentivará y promocionará por medio de campañas el uso de esta como principal medio de transporte.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Al trabajo en bici: incentivo como el disfrute de medio día laboral libre remunerado cada 30 días una vez certificado el uso de la bicicleta como medio de transporte (máximo 8 al año).

## 8.2. EJE 2: SALUD MENTAL



*Este eje define la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan actividades y hacen frente al estrés normal de la vida. En este eje se incluyen hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva.*

**ODS:** 3. Salud y Bienestar

### 8.2.1. HIGIENE MENTAL

#### 8.2.1.1. Estrategias para el mantenimiento de la salud mental

Realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, realizados por profesionales y enfocados en la promoción de temas como: prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

Talleres teórico prácticos en:

- ✓ Taller prevención y control de la fatiga laboral
- ✓ Charlas de afrontamiento del temor y duelo
- ✓ Charlas de sensibilización de vacunación contra la COVID-19
- ✓ Taller de relaciones interpersonales

#### 8.2.1.2. Estrategias de trabajo bajo presión

La Superservicios implementará acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión y estrategias para el manejo de situaciones bajo presión.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

Taller teórico práctico en:

- ✓ Afrontamiento en las demandas emocionales en el trabajo

## 8.2.2. PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POS PANDEMIA)

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y que influye en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un grupo de trabajo. Además de esto, los líderes están expuestos a obligaciones implícitas a su cargo, donde deben asumir responsabilidades que no pueden ser transferidas a terceras personas, así como asumir diversos factores y circunstancias que en muchas ocasiones son ajenas al control. Estas demandas generan altos niveles de estrés y ansiedad además de incertidumbre por depender de otras personas para entregar resultados o gestión.

Estos cargos deben asumir directamente la responsabilidad por la vida, salud o seguridad de sus trabajadores, por el resultado y la estabilidad económica de la empresa, por ejercer supervisión de personal, por la preservación de bienes de elevada cuantía o por el manejo de información confidencial de manera constante, que exigen un esfuerzo importante para mantener el control, prever el impacto de esas condiciones, de los diversos factores que las determinan y cuyo rango de afectación puede incluir entre otras cosas, la estabilidad laboral de sus trabajadores y viabilidad de la empresa.

Como respuesta a estos niveles de riesgo en esta población y con el objetivo de vigilar la salud física y mental, evaluar el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo, el ausentismo laboral, la protección y promoción de la salud y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se requiere realizar exámenes médicos gerenciales que contenga las siguientes especificaciones:

<b>Valoración Integral Gerencial - Positiva</b>
<b>VALORACION MEDICA</b>
Consulta De Primera Vez Por Medicina General
Consulta De Primera Vez Por Medicina Especializada (Cardiología)
Consulta psicología
Valoración Nutricional Primera Vez
<b>LABORATORIO CLINICO</b>
Colesterol Hdl
Colesterol Ldl
Colesterol
Cuadro Hemático
Glicemia Pre
Triglicéridos
<b>AYUDAS DX ESPECIALIZADAS</b>
Electrocardiograma
Prueba Ergométrica (Test De Ejercicio)
<b>IMAGENOLOGIA</b>
Radiografía De Tórax (P.A. O A.P. Y Lateral, De Cubito Lateral, Oblicuos O Lateral Con Bario)
<b>OTROS</b>
Informe final con recomendaciones
Desayuno

Si por necesidades del servicio los funcionarios en el ejercicio de sus funciones llegasen a requerir la aplicación de vacunas, se considerará la aplicación como esquema de inmunización y protección parcial o completa contra agentes infecciosos.

#### **8.2.2.1. Prevención del Sedentarismo**

La entidad propiciara actividades deportivas de manera presencial o virtual y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- ✓ Pausas activas física y cognitivas
- ✓ Zumba
- ✓ Rumbaterapia
- ✓ Clases grupales (bodycombat, core, GAP, entre otras)

#### **8.2.2.2. Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento**

Se realizarán actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que puedan desarrollar durante los tiempos de aislamiento y posterior a este con el fin de realizar prevención de riesgos, teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud mental.

Así mismo, se tendrá en consideración el denominado “síndrome de la cabaña” con el fin de manejar el temor por el retorno a las actividades presenciales, a salir del aislamiento y, por supuesto, a retomar el contacto y relacionamiento social.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

Capacitación en temas como:

- ✓ Fortalecimiento de redes de apoyo - Dos veces al año
- ✓ Autocuidado Emocional - Tres veces al año

#### **8.2.2.3. Telemedicina y teleorientación psicológica**

La entidad gestionará con la ARL y la Caja de Compensación Familiar - COMPENSAR el acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas condiciones, utilizando las herramientas digitales para realizar telemedicina o teleorientación psicológica.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- ✓ Promoción y divulgación línea de la salud mental del Distrito
- ✓ Atención psicóloga de la entidad
- ✓ Promoción del servicio de teleorientación psicológica de la ARL por medio de su

### **8.3. EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL**



*Este eje hace parte de las acciones que la entidad debe implementar en relación con la inclusión, diversidad, equidad y representatividad. En este eje nos centramos en la igualdad de género.*

**ODS:** 5. Igualdad de género

#### **8.3.1. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD**

##### **8.3.1.1. Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad**

La Superservicios deberá promover la diversidad y la equidad, así también prevenir prácticas irregulares y para ello desarrollará iniciativas de sensibilización en torno a la diversidad y la inclusión que hacen parte del relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Conmemoración Día del Género
- ✓ Fomento a la inclusión y diversidad

##### **8.3.1.2. Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas**

Acciones para prevenir y promover los derechos de los pueblos indígenas, así como crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión y coadyuvar con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores. Acciones para detectar situaciones discriminatorias, divulgar las rutas y procedimientos de atención a situaciones discriminatorias.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Diseñar y divulgar el procedimiento de atención para situaciones discriminatorias.
- ✓ Campañas de socialización basadas en la inclusión.

##### **8.3.1.3. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.**

Se realizarán acciones de prevención de prácticas irregulares y fomento a la diversidad y equidad: promoción de rutas de atención de las posibles situaciones que afectan los

derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Diseñar lineamientos y procedimientos necesarios para tal fin cumpliendo con lo establecido en la normatividad y de acuerdo con las características propias del talento humano.

- ✓ Socialización de los lineamientos y procedimientos.

#### **8.3.1.4. Campañas de creación de cultura inclusiva**

Se realizarán acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario sin importar el género, religión, étnica, raza u otra condición.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Campaña de buen trato: canales internos de comunicación
- ✓ Reconocimiento de la cultura de inclusividad

### **8.3.2. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER**

#### **8.3.2.1. Actividades de identificación y detección de situaciones con el acoso laboral, sexual, cibernético y abuso de poder.**

Con el fin de crear y asegurar espacios laborales saludables, se desarrollarán estrategias para la identificación y detección de las posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1010 de 2016, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- ✓ Valores de prevención al acoso laboral
- ✓ Generalidades Normativas frente al acoso laboral

#### **8.3.2.2. Actividades preventivas a la prevención de situaciones asociadas al acosos laboral y sexual y al abuso de poder**

Desarrollo de estrategias de prevención de esas posibles situaciones asociadas al acoso laboral.

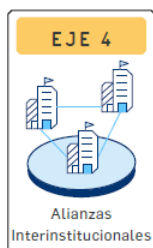
Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- ✓ Prevención de conductas de acoso laboral y acoso sexual-laboral.

- ✓ Resolución de conflictos y negociación.

Así mismo, esto estará acompañado de la estrategia Espacios Laborales sin Acoso – ELSA, con apoyo de la entidad no gubernamental GenderLab. Dicha herramienta permitió el diagnóstico e intervención que ayuda a las empresas a responder preventivamente los problemas de acoso sexual laboral. Dicho diagnóstico se aplicó en segundo semestre de 2021, mediante la aplicación de un autodiagnóstico organizaciones, que permitirá a la Entidad responder preventivamente a problemas de acoso sexual laboral.

#### **8.4. EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES**



*Este eje se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17, que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos. Sus componentes son: coordinación interinstitucional y fomento a las buenas prácticas*

**ODS:** 17. Alianzas para lograr los objetivos

##### **8.4.1. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL**

###### **8.4.1.2. Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar**

Actividades de colaboración entre entidades públicas y/o el sector privado para prestar servicios, posean recursos o talento humano útil para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el Programa de Bienestar.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- ✓ Programa Servimos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ✓ Alianzas estratégicas que otorguen beneficios a los colaboradores de la entidad

##### **8.4.2. FOMENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR**

###### **8.4.1.1. Creación del banco nacional de experiencias de éxito en materia de bienestar social.**

El DAFP creará un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social para que las entidades inscriban todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social y puedan ser evaluadas y sirvan de ejemplo a otras entidades.



Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- ✓ Garantizar la inscripción y participación de las actividades y programas desarrollados dentro del marco del Programa Nacional de Bienestar de la Superservicios en el Banco Nacional de Experiencias.

#### **8.4.1.2. Reconocimiento a la buena gestión de bienestar de las entidades públicas**

El DAFP reconocerá a las entidades cuya gestión sea meritoria en el Día Nacional del Servidor Público. La entidad compartirá el reconocimiento con los servidores en mérito al esfuerzo por haber construido y participado de las acciones de bienestar.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- ✓ Hacer la gestión de reconocimiento, posterior a inscripción de actividades en el Banco Nacional de éxitos.

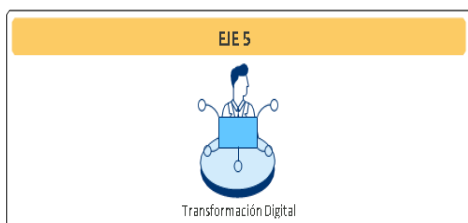
#### **8.4.1.3. Contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación por su desempeño**

Los gestores de felicidad tendrán a su cargo el desarrollo de estrategias y actividades para el fortalecimiento de habilidades blandas y trabajará junto con el líder de capacitación.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- ✓ Gestores de Felicidad: Liderazgo activo y visible
- ✓ Realizar reconocimiento social anual a los mejores Gestores de Felicidad (GEFES)

### **8.5. EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**



*La transversalidad de este eje es un reto de transformación en la búsqueda del bienestar y por ello para facilitar los procesos y procedimientos no solo en materia de bienestar las TIC son la herramienta fundamental. En el contexto de la pandemia reveló no solo necesidades sino realidades de las cuales debemos aprender.*

**ODS:** 9. Industria, Innovación e Infraestructura

## **8.5.1. CREACIÓN DE LA CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR**

### **8.5.1.1. Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramienta digitales**

Actividades para facilitar a los servidores la gestión misma, la automatización de tareas, flexibilidad laboral, estableciendo canales de comunicación efectiva para el acercamiento virtual que propendan por el sentido humano.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Se coordinará dos capacitaciones por año en herramientas de trabajo colaborativo virtualizado y manejo de archivos en equipo.
- ✓ Trabajar en conjunto con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para desarrollar o adoptar APPS que permitan realizar de manera ágil y eficiente los trámites administrativos. (Permisos, certificaciones, etc.).

## **8.5.2. ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR**

### **8.5.2.1. Apropiación, uso y aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar**

Actividad de capacitación y formación en el análisis de información para la toma de decisiones (*big data* y protección de la información).

### **8.5.2.2. Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información**

Actividades que apuntan a la toma de decisiones en materia de bienestar que permiten conocer las expectativas y preferencias de los servidores. Se tendrá como indicador el impacto en la población y la transformación cultural hacia nuevos hábitos y formas de vida sana.

- ✓ Encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar- Encuestas de satisfacción (Google Forms)
- ✓ Actividades, charlas, conferencias que aporten a la transformación cultural hacia nuevos hábitos y formas de vida sana.

### **8.5.2.3. Actualización de redes y sistemas de información**

Campaña de actualización de información de los servidores en las bases de datos y en los sistemas de información.

Las actividades que se podrán realizar en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- ✓ Construcción bases de datos para análisis de la data y diseño de estrategias de bienestar

### **8.5.3. CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES**

#### **8.5.3.1. Creación e implementación de ecosistemas digitales**

Crear e implementar ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores. Implementar como mínimo una capacitación anual en esta materia y una jornada de evaluación de procesos y procedimientos.

## 9. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Como una herramienta conceptual y metodológica, la política de Gestión de Talento Humano incluye las rutas de creación de valor público a través de fortalecimiento del talento humano que pueden impactar si no en todos en por lo menos el 80% de las actividades del Programa de Bienestar. Al implementar acciones efectivas en todas las rutas que se plantean en el MIPG se habrá estructurado un proceso eficaz de GETH.

Las rutas de creación de valor son las siguientes:

### 9.1. Ruta de la felicidad: La felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. En esta ruta encontramos los 4 ejes principales del **Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, “Servidores saludables, entidades sostenibles”**:

- ✓ Equilibrio psicosocial con sus componentes
- ✓ Salud mental
- ✓ Convivencia social
- ✓ Alianzas interinstitucionales

### 9.2. Ruta del crecimiento: Liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta es permanente y de mejora continua.

- ✓ Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y reconocimiento
- ✓ Liderazgo transformacional (preocupación por el talento humano, valores y orientación al logro)
- ✓ Desarrollo y formación del ser

### 9.3. Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

- ✓ Cultura basada en el servicio
- ✓ Implementación de una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

#### **9.4. Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien**

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

- ✓ Cultura de la calidad y la integridad “hacer siempre las cosas bien”

#### **9.5. Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento**

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. En esta ruta se incorpora perfectamente el eje transversal de la transformación digital, cuyo propósito es tener la mayor cantidad de información relevante de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer las expectativas y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, educación y vida familiar, entre otros.

- ✓ Transformación digital - Conocer el talento humano.

El Programa de Bienestar Social se convierte en la apuesta estratégica del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo que busca generar valor agregado en los servicios que brinda a los funcionarios de la entidad.

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación debe ser de manera permanente, con el objetivo de retroalimentar y realizar acciones de mejora que permita optimizar el proceso, como también permitirá al Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Se realizará de acuerdo con los siguientes indicadores:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Peso	Total
Efectividad	Impacto del Programa Nacional de Bienestar Social	Mide los cambios que se generan en consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Plan.	Equilibrio psicosocial	40%	100%
			Salud Mental	20%	
			Convivencia social	20%	
			Alianzas Institucionales	20%	
<b>Transformación digital</b>					

### **Formula indicador 1:**

*CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA DE BIENESTAR – 2022*

*# de actividades de bienestar realizadas en el período*  
*# de actividades de bienestar programadas en el periodo*

### **Formula indicador 2:**

*PARTICIPACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR 2022*

*(# total participantes única vez en el año / total planta esperada en el año) \*100*

## 11. EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PRESENTE PLAN

Para la ejecución de las actividades y acciones establecidas en el Programa de Bienestar Social Laboral, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios tendrá en cuenta las prohibiciones y atenderá las medidas que sobre austeridad del gasto ha proferido el Gobierno Nacional, a fin de garantizar el uso adecuado de los recursos del Presupuesto General de la Nación asignados a la entidad.

Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 de 2015, el artículo 15 de la Ley 2159 de 2021 y el artículo 11 del Decreto 397 de 2022, los cuales disponen:

- *Artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 de 2015.*

*“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 2. Artísticos y culturales.*
- 3. Promoción y prevención de la salud.*
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
- 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.*

- Artículo 15 de la Ley 2159 de 2021 (Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1 o. de enero al 31 de diciembre de 2022)

*“Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie”.*

- Artículo 11 del Decreto 397 de 2022 MHCP (Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2022 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación).

*“Eventos. En los eventos oficiales de los organismos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, se deben observar las siguientes medidas de austeridad:*

- a). Privilegiar la virtualidad en la organización y desarrollo.*
- b). Cuando, excepcionalmente, el evento sea presencial se deberá dar prioridad al uso de espacios institucionales.*
- c). Coordinar su realización y logística, en la medida de lo posible, con otras entidades del estado que tengan necesidades de capacitación análoga o similar.*
- d). En los eventos presenciales racionalizar la provisión de refrigerios y almuerzos a los estrictamente necesarios.*
- e). Priorizar el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones de manera que se racionalice la papelería y demás elementos de apoyo de las capacitaciones”.*

En esta misma línea, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha indicado que los recursos destinados a programas de bienestar social e incentivos no pueden tener por objeto crear remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales, no servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie. Por lo tanto, se infiere que no es viable entregar bonos, detalles o tarjetas redimibles a los servidores públicos con cargo a recursos del Presupuesto General de la Nación<sup>1</sup>.

Por lo anterior, las actividades y acciones definidas en el presente programa que atiendan los programas de protección y servicios sociales, contemplados en el artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 de 2015, podrán ser gestionados con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

---

<sup>1</sup> Concepto N° 118461 del 26 de marzo de 2020. Radicado No.: 20206000118461. Departamento Administrativo de la Función Pública.





5	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN	RECONOCIMIENTO PROFESIONES	RECONOCIMIENTO PROFESIONES	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	TARJETA DE CUMPLEAÑOS	RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LA SUPERINTENDENTE EN SU FECHA DE CUMPLEAÑOS CON ENVÍO DE TARJETA VÍA WHATSAPP	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	VALERA EMOCIONAL	RECONOCIMIENTO POR MOTIVO DEL CUMPLEAÑOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, QUE DEMUESTRE LO IMPORTANTE QUE SON PARA LA ENTIDAD.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	RECONOCIMIENTO A QUIENES CONTRAIGAN MATRIMONIO O FORMALICEN SU RELACIÓN	PERMISO DE MATRIMONIO CIRCULAR INTERNA 2021100000304 DEL 07/09/2021	PERMISO POR TRES DÍAS HÁBILES REMUNERADOS	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	HORARIO FLEXIBLES	HORARIOS FLEXIBLES	LA FLEXIBILIDAD HORARIA PARA LOS EMPLEADOS, SE TRATA DE UNA MEDIDA PENSADA PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR. RESOLUCIÓN SSPD NO. 20185240049025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	SALAS DE LACTANCIA MATERNA	PROMOCION USO DE LAS SALAS DE LACTANCIA MATERNA	PROMOCION USO DE LAS SALAS DE LACTANCIA MATERNA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	JORNADA ESPECIAL EMBARAZADAS Y LACTANTES	JORNADA ESPECIAL EMBARAZADAS Y LACTANTES	REDUCCIÓN DE 30 MIN. EN LA JORNADA LABORAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

12	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	VIERNES FELIZ	VIERNES FELIZ	ESTE INCENTIVO NO PECUNIARIO CONSISTE EN REALIZAR LA JORNADA LABORAL DE MANERA CONTINUA DE 7:00 A.M. A 2:00 P.M., LOS SIGUIENTES VIERNES DE CADA MES	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	TELETRABAJO / TRABAJO VIRTUAL EN CASA	IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA	FORTALECER EL TRABAJO SUPLEMENTARIO EN LA ENTIDAD DE ACUERDO CON LA RESOLUCIÓN SSPD NO. 202010000050195 DE 11/11/2020	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	PROGRAMA ACONDICIONAMIENTO FÍSICO	OFRECER SERVICIOS DE ACONDICIONAMIENTO Y PREPARACIÓN FÍSICA PARA PROMOVER EL DEPORTE, LOS ESPACIOS DE ESPARCIMIENTO Y LA EJERCITACIÓN FÍSICA Y MENTAL DE LOS FUNCIONARIOS.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PROMOCIÓN DE PRACTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA	ENTORNO LABORAL SALUDABLE	ENTORNO LABORAL SALUDABLE / CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD SANTO TOMAS PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PROMOVER UN BUEN ESTADO FÍSICO, INTEGRAR A COMPAÑEROS DE TRABAJO Y DISMINUIR NIVELES DE ESTRÉS, POR MEDIO DE RITMOS MUSICALES DIRIGIDOS.		X			X						X	
16	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO TIEMPOS LABORALES	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	TALLERES SEMESTRALES DONDE SE DESARROLLARÁN LAS SIGUIENTES TEMATICAS: MANEJO DE TIEMPO, MANEJO DEL ESTRÉS, TOMA DE DECISIONES Y EQUILIBRIO CASA TRABAJO.		X							X			

17	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	TARDES DE VIERNES	GENERAR INTEGRACIÓN ENTRE LOS FUNCIONARIOS Y MEJORAR LAS RELACIONES ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO CON UNA ACTIVIDAD BIMESTRAL (TERTULIAS, CUENTEROS, ACTIVIDADES LÚDICAS, CINE FOROS, CARRERA DE OBSERVACIÓN, MATCH, ENTRE OTROS)			X		X		X		X		X			
18	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	MEDICIÓN CLIMA LABORAL	MEDICIÓN CLIMA LABORAL	MEDICIÓN CLIMA LABORAL			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
19	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES: PRESENCIALES Y/O VIRTUALES	SUPERSERVICIOS TALENT SERVIDOR PÚBLICO	ACTIVIDAD EN DONDE SE BUSCARÁ EL FUNCIONARIO CON UN TALENTO EXCEPCIONAL DE MÚSICA Y BAILE			X	X	X	X	X							
20	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	DESVINCULACIÓN LABORAL, READAPTACIÓN, PREPENSIONADOS	¿CÓMO SUPERAR EL MIEDO ANTE UN CAMBIO LABORAL?	BRINDAR HERRAMIENTAS QUE AYUDEN A LOS FUNCIONARIOS A ENFRENTAR CAMBIOS LABORALES (RETIRO, DESPIDO, FINALIZACIÓN DE CONTRATO)														X

21	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	TORNEOS RELÁMPAGOS INTERNOS	TORNEOS INTERNOS DE: TENIS DE MESA FEMENINO TENIS DE MESA MASCULINO TENIS DE CAMPO FEMENINO TENIS DE CAMPO MASCULINO RANA MIXTO MINI TEJO MUJERES TEJO HOMBRES BOLOS MIXTO NATACIÓN FEMENINA NATACIÓN MASCULINA				X										
22	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	CAPACITACIONES EN ARTES/ ARTESANÍAS	TARDES CON PROPÓSITO	TALLERES EN COCTELERIA, REPOSTERIA, AUTOMAQUILLAJE, PINTURA, BAILE, MÚSICA, ENTRE OTROS				X							X			
23	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	BIENESTAR ESPIRITUAL	VIVE PLENAMENTE	TALLERES DE CONCIENCIA PLENA, MINDFULLNESS, FELICIDAD Y YOGA				X			X				X			
24	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	TELETRABAJO / TRABAJO VIRTUAL EN CASA	PRODUCTIVIDAD Y SALUD EN CASA	TALLER DONDE SE DESARROLLARÁN LAS SIGUIENTES TEMÁTICAS: MANEJO DE TIEMPO, MANEJO DEL ESTRÉS Y EQUILIBRIO CASA TRABAJO.				X			X				X			
25	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	DÍA DEL NIÑO Y LA RECREACIÓN	CELEBRACIÓN DÍA DEL NIÑO	ACTIVIDAD LÚDICO RECREATIVA DIRIGIDA A LOS NIÑOS Y NIÑAS HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON EDADES ENTRE 6 MESES Y 12 AÑOS (SÁBADO 30 DE ABRIL)											X			

26	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN	DÍA DE LA SECRETARIA	RECONOCER EL TRABAJO, DEDICACIÓN Y APOYO CONSTANTE DE LAS SECRETARIAS Y SECRETARIOS (VIERNES 26 DE ABRIL)					X								
27	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	CAPACITACIONES EN ARTES/ ARTESANÍAS	TALLER DE COCINA	TALLER TEÓRICO PRÁCTICO PARA INCENTIVAR LA CREATIVIDAD Y APOYO COLABORATIVO ENTRE COMPAÑEROS					X		X	X	X				
28	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROMOCIÓN DE LA LECTURA Y ESPACIOS DE CULTURA EN FAMILIA	EL CLUB DE LA LECTURA	PROMOCIONAR EL CLUB DE LA LECTURA TALLERES PARA INCENTIVAR LA LECTURA EN FAMILIA					X			X					
29	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	DESVINCLACIÓN LABORAL, READAPTACIÓN, PREPENSIONADOS	EDUCACIÓN FINANCIERA	BRINDAR HERRAMIENTAS QUE AYUDEN A LOS FUNCIONARIOS A ENFRENTAR CAMBIOS LABORALES (RETIRO, DESPIDO, FINALIZACIÓN DE CONTRATO)					X			X					
30	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	DESVINCLACIÓN LABORAL, READAPTACIÓN, PREPENSIONADOS	PREPENSIONADOS	CHARLA RÉGIMEN PENSIONAL CHARLA HISTORIA LABORAL					X				X				
31	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	CAMINATA ECOLÓGICA	CAMINATA ECOLÓGICA	CAMINATAS QUE PERMITA CONTRIBUIR A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS Y SUS FAMILIAS.					X							X	

32	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	DÍA DE LA FAMILIA	CELEBRACIÓN DÍA DE LA FAMILIA	FORTALECER Y GARANTIZAR EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA, COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD, LEY 1857 DEL 2017 (SÁBADO 16 DE MAYO)						X							
33	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	DÍA DE LA MADRE	DÍA DE LA MADRE	RECONOCIMIENTO						X							
34	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	JUEGOS INTERNOS SUPRSERVICIOS	TORNEOS INTERNOS DE: FÚTBOL MASCULINO Y FEMENINO, BALONCESTO FEMENINO Y MASCULINO, VOLEIBOL MIXTO						X	X	X					

35	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	FERIA DE VIVIENDA	BRINDAR INFORMACIÓN QUE MOTIVE LA COMPRA DE VIVIENDA PROPIA EN LOS FUNCIONARIOS, BRINDANDO INFORMACIÓN DE PROGRAMAS DE CÓMO ADQUIRIRLA. SE REALIZARÁN FERIAS INFORMATIVAS EN DONDE SE OFREZCA AL FUNCIONARIO ASESORÍA PERSONALIZADA Y ESPECIALIZADA, INFORMACIÓN DE LÍNEAS DE CRÉDITO Y SUBSIDIO, Y MEJORES TASAS DE INTERÉS DEL MERCADO. EN ESTA FERIA PARTICIPARÁ EL FNA, CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, FONDOS DE CESANTÍAS, BANCOS Y OTRAS ENTIDADES.							X					X						
----	------------------------	------------------------	----------------------------	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--







45	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	MASTER CHEF SUPERSERVICIOS	CONCURSO DE COCINA PARA LOS FUNCIONARIOS QUE DEMUESTREN HABILIDADES CULINARIAS 2 PARTICIPANTES POR DEPENDENCIA													X				
46	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	CONCURSO SUPERMASCOTAS	CONCURSO DE MASCOTAS													X	X			
47	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL TRABAJO DECENTE	CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL TRABAJO DECENTE	EN LA CELEBRACIÓN DEL "DÍA DEL TRABAJO EN COLOMBIA", SE ADELANTARÁN PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN, DIVULGACIÓN, CAPACITACIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RELACIÓN CON EL TRABAJO DECENTE A NIVEL NACIONAL, REGIONAL, DEPARTAMENTAL, MUNICIPAL Y DISTRITAL.														X			
48	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	HALLOWEEN	UNA ACTIVIDAD PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO Y PROMOVER UN AMBIENTE DE INTEGRACIÓN, RESPETO Y TOLERANCIA.															X		
49	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	TRIQUI, TRIQUI HALLOWEEN	UNA OPORTUNIDAD PARA CELEBRAR Y COMPARTIR CON NUESTROS HIJOS															X		

50	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	VACACIONES RECREATIVAS OCTUBRE	ACTIVIDADES O PROYECTO PARA LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EDADES ENTRE LOS 6 Y LOS 17 AÑOS, PROGRAMADAS EN LAS VACACIONES DE RECESO ESCOLAR.												X		
51	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	DESVINCULACIÓN LABORAL, READAPTACIÓN, PREPENSIONADOS	PREPENSIONADOS	SE LLEVARÁN A CABO LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES A LOS SERVIDORES QUE LES FALTEN 3 (TRES) AÑOS POR PENSIONARSE (HOMBRES DESDE LOS 59 AÑOS – MUJERES DESDE LOS 54 AÑOS):  - ENCUENTRO DE PREPENSIONADOS (TALLERES Y CONFERENCIAS PARA LA PREPARACIÓN DEL RETIRO LABORAL), EN TEMAS COMO: - PROYECTO DE VIDA - PRESUPUESTO FINANZAS E INVERSIONES - DE EMPRENDEDOR A EMPRESARIO													X	

52	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROGRAMA INCENTIVOS	PROGRAMA INCENTIVOS	ACTO PROTOCOLARIO DE RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN: INCENTIVOS NO PECUNIARIOS - INDIVIDUALES POR CADA SEMESTRE: - MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA NIVEL ASISTENCIAL. - MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA NIVEL TÉCNICO. - MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA NIVEL PROFESIONAL. - MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA NIVEL ASESOR. - MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA A NIVEL PAÍS. - MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LAS DIRECCIONES TERRITORIALES - MEJOR SERVIDOR PÚBLICO LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN										X	
----	------------------------	-------------------------	---------------------	---------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--



60	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	PARTIDOS DE LA SELECCIÓN COLOMBIA	PARTIDOS DE LA SELECCIÓN COLOMBIA CLASIFICACIÓN COPA MUNDIAL DE FÚTBOL GENERAR ESPACIOS DE INTEGRACIÓN Y VALORES EN TORNO A LA CLASIFICACIÓN COPA MUNDIAL DE FÚTBOL: COPA MUNDIAL DE FUTBÓL 2022 NOVIEMBRE 21 (DE ACUERDO CON PROGRAMACION)														
61	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	DEPORTIVO Y RECREACIONALES	JUEGOS VIRTUALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN AL INTERIOR DE LA ENTIDAD SOBRE LAS CONVOCATORIAS DE MINDEPORTES (CRONOGRAMA DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO POR LA FUNCIÓN PÚBLICA)														
62	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	CONCURSO LOS SERVIDORES PÚBLICOS TIENEN TALENTO	PARTICIPAR EN EL CONCURSO DEL DAFF	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS EN LA CONVOCATORIA DE FUNCIÓN PÚBLICA														
63	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS PARA LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA	TELEMEDICINA Y TELEORIENTACIÓN PSICOLÓGICA	TELEMEDICINA Y TELEORIENTACIÓN PSICOLÓGICA	PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN LÍNEA DE SALUD MENTAL DEL DISTRITO ATENCIÓN PSICÓLOGA DE LA ENTIDAD	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
64	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS PARA LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA	EXAMENES MEDICO OCUPACIONALES	EXAMENES MEDICO OCUPACIONALES	EXAMENES MEDICO OCUPACIONALES	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

65	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS PARA LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA	MANEJO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN POR EL AISLAMIENTO	AUTOCUIDADO EMOCIONAL	TALLER DONDE SE BRINDARÁN TEMATICAS COMO: INTELIGENCIA EMOCIONAL, RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES Y CONTROL DEL COMPORTAMIENTO	X						X						X	
66	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS PARA LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA	PREVENCIÓN DEL SEDENTARISMO	PREVENCIÓN DEL SEDENTARISMO	PAUSAS ACTIVAS FÍSICAS Y COGNITIVAS QUE TENDRÁN UNA DURACIÓN DE 15 MINUTOS Y SE REALIZARÁ 1 BIMESTRAL		X		X			X		X				X	
67	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	ESTRATEGIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL	RELACIONAMIENTO Y SALUD	TALLER LUDICO PRACTICO, QUE BUSCA IDENTIFICAR EL IMPACTO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA SALUD DEL COLABORADOR						X							X	
68	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	ESTRATEGIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL	PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA FATIGA LABORAL	TALLERES TRIMESTRALES QUE BUSCAN DESARROLLAR TEMATICAS COMO: RESILIENCIA, ADAPTACION AL CAMBIO, CONTROL DEL ESTRÉS, MANEJO DE LOS CESGOS COGNITIVOS						X			X				X	
69	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	ESTRATEGIAS PARA EL TRABAJO BAJO PRESIÓN	AFRONTAMIENTO EN LAS DEMANDAS EMOCIONALES EN EL TRABAJO	TALLER LUDICO PRACTICO, QUE LE PERMITIRA AL COLABORADOR, CONOCER EL IMPACTO DE LAS EMOCIONES EN SU LABOR DIARIA.							X							
70	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS PARA LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA	MANEJO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN POR EL AISLAMIENTO	FORTALECIMIENTO DE REDES DE APOYO	TALLERES DONDE SE DEFINE Y CONSTRUYE LAS REDES DE APOYO ENFOCADAS EN EL CRECIMIENTO PERSONAL Y FAMILIAR									X					X





73	CONVIVENCIA SOCIAL	PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER	ACTIVIDADES DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, CIBERACOSO Y ABUSO DE PODER	GENERALIDADES NORMATIVAS FRENTE AL ACOSO LABORAL	TALLER DIRIGIDO AL CCL, CON EL OBJETIVO DE CONOCER SU QUE HACER E IMPACTO DENTRO DE LA ENTIDAD.						X							
74	CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	CAMPAÑA CREACIÓN DE CULTURA INCLUSIVA	CAMPAÑA DE BUEN TRATO RECONOCIMIENTO DE LA CULTURA DE INCLUSIVIDAD	GENERAR ESPACIOS AL INTERIOR DE LA SUPERSERVICIOS, EN DONDE EXISTA LA BUENA COMUNICACIÓN, EL RESPETO Y LAS RELACIONES CORDIALES Y ARMONIOSAS ENTRE LOS COLABORADORES, POR MEDIO DE CORREOS MASIVOS QUE PERMITAN SENSIBILIZAR E INCENTIVAR EN ELLOS CONDUCTAS SOCIALES QUE CONLLEVEN A UN CAMBIO POSITIVO Y AL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES , ESTO SE REALIZARÁ A TRAVÉS DE PUESTAS EN ESCENAS CON PERSONAJES, CARTELERAS, ENTRE OTROS Y SE ENTREGARÁ RECONOCIMIENTO.							X						
75	CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	ACCIONES PARA PREVENCIÓN Y PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	TALLER QUE BUSCA IDENTIFICAR Y ELIMINAR CONDUCTAS QUE SE PUEDEN TIPIFICAR COMO ACOSO LABORAL.								X					



80	ALIANZAS INTERINTITUCIONALES	FOMENTO BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	CREACIÓN DEL BANCO NACIONAL DE EXPERIENCIAS DE ÉXITO EN MATERIA DE BIENESTAR	CREACIÓN DEL BANCO NACIONAL DE EXPERIENCIAS DE ÉXITO EN MATERIA DE BIENESTAR	GARANTIZAR LA INSCRIPCIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y PROGRAMAS DESARROLLADOS DENTRO DEL MARCO DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR DE LA SUPERSERVICIOS EN EL BANCO NACIONAL DE EXPERIENCIAS.															
81	ALIANZAS INTERINTITUCIONALES	FOMENTO BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR	RECONOCIMIENTO A LA BUENA GESTIÓN DE BIENESTAR DE LAS ENTIDADES	RECONOCIMIENTO A LA BUENA GESTIÓN DE BIENESTAR DE LAS ENTIDADES	HACER LA GESTIÓN DE RECONOCIMIENTO, POSTERIOR A INSCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES EN EL BANCO NACIONAL DE ÉXITOS.															
82	TRANSFORMACION DIGITAL	ANALÍTICA DE DATOS	ACTUALIZACIÓN DE REDES Y SISTEMAS	ACTUALIZACIÓN DE REDES Y SISTEMAS	CONSTRUCCIÓN BASES DE DATOS PARA ANÁLISIS DE LA DATA Y DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE BIENESTAR	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
83	TRANSFORMACION DIGITAL	CREACION DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN HERRAMIENTAS DIGITALES Y APPS GRATUITAS	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN HERRAMIENTAS DIGITALES Y APPS GRATUITAS	DOS CAPACITACIONES POR AÑO EN HERRAMIENTAS DE TRABAJO COLABORATIVO VIRTUALIZADO Y MANEJO DE ARCHIVOS EN EQUIPO			X												
84	CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD	FOMENTO A LA INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	FOMENTAR CONDUCTAS DE INCLUSIÓN Y ACEPTACION A LA DIVERSIDAD.				X											