

# Programa de Bienestar Social e Incentivos – 2023

Decreto 612 de 2018

**Secretaría General**  
**Dirección de Talento Humano**  
Enero de 2023

## TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	2
INTRODUCCIÓN .....	6
1. MARCO NORMATIVO.....	7
2. OBJETIVO.....	11
2.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	11
3. BENEFICIARIOS .....	12
4. RESPONSABLE .....	13
5. OBLIGACIONES.....	14
5.1. Obligaciones de la Superservicios.....	14
5.2. Obligaciones de los Servidores Públicos.....	14
6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	16
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	20
7.1. FORTALEZAS .....	20
7.2. OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	22
Comentarios generales y recomendaciones por parte de los funcionarios: .....	25
8. DISEÑO.....	26
8.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	27
8.1.2. FACTORES PSICOSOCIALES .....	27
8.1.2.1. Deportivos y recreacionales.....	27
8.1.2.2. Eventos artísticos y culturales .....	29
8.1.2.3. Capacitación en artes, artesanías, modalidades creativas u otros .....	30
8.1.2.4. Teletrabajo.....	30
8.1.2.5. Bienestar espiritual .....	32
8.1.3. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR .....	32
8.1.3.1. Horarios flexibles para los servidores .....	33
8.1.3.2. Jornada laboral especial para mujeres embarazadas y lactantes .....	33
8.1.3.3. Institucionalizar el día del abuelo .....	33
8.1.3.4. Actividades especiales con ocasión del día de la familia.....	34
8.1.3.5. Acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación.....	34
8.1.3.6. Reconocimiento a los servidores que formalicen su relación conyugal .....	34
8.1.3.7. Adecuación de salas de lactancia materna.....	35
8.1.3.8. Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.....	35
8.1.4. CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	37
8.1.4.1. Día Nacional del Servidor Público .....	37
8.1.4.2. Reconocimiento a Servidores Públicos según su profesión .....	37
8.1.4.3. Celebración del día del trabajo decente .....	38
8.1.4.4. Acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida readaptación .....	

por reformas organizacionales.....	39
Tabla 16. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida readaptación por reformas organizacionales.....	39
8.1.4.5. Programa de incentivos de reconocimiento.....	39
Tabla 17. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Programa de incentivos de reconocimiento.....	40
8.1.4.6. Celebración de cumpleaños.....	40
Tabla 18. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Celebración de Cumpleaños.....	41
8.1.4.7. Intervención de clima laboral y cultura organizacional.....	41
Cambio Organizacional.....	42
Cultura Organizacional.....	42
8.1.5. PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA	43
8.1.5.1. Entorno laboral Saludable.....	43
Tabla 19. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Entorno Laboral Saludable.....	43
8.1.5.2. Promoción de la lectura y espacios culturales en familia.....	43
Tabla 20. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Promoción de la lectura y espacios culturales en familia.....	43
8.1.5.3. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.....	43
Tabla 21. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.....	44
8.2. EJE 2: SALUD MENTAL.....	44
8.2.1. HIGIENE MENTAL.....	44
8.2.1.1. Estrategias para el mantenimiento de la salud mental.....	44
Tabla 22. Actividades de bienestar eje Salud Mental – Higiene Mental – estrategias para el mantenimiento de la salud mental. ....	45
8.2.1.2. Estrategias de trabajo bajo presión.....	45
Tabla 23. Actividades de bienestar eje Salud Mental - Estrategias de trabajo bajo presión.....	45
8.2.2. PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POS PANDEMIA.....	45
8.2.2.1. Prevención del Sedentarismo.....	46
Tabla 24. Actividades de bienestar eje Salud Mental – Prevención del sedentarismo. ....	46
8.2.2.2. Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento.....	46
Tabla 25. Actividades de bienestar eje Salud Mental – Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento.....	47
8.2.2.3. Telemedicina y teleorientación Psicológica.....	47
Tabla 26. Actividades de bienestar eje Salud Mental – Telemedicina y teleorientación Psicológica.....	47

8.3. EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL.....	47
8.3.1. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD .....	48
8.3.1.1. Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad .....	48
Tabla 27. Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad – Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad. ....	48
8.3.1.2. Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas	48
Tabla 28. Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas.....	48
8.3.1.3. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.....	49
Tabla 29. Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. ....	50
8.3.1.4. Campañas de creación de cultura inclusiva.....	50
Tabla 30. Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Campañas de creación de cultura inclusiva. ....	50
8.3.2. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER.....	50
8.3.2.1. Actividades de identificación y detección de situaciones con el acoso laboral, sexual, cibernético y abuso de poder.....	50
Tabla 31. Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder – Actividades de identificación y detección de situaciones con el acoso laboral, sexual, cibernético y abuso de poder.....	50
8.3.2.2. Actividades preventivas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder .....	51
Tabla 32. Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Actividades preventivas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.....	51
8.4. EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES .....	51
8.4.1. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.....	51
8.4.1.2. Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar .....	51
Tabla 33. Actividades de bienestar eje Alianzas Interinstitucionales – Coordinación Interinstitucional – Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar. ....	51
8.4.2. FOMENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR .....	52
8.4.1.1. 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 .....	52
Tabla 34. Actividades de bienestar eje Alianzas Interinstitucionales – Fomento a las buenas prácticas en materia de Bienestar - 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. ....	52
8.5. EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL .....	52
8.5.1. CREACIÓN DE LA CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR.....	53
Tabla 35. Actividades de bienestar eje Transversal – Transformación Digital – Creación de la cultura digital para el bienestar – Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales. ....	53
8.5.2. ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR.....	53
8.5.2.2. Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información .....	53
8.5.2.3. Actualización de redes y sistemas de información .....	55
Tabla 36. Actividades de bienestar eje Transversal – Transformación Digital – Actualización de redes y sistemas de información. ....	55
9. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR .....	56
9.1. Ruta de la felicidad: La felicidad nos hace productivos.....	56
9.2. Ruta del crecimiento: Liderando talento.....	56
9.3. Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos .....	56
9.4. Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien .....	57
9.5. Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento .....	57
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	58
Tabla 37. Indicador – Impacto del Programa Nacional de Bienestar Social.....	58
11. EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PRESENTE PLAN .....	58

## 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 y, a su vez se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y el desarrollo profesional y personal.

Este programa, es un componente esencial en el desarrollo armónico e integral de la servidora y/o 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 2022, contando con una participación de 643 personas, equivalentes al 73.1% de la población total de servidores de la entidad con base en la planta del 30 de diciembre de 2022 la cual reporta 880 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 mejordesempeño de sus funciones; así mismo, en el artículo 34 dispone la obligación delos 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 y/o colaboradoras 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 promuevan 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 y/o colaboradoras 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. Una vez inscrito el funcionario y/o funcionaria 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.

4. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista.
5. Los funcionarios y/o funcionarias no podrán llegar en estado de embriaguez, ni consumir bebidas alcohólicas en las actividades de bienestar organizadas por la Superservicios.
6. Los funcionarios y/o funcionarias están en la obligación de diligenciar y dar a conocer vía correo electrónico al grupo de Bienestar y SST los cambios que se susciten de los datos que hayan consignado en la encuesta de actualización de datos, los cuales son utilizados para la realización de las actividades del área, en caso de no realizar el reporte oportuno la Superservicios no garantizará la participación de los familiares en las actividades que se desarrollen.

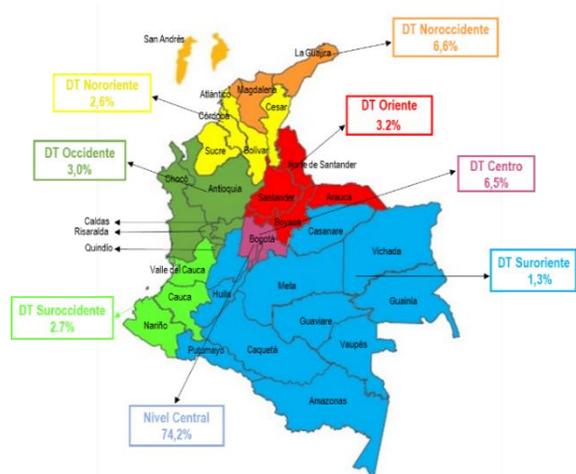
## 6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

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 880 cargos, los funcionarios (planta a 30 de diciembre de 2022) se encuentran distribuidos en todo el territorio nacional:

- Nivel Central se ubica el 74,2%
- Dirección Territorial Centro 6,5%
- Dirección Territorial Noroccidente 6,6%
- Dirección Territorial Occidente 3,0%
- Dirección Territorial Oriente 3,2%
- Dirección Territorial Suroccidente 2,7%
- Dirección Territorial Nororiente 2,6%
- Dirección Territorial Suroriente 1,3%

Gráfico No. 1. Distribución funcionarios en el territorio nacional



Fuente: Dirección de Talento Humano / Superintendencia de Servicios Públicos

Gráfico No. 2. Población según género



Fuente: Dirección de Talento Humano / Superintendencia de Servicios Públicos

En lo que respecta a nivel jerárquico predomina el nivel profesional con un 77.5% que en valores absolutos representa a (682) personas, seguido del nivel asistencial con el 8.1% (71), nivel técnico 7.7% (68), nivel asesor 3.8% (33) y directivo 3.0% (26).

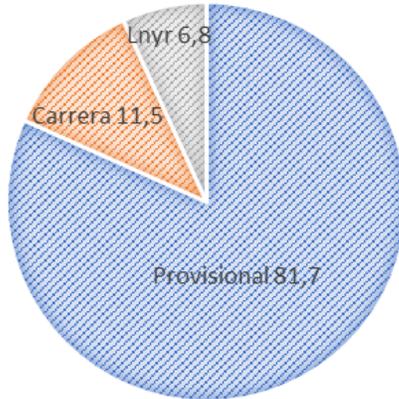
Del total de la población el 57.8% son mujeres lo cual en valores absolutos corresponde a 509 mujeres y el 42.2% del sexo masculino e equivalentes a 371 hombres. En conclusión, en la Superservicios predominan las mujeres sobre los hombres en un 15.7%

Gráfico No. 3. Nivel Jerárquico



Fuente: Dirección de Talento Humano / Superintendencia de Servicios Públicos

Gráfico No. 4. Tipo de cargo

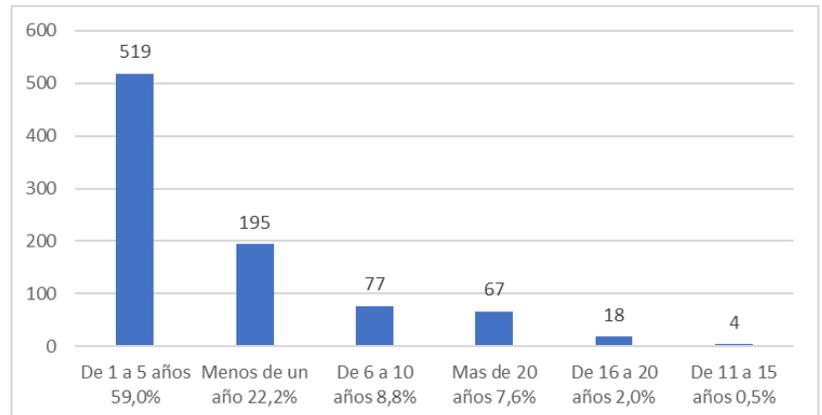


Por tipo de cargo se destaca que el 11.5% (101) de la población se encuentra vinculada por carrera administrativa, el 6.8% (60) son de libre nombramiento y remoción, el 81.7% (719) son de provisionalidad.

Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

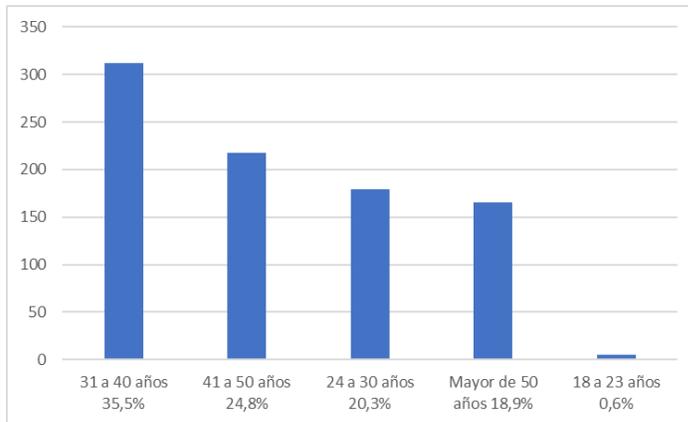
En cuanto a los años de servicio encontramos que el 59.0% (519) corresponde a aquellos que llevan de 1 a 5 años, seguido del 22.2% (195) que se encuentran en el rango de menos de un año, con aquellos que llevan de 6 a 10 años 8.8% (77), para aquellos que llevan más de 20 años corresponde el 7.6% (67), de 16 a 20 años 2.0% (18) y 0.5% (4) 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 de funcionarios y funcionarias

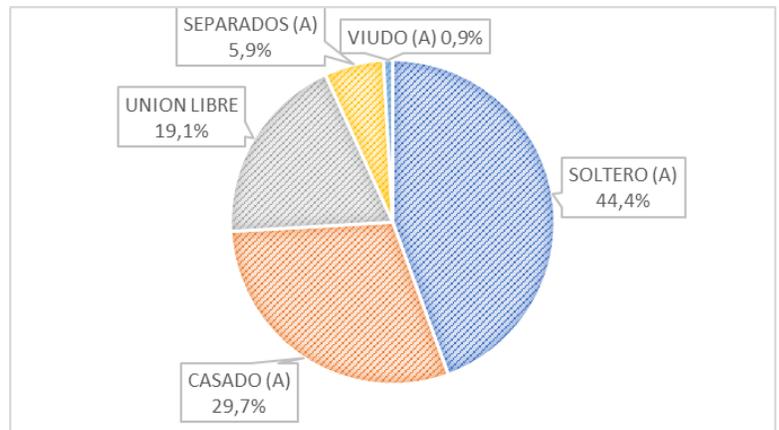


El rango de edades de los funcionarios se encuentra discriminado de la siguiente manera: el 35,5% (312) de nuestros funcionarios se encuentran en un rango de edad de 31 a 40 años, el 24,8% (218) entre 41 y 50, 20,3% (179) están entre 24 y 30 años, el 18,9% (166) son mayores de 50 y 0,6% (5) entre 18 y 23 años.

**Fuente:** Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

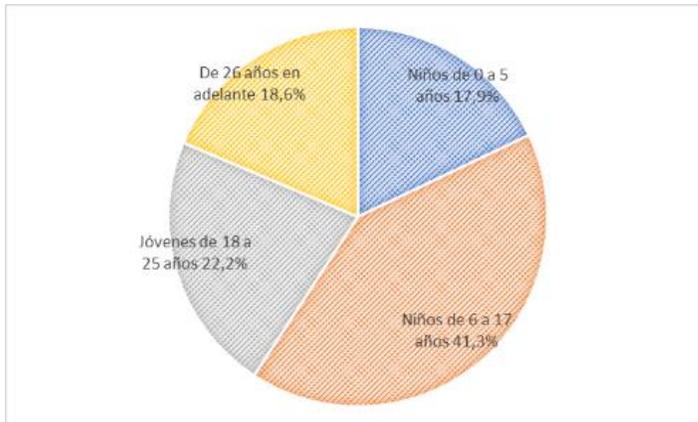
En cuanto al estado civil de los funcionarios se evidencia que el 44,4% (391) funcionarios son solteros, el 29,7% (261) se encuentran casados, 19,1% (168) en unión libre, 5,9% (52) separados, y un 0,9% (8) viudos; es importante mencionar que el grupo de población soltera es el más prominente y que sumados con los porcentajes de grupo de población separada y viuda alcanza el 51.2% 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.

**Gráfico No. 7.** Estado civil de los funcionarios y funcionarias.



**Fuente:** Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

**Gráfico No. 8.** Rango de edad hijos funcionarios y funcionarias



El 52% de nuestros servidores (731) tienen hijos, independientemente de su estado civil. De 0 a 5 años 131 niños que equivalen al 17,9 % y de 6 a 17 años 302 que equivalen al 41,3%, de 18 a 25 años 162 jóvenes que equivalen al 22,2 %, de 26 años en adelante 136 que equivalen al 18,6%.

**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 2023, 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 2022, 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 643 funcionarios de los 880 que conforman la planta a (30 de diciembre de 2022) de la entidad, lo cual corresponde al 73,1% de la población.

Gráfico No. 9. Participación Encuesta de 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 2023.

### 7.1. FORTALEZAS

De acuerdo con la estructura del Plan para la vigencia 2023 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 66,0% de los encuestados (425 personas) seleccionaron esta opción.

En segundo eje más importante de acuerdo con la población votante, el 58,4% (376 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 45,7% (294 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, el **Eje de Alianzas Interinstitucionales** con una participación del 35,9% (231 personas) con los siguientes componentes: coordinación interinstitucional, fomento a las buenas prácticas en materia de bienestar.

Finalmente, en quinto lugar, encontramos el eje de **Eje de Transformación Digital** con una participación de 33,5% (216 personas) con los siguientes componentes: creación decultura digital para el bienestar, analítica de datos para el Bienestar y Creación de ecosistemas digitales.

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/o colaboradoras, 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:

**Tabla 1.** Valoración Integral Gerencial – Positiva

VALORACIÓN INTEGRAL GERENCIAL - POSITIVA
VALORACIÓN MÉDICA
CONSULTA DE PRIMERA VEZ POR MEDICINA GENERAL
CONSULTA DE PRIMERA VEZ POR MEDICINA ESPECIALIZADA (CARDIOLOGÍA)
CONSULTA PSICOLOGÍA
VALORACIÓN NUTRICIONAL PRIMERA VEZ
LABORATORIO CLÍNICO
COLESTEROL HDL
COLESTEROL LDL
COLESTEROL
CUADRO HEMÁTICO
GLICEMIA PRE
TRIGLICÉRIDOS
AYUDAS DX ESPECIALIZADAS
ELECTROCARDIOGRAMA
PRUEBA ERGOMÉTRICA (TEST DE EJERCICIO)
IMAGENOLOGIA
RADIOGRAFÍA DE TÓRAX (P.A. O A.P. Y LATERAL, DE CUBITO LATERAL, OBLICUOS O LATERAL CON BARIO)
OTROS
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 2023 hacer el proceso de intervención de acuerdo con los resultados de medición realizados en el 2022 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 y/o colaboradoras 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 y/o colaboradoras 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

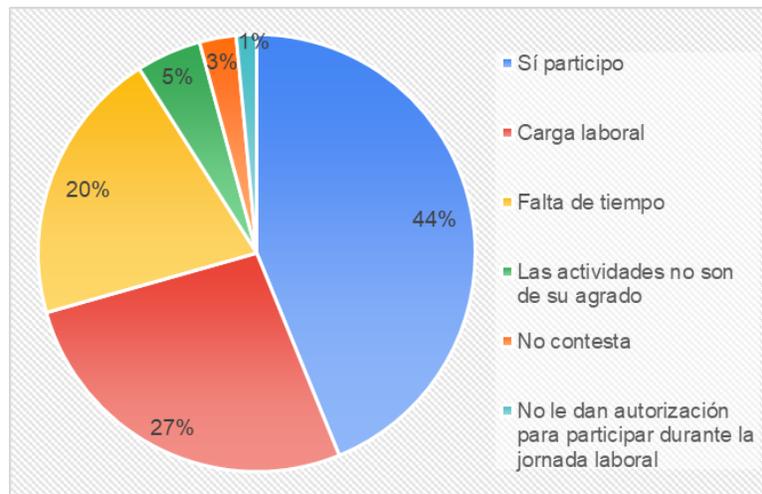
Avanzar más sobre temas como el teletrabajo o un modelo híbrido en el cual se avance frente a las nuevas tendencias globales y digitales en los diferentes sectores

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 43.7% (281 personas), el 26.7 % (172 personas) argumentan una alta carga laboral local en ocasiones les impide asistir y el 20.3% (131 personas) aseguran que el motivo por el cual no asisten es la falta de tiempo, solamente 31 personas, esto es el 4.8% manifiesta que las actividades no son de su agrado, el 2,7% (18 personas) se abstuvieron de contestar esta pregunta y el 1.5% (10) 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 los cuales no participan en las 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. En territoriales indican mejor planificación de las actividades en temas de tiempo, lugares e igualdad entre las actividades que se realizan a nivel central.

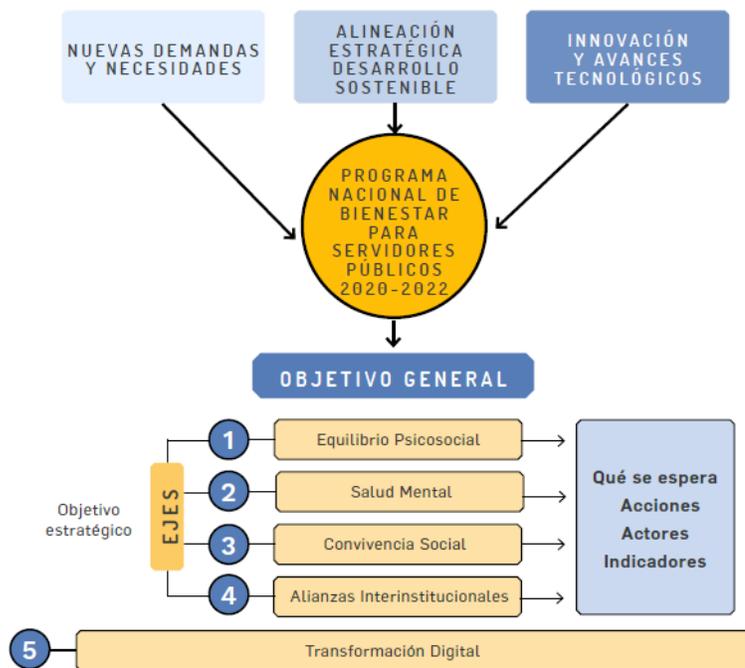
Avanzar más sobre temas como el teletrabajo o un modelo híbrido en el cual se evolucione frente a las nuevas tendencias globales y digitales en los diferentes sectores.

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 de la servidora y/o 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.

Gráfico No. 11 Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Fuente: Dirección de Empleo Público del departamento Administrativo de la Función Pública

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 2023, 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.

**Tabla 2.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Eventos deportivos y recreacionales.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	APOYO ESCOLAR	IMPLEMENTAR EL PROGRAMA DE APOYO ESCOLAR PARA LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EDADES ENTRE 3 Y 25 AÑOS / MALETA, LONCHERA O COMBO DE ÚTILES.	ENERO
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS 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)	FEBRERO ABRIL JUNIO AGOSTO NOVIEMBRE
3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	TORNEOS RELÁMPAGOS INTERNOS	TORNEOS RELÁMPAGOS 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 NATACIÓN FEMENINA NATACIÓN MASCULINA	ABRIL MAYO
4	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	TORNEOS INTERNOS SUPERSERVICIOS	TORNEOS INTERNOS DE: FÚTBOL MASCULINO Y FEMENINO, BALONCESTO FEMENINO Y MASCULINO, VOLEIBOL MIXTO Y BOLOS	MAYO JUNIO JULIO
5	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS 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.	MAYO NOVIEMBRE
6	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	VACACIONES RECREATIVAS	ACTIVIDADES PARA LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EDADES ENTRE LOS 3 Y LOS 17 AÑOS, PROGRAMADAS EN LAS VACACIONES.	JULIO OCTUBRE
7	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	TORNEO INTERNO DE BOLOS	ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN Y SANO ENTRETENIMIENTO PARA LOS FUNCIONARIOS. INCLUYE REFRIGERIO	JULIO AGOSTO

8	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	SÚPER OLIMPIADAS DEL SABER	INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES EN UNA ACTIVIDAD QUE FORTALEZCA EL VÍNCULO Y PERMITA CONOCER LA MISIONALIDAD DE LA ENTIDAD.	AGOSTO
9	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	TALLERES PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SUS FAMILIAS	ENCUENTROS DE INTEGRACIÓN PARA PAREJAS	SEPTIEMBRE
10	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	SOLOS Y SOLAS	ENCUENTRO DE INTEGRACIÓN ENTRE FUNCIONARIOS SOLTEROS	SEPTIEMBRE
11	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	SUPERCHEF	CONCURSO DE COCINA PARA LOS FUNCIONARIOS QUE DEMUESTREN HABILIDADES CULINARIAS 2 PARTICIPANTES POR DEPENDENCIA	OCTUBRE
12	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	CONCURSO SUPERMASCOTAS	CONCURSO DE MASCOTAS	OCTUBRE
13	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	HALLOWEEN	UNA ACTIVIDAD PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO Y PROMOVER UN AMBIENTE DE INTEGRACIÓN, RESPETO Y TOLERANCIA.	OCTUBRE
14	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	FERIA NAVIDEÑA	FERIA NAVIDEÑA EN DONDE LOS SERVIDORES PÚBLICOS OFRECEN SUS PRODUCTOS A SUS COMPAÑEROS.	NOVIEMBRE
15	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	SALARIO EMOCIONAL FUNCIONARIOS	SALARIO EMOCIONAL FUNCIONARIOS	DICIEMBRE
16	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	JUEGOS 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)	DE ACUERDO CON PROGRAMACIÓN DAFP
17	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	POLLA FUTBOLERA	ACTIVIDAD PARA GENERAR ESPACIOS DE INTEGRACIÓN DENTRO DE LA ENTIDAD EN TORNO A LOS EVENTOS FUTBOLÍSTICOS	DE ACUERDO CON PROGRAMACION
18	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES	TORNEOS INTEREMPRESAS	SELECCIÓN EQUIPO SUPERSERVICIOS PARA TORNEOS INTEREMPRESAS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN EN LAS MODALIDADES DE FÚTBOL, BALONCESTO, VOLEIBOL PARA MASCULINO Y FEMENINO (INSCRIPCIÓN)	DE ACUERDO CON PROGRAMACION

### 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:

Tabla 3. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Eventos artísticos y culturales

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
------	-----	------------	----------------------------------	------------------------	--------------------------	--------------

1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES: PRESENCIALES Y/O VIRTUALES	TARDES DE CINE	ACTIVIDAD PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL QUE SE INCLUYE A SU GRUPO FAMILIAR O SOCIAL PARA PROPICIAR EL EQUILIBRIO ENTRE SU VIDA LABORAL Y PERSONAL.	FEBRERO
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES: PRESENCIALES Y/O VIRTUALES	SAN PEDRITO	ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS EN EL MARCO DE LA CELEBRACIÓN TÍPICA DE SU REGIÓN	JULIO
3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES: PRESENCIALES Y/O VIRTUALES	ADORNA TU NAVIDAD	ACTIVIDAD PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA DAR INICIO A LA NAVIDAD EN CADA UNA DE LAS SEDES	DICIEMBRE
4	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES: PRESENCIALES Y/O VIRTUALES	PICNIC DECEMBRINO	DAR APERTURA A LA EPOCA DECEMBRINA CON UNA ACTIVIDAD PARA COMPARTIR EN FAMILIA	DICIEMBRE
5	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES: PRESENCIALES Y/O VIRTUALES	NOVENAS NAVIDEÑAS	GENERAR UN ESPACIO DE INTEGRACIÓN EN TORNO A LA ÉPOCA DECEMBRINA LOS DÍAS 18, 19, 20, 21 Y 22 DE DICIEMBRE	DICIEMBRE

### 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:

**Tabla 4.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Capacitación en artes, artesanías modalidades creativas u otros

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	CAPACITACIÓN EN ARTES, ARTESANÍAS, MODALIDADES CREATIVAS U OTROS	CHARLA EDUCACIÓN FINANCIERA	CHARLA VIRTUAL EN EDUCACIÓN FINANCIERA CON EL FIN DE DIFUNDIR CONOCIMIENTO RESPECTO A TEMAS QUE SON DE ALTA RELEVANCIA EN LAS FINANZAS PERSONALES	ENERO AGOSTO
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	CAPACITACIÓN EN ARTES, ARTESANÍAS, MODALIDADES CREATIVAS U OTROS	TARDES CON PROPOSITO	TALLER TEÓRICO PRÁCTICO PARA INCENTIVAR LA CREATIVIDAD TALES COMO COCINA, MANUALIDADES, PINTURA, ADONOS NAVIDEÑOS CON MATERIALES	ABRIL JULIO SEPTIEMBRE DICIEMBRE
3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	CAPACITACIÓN EN ARTES, ARTESANÍAS, MODALIDADES CREATIVAS U OTROS	TALLER LIDERES	TALLER TEÓRICO PRÁCTICO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MAYO

### 8.1.2.4. Teletrabajo

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral; para lo cual se promoverá el Teletrabajo al interior de la entidad. 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.

**Tabla 5.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Teletrabajo

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	TELETRABAJO / TRABAJO VIRTUAL EN CASA	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA TELETRABAJADORES	CHARLA TEORICO PRACTICA PARA EL MANEJO Y FORTALECIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MODALIDAD EN ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN RIESGOS LABORALES, PRINCIPALMENTE EN EL AUTOCUIDADO, CUIDADO DE LA SALUD MENTAL Y FACTORES DE RIESGO BIOMECANICO.	INDUCCIÓN DE ACUERDO CON LAS SOLICITUDES APROBADAS  REINDUCCIÓN NOVIEMBRE
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	TELETRABAJO / TRABAJO VIRTUAL EN CASA	CHARLA TALLER SOBRE EL TELETRABAJO	TALLER EN CONMEMORACIÓN AL DÍA INTERNACIONAL DEL TELETRABAJO (16 SEPTIEMBRE)	SEPTIEMBRE
3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	TELETRABAJO / TRABAJO VIRTUAL EN CASA	CHARLA MANEJO DE TIEMPO, ESTRÉS Y EQUILIBRIO CASA - TRABAJO PARA TELETRABAJADORES	TALLER DIRIGIDO A LOS TELETRABAJADORES CON EL FIN DE BRINDAR HERRAMIENTAS DE AFONTAMIENTO PARA REALIZAR SUS FUNCIONES DESDE CASA	JUNIO

### 8.1.2.5. 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 solo la 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.

**Tabla 6.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Bienestar Espiritual.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	BIENESTAR ESPIRITUAL	ACOMPAÑAMIENTO POR FALLECIMIENTO	ACOMPAÑAR A LOS FUNCIONARIOS EN SU ETAPA DE DUELO POR PERDIDA DE FAMILIAR	DE ACUERDO CON LA CALAMIDAD QUE SE PRESENTE
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	BIENESTAR ESPIRITUAL	ACOMPAÑAMIENTO POR BIENVENIDA BEBÉ	ACOMPAÑAR A LOS FUNCIONARIOS EN LA LLEGADA DE UN NUEVO INTEGRANTE A LA FAMILIA	DE ACUERDO CON NACIMIENTOS
3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIAL	BIENESTAR ESPIRITUAL	TALLERES BIENESTAR ESPIRITUAL	TALLERES DE CONCIENCIA PLENA, MINDFULLNESS, FELICIDAD Y YOGA	MARZO JUNIO NOVIEMBRE

### 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, se promoverá el horario flexible establecido en la Resolución No. SSPD - 20231000070115 del 26-01-2023, o la que la modifique, el cual es:

- a. De lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm jornada continua

Los servidores públicos que requieran este tipo de beneficio deberán concertar con su jefe directo y este a su vez, deberá mediante Memorando informar a la Dirección de Talento Humano el horario seleccionado.

### 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, mediante Circular Interna No. 20221000000054 la Superservicios otorga el incentivo de jornada especial para mujeres embarazadas y en lactancia, reduciendo 30 minutos adicionales a los otorgados por ley a su jornada laboral.

### 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 y/o servidora motivado y con un equilibrio en las dimensiones de su vida.

Tabla 7. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Día del Abuelo.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
------	-----	------------	----------------------------------	------------------------	--------------------------	--------------

1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	INSTITUCIONALIZAR EL DÍA DEL ABUELO(A) A TRAVÉS DE ACTIVIDADES QUE COMPARTAN EN ESTA FECHA CON SUS NIETOS	DÍA DEL ABUELO Y LA ABUELA	CONMEMORACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS QUE ACREDITEN LA CONDICIÓN DE ABUELOS CON SUS NIETOS CON EL FIN DE QUE DISFRUTEN DE AFIANZAR LOS LAZOS FAMILIARES	AGOSTO
---	------------------------	---	---	----------------------------	---	--------

#### 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.

Tabla 8. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Actividades especiales con ocasión del día de la familia

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	ACTIVIDADES ESPECIALES CON OCASIÓN DEL DÍA DE LA FAMILIA Y DE COMPARTIR CON LAS FAMILIAS	DÍA DE LA FAMILIA	FORTALECER Y GARANTIZAR EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA, COMO NÚCLEO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD. LEY 1857 DEL 2017	MAYO
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	ACTIVIDADES ESPECIALES CON OCASIÓN DEL DÍA DE LA FAMILIA Y DE COMPARTIR CON LAS FAMILIAS	CAMINATA ECOLOGICA	CAMINATAS QUE PERMITA CONTRIBUIR A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS Y SUS FAMILIAS.	AGOSTO

#### 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.

Tabla 9. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	ACCIONES CON OCASIÓN DEL DÍA DE LA NIÑEZ Y LA RECREACIÓN	DÍA DEL NIÑO Y DE LA NIÑA	ACTIVIDAD LÚDICO RECREATIVA DIRIGIDA A LOS NIÑOS Y NIÑAS HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON EDADES ENTRE 6 MESES Y 12 AÑOS	ABRIL

#### 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.

**Tabla 10.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Reconocimiento a los servidores que formalicen su relación conyugal.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	REALIZAR ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO Y/O FELICITACIONES A LOS SERVIDORES QUE FORMALICEN LEGALMENTE SU RELACIÓN CONYUGAL	RECONOCIMIENTO POR FORMALIZACIÓN DE RELACIÓN CONYUGAL	RECONOCIMIENTO DE FELICITACIÓN POR MEDIO DE TARJETAS VIRTUALES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE HAYAN CONTRAÍDO NUPCIAS	DE ACUERDO CON LAS FECHAS DE MATRIMONIO
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	REALIZAR ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO Y/O FELICITACIONES A LOS SERVIDORES QUE FORMALICEN LEGALMENTE SU RELACIÓN CONYUGAL	RECONOCIMIENTO POR FORMALIZACIÓN DE RELACIÓN CONYUGAL	DANDO CUMPLIMIENTO AL ACUERDO SINDICAL SUSCRITO MEDIANTE RESOLUCIÓN NO. 20221000742105 DE 2022 SE REALIZA RECONOCIMIENTO DE PERMISO DE MATRIMONIO O UNIÓN MARITAL DE HECHO A FUNCIONARIOS QUE CONTRAIGAN MATRIMONIO O FORMALICEN SU RELACIÓN.	DE ACUERDO CON SOLICITUD

### 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.

**Tabla 11.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Adecuación de Salas de Lactancia Materna.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	ADECUACIÓN DE SALAS DE LACTANCIA MATERNA	SALAS DE LACTANCIA MATERNA	CERTIFICAR CON LA SECRETARIA DE SALUD O CON LAS SECRETARIAS DEPARTAMENTALES DE SALUD LAS SALAS DE LACTANCIA QUE ACTUALMENTE TIENE LA ENTIDAD CON EL FIN DE PROMOVER LA LACTANCIA MATERNA	DE ACUERDO CON PROGRAMACIÓN DE LA SECRETARIA DE SALUD
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	ADECUACIÓN DE SALAS DE LACTANCIA MATERNA	SALAS DE LACTANCIA MATERNA	PROMOCIÓN DEL USO DE LAS SALAS DE LACTANCIA MATERNA	ENERO A DICIEMBRE

### 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.

**Tabla 12.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO DE TIEMPOS LABORALES	TALLER MANEJO DEL TIEMPO LIBRE	TALLER ENFOCADO TOMA DE DECISIONES PARA EL MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	FEBRERO
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO DE TIEMPOS LABORALES	CAMPAÑA MANEJO DE TIEMPO LIBRE	CAMPAÑA DE UTILIZACIÓN PROVECHOSA DEL TIEMPO LIBRE Y SU GESTIÓN EFECTIVA CON EL FIN DE GENERAR EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL	ABRIL AGOSTO
3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO DE TIEMPOS LABORALES	TALLER MANEJO DEL TIEMPO LIBRE	TALLER ENFOCADO EN EL MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y MANEJO DEL ESTRÉS	OCTUBRE
4	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO DE TIEMPOS LABORALES	VIERNES FELIZ	COMO MECANISMO QUE FACILITE ESPACIOS PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES PERSONALES O FAMILIARES E INCREMENTE EL BIENESTAR, LA FELICIDAD Y LA IDENTIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO, LA SUPERSERVICIOS DA CONTINUIDAD AL INCENTIVO NO PECUNIARIO "VIERNES FELIZ" PARA LA VIGENCIA 2023 MEDIANTE LA CIRCULAR 20231000000024, IMPLEMENTANDO JORNADA CONTINUA DE 7:00 A.M. A 2:00 P.M.	ENERO A DICIEMBRE

**Nota casos especiales:** Los servidores que ejercen sus funciones como conductores o en atención al usuario que por necesidad del servicio no puedan tomar el beneficio de viernes feliz en la fecha establecida, podrán concertarlo con su jefe inmediato sin que esto afecte la prestación del servicio.

### 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/o servidora 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 un acto protocolario para Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público, el aniversario No. 29 de la entidad y la rendición de cuentas del Superintendente, dentro de las actividades a desarrollar se contará con una 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.

Tabla 13. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Día Nacional del Servidor Público.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ACTIVIDADES PARA EL DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	CONFERENCIA ORIENTADA AL DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, A LA IDENTIFICACIÓN E INTERIORIZACIÓN DE LOS VALORES Y VOCACIÓN DEL SERVICIO	JUNIO

#### 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.

Tabla 14. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Reconocimiento a Servidores Públicos según su profesión.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ACTIVIDADES CON OCASIÓN DEL RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN	RECONOCIMIENTO FECHAS ESPECIALES	RECONOCIMIENTO POR MEDIO DE TARJETAS VIRTUALES DE LAS FECHAS ESPECIALES	ENERO A DICIEMBRE
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ACTIVIDADES CON OCASIÓN DEL RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN	DIA DE LA SECRETARIA	RECONOCER EL TRABAJO, DEDICACIÓN Y APOYO CONSTANTE DE LAS SECRETARIAS Y SECRETARIOS	ABRIL

3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ACTIVIDADES CON OCASIÓN DEL RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN	DIA DEL CONDUCTOR	RECONOCIMIENTO A LOS CONDUCTORES DE LA ENTIDAD POR EL COMPROMISO, RESPONSABILIDAD Y LABOR PRESTADA.	JULIO
---	------------------------	-------------------------	---	-------------------	---	-------

### 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.

**Tabla 15.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Día el Trabajo Decente.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ACTIVIDADES CON OCASIÓN DEL RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN	DÍA DEL TRABAJO DECENTE	CONMEMORACIÓN DE LA CELEBRACIÓN DEL "DÍA DEL TRABAJO EN COLOMBIA", CON CHARLA DE GENERACIÓN DE BIENESTAR Y MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES	OCTUBRE

#### 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/o servidora 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.

**Tabla 16.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida readaptación por reformas organizacionales.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ACCIONES DE PREPARACIÓN FRENTE AL CAMBIO Y DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA O READAPTACIÓN LABORAL CUANDO SE DEN PROCESOS DE REFORMA ORGANIZACIÓN	CHARLA DE REGIMEN DE PRIMA MEDIA (RPM)	CHARLA VIRTUAL COLPENSIONES	ABRIL
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ACCIONES DE PREPARACIÓN FRENTE AL CAMBIO Y DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA O READAPTACIÓN LABORAL CUANDO SE DEN PROCESOS DE REFORMA ORGANIZACIÓN	CHARLA RÉGIMEN PENSIONAL	COLPENSIONES PREPENSIONADOS	SEPTIEMBRE
3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ACCIONES DE PREPARACIÓN FRENTE AL CAMBIO Y DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA O READAPTACIÓN LABORAL CUANDO SE DEN PROCESOS DE REFORMA ORGANIZACIÓN	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	NOVIEMBRE

#### 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, de igual manera, después de realizada una campaña incentivando la confirmación de los mejores equipos de trabajo desde el mes de mayo de 2022, se reglamentará el incentivo para los mejores equipos de trabajo.

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.

**Tabla 17.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Programa de incentivos de reconocimiento.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROGRAMA DE INCENTIVOS - RECONOCIMIENTO POR EL BUEN DESEMPEÑO	ACTO PROTICOLARIO PARA EL RECONOCIMIENTO MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS Y MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	RECONOCIMIENTO INCENTIVOS NO PECUNIARIOS - INDIVIDUALES POR CADA SEMESTRE: * 12 INCENTIVOS POR (5.2) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES PARA CADA EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERÁRQUICO * 2 INCENTIVOS POR (6.5) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, UNO POR CADA SEMESTRE * 2 INCENTIVOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO 2 PUESTO - 5 SMLV 3 PUESTO - 3 SMLV	NOVIEMBRE

#### 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 deberá solicitarse por medio de correo electrónico al Jefe de la Dependencia para su aprobación, con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles

a la fecha del disfrute, procurando la no afectación del ejercicio de las funciones. Una vez se cuente con la aprobación deberá radicarse remitiéndolo al correo electrónico [sspd.interno@superservicios.gov.co](mailto:sspd.interno@superservicios.gov.co), con copia a la coordinación del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, para el debido control e inclusión en la historia laboral.

- b) El día hábil podrá hacerse efectivo dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes al día de su cumpleaños, considerando la adecuada e ininterrumpida prestación del servicio.

**Tabla 18.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Celebración de Cumpleaños.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	INCENTIVO CUMPLEAÑOS	INCENTIVO DEL DÍA HÁBIL POR MOTIVO DEL CUMPLEAÑOS, EL CUAL PODRÁ HACERSE EFECTIVO DENTRO DE LOS 30 DÍAS CALENDARIOS A LA FECHA DEL CUMPLEAÑOS, CON EL PROPÓSITO DE PROVEER A LAS FAMILIAS DE LOS SERVIDORES, HERRAMIENTAS PARA FORTALECER LOS VÍNCULOS FAMILIARES Y SOCIALES.	ENERO A DICIEMBRE
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	PUBLICACIÓN CUMPLEAÑOS INTRANET	RECONOCIMIENTO PÚBLICO MENSUAL POR LOS CUMPLEAÑOS INTRANET	ENERO A DICIEMBRE
3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	VALERA EMOCIONAL	RECONOCIMIENTO POR MOTIVO DEL CUMPLEAÑOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, TENIENDO EN CUENTA QUE UN SERVIDOR PÚBLICO MOTIVADO REFLEJA SU SENTIDO DE PERTENENCIA Y COMPROMISO, EN CONSECUENCIA, AUMENTA SU PRODUCTIVIDAD	ENERO A DICIEMBRE

**Nota casos especiales:** Los servidores que ejercen sus funciones como conductores y que por necesidad del servicio no puedan tomar el beneficio del incentivo de cumpleaños en el mes establecido, podrán concertar una fecha diferente con su jefe inmediato, sin que esto afecte la prestación del servicio.

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. Intervención de clima laboral y cultura organizacional

El objetivo de este programa es gestionar el ambiente laboral de acuerdo a la normatividad vigente, mediante estrategias que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral, impactando el desempeño de los funcionarios, su sentido de identidad y motivando a la contribución del logro de los objetivos institucionales, todo ello alineado a la cultura organizacional de la Superservicios.

Teniendo en cuenta que en la vigencia anterior se realizó la aplicación del instrumento para medir el clima, los resultados serán aprovechados para generar acciones de intervención focalizadas y estructurados en planes que contribuyan a fortalecer la calidad de vida y el mejoramiento de su clima laboral.

Desarrollar talleres, conferencias y/o actividades en los siguientes temas:

- ✓ Actividades de integración enfocadas al trabajo en equipo y colaboración desde las estrategias de intervención producto de la medición de clima laboral.
- ✓ Desarrollo de actividades de integración encaminadas al desarrollo de los equipos.
- ✓ Fortalecer el modelo de liderazgo transformacional.
- ✓ Mejorar la cultura organizacional de la entidad, mediante el diseño e implementación de sesiones de intervención individuales y grupales en las temáticas resultantes del diagnóstico para mejorar el clima laboral.

### ***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/o colaboradoras 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.

Tabla 19. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Entorno Laboral Saludable.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE / CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	PROMOVER UN BUEN ESTADO FÍSICO, INTEGRAR A COMPAÑEROS DE TRABAJO Y DISMINUIR NIVELES DE ESTRÉS, POR MEDIO DE RITMOS MUSICALES DIRIGIDOS.	MARZO A JUNIO AGOSTO A NOVIEMBRE
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE / PAUSAS ACTIVAS FISICAS Y COGNITIVAS (PRESENCIALES O VIRTUALES)	FORTALECER EL HÁBITO DE VIDA SALUDABLE EN LOS FUNCIONARIOS A TRAVES DE LA PARTICIPACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS FISICAS Y COGNITIVAS	ENERO A DICIEMBRE
3	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	ENTORNO LABORAL SALUDABLE	SEMANA DE LA SALUD	JORNADAS DE VACUNACIÓN, DONACIÓN DE SANGRE, CITOLOGÍAS, NUTRICIÓN Y BELLEZA, SALUD ORAL, ACONDICIONAMIENTO FÍSICO, ENTRE OTRAS, LAS CUALES NO SOLO BRINDAN UN ESPACIO ADECUADO PARA LA EDUCACIÓN EN LA SALUD SINO PARA EL BIENESTAR DE NUESTROS FUNCIONARIOS	AGOSTO

#### 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.

Tabla 20. Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Promoción de la lectura y espacios culturales en familia.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROMOCIÓN DE LA LECTURA Y ESPACIOS DE CULTURA EN FAMILIA	EL CLUB DE LA LECTURA	ACTIVIDADES PARA PROMOCIONAR EL USO DE LA LECTURA	FEBRERO AGOSTO

#### 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.

**Tabla 21.** Actividades de bienestar eje Equilibrio Psicosocial – Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE	AL TRABAJO EN BICI PIEZA	EN CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 5 DE LA LEY 1811 DE 2016 SE INCENTIVA EL USO DE LA BICICLETA POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE LABORAN EN LA SUPERSERVICIOS, CON EL FIN DE MITIGAR EL IMPACTO AMBIENTAL PRODUCIDO POR EL TRÁNSITO AUTOMOTOR Y MEJORAR LA MOVILIDAD EN LA CIUDAD, OTORGANDO MEDIA JORNADA POR CADA 30 VECES POR VENIR TRABAJANDO. RESOLUCION No. 20195250000475	ENERO A DICIEMBRE
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE	PROMOCIÓN USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE - DÍA DE NO CARRO	INCENTIVAR EL USO DE LA BICICLETA EN LAS JORNADAS DEL DÍA DEL NO CARRO PARA PROMOVER LA SALUD FISICA Y MENTAL	DE ACUERDO CON CRONOGRAMA DÍA DEL NO CARRO

## 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 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.

**Tabla 22.** Actividades de bienestar eje Salud Mental – Higiene Mental – estrategias para el mantenimiento de la salud mental.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	ACOMPANAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE SUICIDIO, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN	TALLER PARA LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO, MANEJO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN	MARZO
2	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	ACOMPANAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	TALLER PARA LA PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	JUNIO
3	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	ACOMPANAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL	RELACIONES INTERPERSONALES	TALLER PARA LA CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES Y DESAROLLAR HERRAMIENTAS EFECTIVAS PARA FORTALECER VINCULOS AFECTIVOS Y LABORALES	JULIO
4	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	ACOMPANAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FISICA Y SEXUAL	TALLER PARA LA PREVENCIÓN DEL MALTRATO FISICO Y SEXUAL, ENFOCADO A IDENTIFICAR SEÑALES DE ALERTA, Y RUTAS DE APOYO.	SEPTIEMBRE
5	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	ACOMPANAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL	TALLER SINDROME DE AGOTAMIENTO LABORAL "BOURNOUT"	TALLER PARA PREVENIR EL AGOTAMIENTO Y ESTRÉS LABORAL ENFOCADO A FORTALECER LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO COGNITIVAS Y EMOCIONALES FRENTE A LAS DEMANDAS COTIDIANAS.	OCTUBRE

### 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.

**Tabla 23.** Actividades de bienestar eje Salud Mental - Estrategias de trabajo bajo presión.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	ESTRATEGIAS DE TRABAJO BAJO PRESIÓN	ESTRATEGIAS DE TRABAJO BAJO PRESIÓN	TALLER SOBRE ORGANIZACIÓN DE TIEMPO, IDENTIFICACIÓN DE TAREAS DE MAYOR RELEVANCIA Y ESTRATEGIAS DE MEJORA DE COMPETITIVIDAD E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PROTECTORES Y HABILIDADES INDIVIDUALES PARA LAS DEMANDAS DE TRABAJO.	MAYO AGOSTO

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

El liderazgo implica las particularidades y atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores y partes interesadas, es así que dichas habilidades influyen no solo en los resultados de un equipo de trabajo, sino además en el relacionamiento interno, los objetivos institucionales, alianzas y gestión externa de la entidad que influye significativamente en la misión de la entidad.

En coherencia con el nivel de responsabilidad y las demandas propias de los roles de liderazgo y con el objetivo de fortalecer la cultura de promoción y prevención de la salud de forma integral y el control de las patologías asociadas a los riesgos ocupacionales y en relación con los niveles de riesgo identificados en la población se plantea la valoración médica y psicosocial para los cargos referidos, como una herramienta preventiva en la identificación temprana de riesgos la vigilancia y monitoreo permanente en el fortalecimiento de ambientes de trabajo seguros y saludables, por lo que se requiere realizar exámenes médicos gerenciales **(Ver Tabla 1 Valoración Integral Gerencial - Positiva - Página 21)**

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 propiciará actividades deportivas de manera presencial o virtual y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, adicionalmente se contará con el programa de Acondicionamiento físico.

Tabla 24. Actividades de bienestar eje Salud Mental – Prevención del sedentarismo.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA	PREVENCIÓN DEL SEDENTARISMO	PROGRAMA DE ACONDICIONAMIENTO FISICO	OFRECER SERVICIO DE ACONDICIONAMIENTO Y PREPARACIÓN FÍSICA PARA PROMOVER EL DEPORTE, LOS ESPACIOS DE ESPARCIMIENTO Y LA EJERCITACIÓN FÍSICA Y MENTAL DE LOS FUNCIONARIOS.	FEBRERO A DICIEMBRE

### 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:

**Tabla 25.** Actividades de bienestar eje Salud Mental – Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA	MANEJO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN	FORTALECIMIENTO DE REDES DE APOYO	TALLER ENFOCADO A LA GESTIÓN DEL DUELO, ETAPAS, REDES DE APOYO Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PROPIO DEL PROCESO	FEBRERO
2	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA	MANEJO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN	AUTOCUIDADO EMOCIONAL	TALLER ENFOCADO A LA EL RECONOCIMIENTO DE FACTORES DE RIESGO Y FACTORES PROTECTORES COMO BASE FUNDAMENTAL DEL AUTOCUIDADO DE LA SALUD MENTAL.	SEPTIEMBRE

### 8.2.2.3. Telemedicina y teleorientación Psicológica

La entidad divulgará el canal de acceso a la línea púrpura para mantener la salud mental en óptimas condiciones, utilizando las herramientas digitales para realizar telemedicina o teleorientación psicológica.

**Tabla 26.** Actividades de bienestar eje Salud Mental – Telemedicina y teleorientación Psicológica.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA	TELEMEDICINA Y TELEORIENTACIÓN PSICOLOGICA	TELEMEDICINA Y TELEORIENTACIÓN PSICOLOGICA	PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN LÍNEA DE LA SALUD MENTAL DEL DISTRITO ATENCIÓN PSICÓLOGA DE LA ENTIDAD COMO MEDIDA PREVENTIVA , RED DE APOYO Y FACTOR PROTECTOR PARA LOS COLABORADORES DE LA ENTIDAD.	ENERO A DICIEMBRE

## 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 promoverá 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

**Tabla 27.** Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad – Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO A LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD	CONMEMORACIÓN DÍA DEL GENERO	TARJETA VIRTUAL DE RECONOCIMIENTO	MARZO
2	CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO A LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD	FOMENTO A LA INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	TALLER EN CONDUCTAS DE INCLUSION Y ACEPTACIÓN A LA DIVERSIDAD	ABRIL
3	CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO A LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD	DÍA INTERNACIONAL DE ACCIONES POR LA SALUD DE LA MUJER	RECONOCIMIENTO TAMIZAJE DE SENO	MAYO
4	CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO A LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD	DÍA INTERNACIONAL DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	RECONOCIMIENTO CHARLA VIRTUAL	NOVIEMBRE

#### 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.

**Tabla 28.** Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO A LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	ACCIONES PARA PREVENIR Y PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS	DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS	CAMPAÑA VIRTUAL BASADA EN LA INCLUSIÓN	MAYO

### **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.

**Tabla 29.** Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO A LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	ACTIVIDADES PARA CONCIENTIZAR SOBRE LOS DERECHOS CIVILES, POLITICOS, ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES	DERECHOS CIVILES, POLITICOS, ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	CHARLA AFECTACION DE LOS DERECHOS CIVILES, POLITICOS, ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	SEPTIEMBRE

### 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.

**Tabla 30.** Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Campañas de creación de cultura inclusiva.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	CONVIVENCIA SOCIAL	FOMENTO A LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	CAMPAÑAS DE CREACIÓN DE CULTURA INCLUSIVA DENTRO DE LAS ENTIDADES PUBLICAS	CAMPAÑA DE BUEN TRATO	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.	OCTUBRE

### 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.

**Tabla 31.** Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder – Actividades de identificación y detección de situaciones con el acoso laboral, sexual, cibernético y abuso de poder.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
------	-----	------------	----------------------------------	------------------------	--------------------------	--------------

1	CONVIVENCIA SOCIAL	PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER	ACTIVIDADES DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE SITUACIONES CON EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, CIBERNETICO Y ABUSO DE PODER	VALORES DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y GENERALIDADES NORMATIVAS	TALLER QUE BUSCA IDENTIFICAR Y ELIMINAR CONDUCTAS QUE SE PUEDEN TIPIFICAR COMO ACOSO LABORAL.	MAYO
---	--------------------	--	---	--	---	------

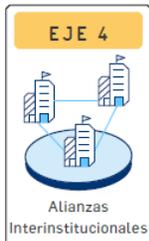
### 8.3.2.2. Actividades preventivas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

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

Tabla 32. Actividades de bienestar eje Convivencia Social – Actividades preventivas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	CONVIVENCIA SOCIAL	PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER	ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER	PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	TALLER QUE BUSCA IDENTIFICAR Y ELIMINAR CONDUCTAS QUE SE PUEDEN TIPIFICAR COMO ACOSO LABORAL.	OCTUBRE

## 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.

Tabla 33. Actividades de bienestar eje Alianzas Interinstitucionales – Coordinación Interinstitucional – Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS PARA LE CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR	CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS PARA LE CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR	PROGRAMA SERVICIOS	GESTIONAR CON FUNCIÓN PÚBLICA LA FERIA DEL PROGRAMA SERVICIOS CON EL FIN DE DAR A CONOCER EL OTORGAMIENTO DE CIERTOS BIENES Y SERVICIOS CON TARIFAS ESPECIALES PARA LOS SERVIDORES, ADQUIRIDOS A TRAVÉS DE LA FIRMA DE ALIANZAS CON DIFERENTES ENTIDADES.	ENERO A DICIEMBRE
2	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS PARA LE CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR	CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS PARA LE CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR	ALIANZAS ESTRATÉGICAS QUE OTORGUEN BENEFICIOS A LOS COLABORADORES DE LA ENTIDAD.	GESTIONAR ALIANZAS CON ENTIDADES QUE BRINDEN BENEFICIOS A LOS COLABORADORES	ENERO A DICIEMBRE

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

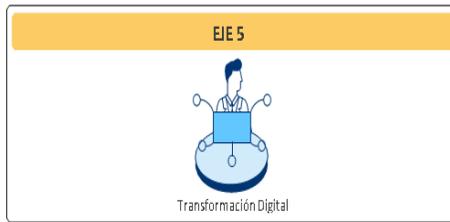
### 8.4.1.1. Contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación por su desempeño

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.

**Tabla 34.** Actividades de bienestar eje Alianzas Interinstitucionales – Fomento a las buenas prácticas en materia de Bienestar - 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.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	FOMENTO DE BUENAS PRACTICAS EN MATERIAS DE BIENESTAR	GEFES	GEFES: GESTORES DE FELICIDAD	ESCUELA VIRTUAL DE LIDERAZGO, QUE BUSCA BRINDAR HERRAMIENTAS QUE FORTALEZCA LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO Y EL RELACIONAMIENTO Y HUMANIZACIÓN CON SU EQUIPO DE TRABAJO	FEBRERO JULIO OCTUBRE

## 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 herramientas 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.

**Tabla 35.** Actividades de bienestar eje Transversal – Transformación Digital – Creación de la cultura digital para el bienestar – Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE LA CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DISPONIBLES EN LA ENTIDAD Y APLICACIONES DE USO GRATUITO ENFOCADAS EN EL AUTOCUIDADO, EL APRENDIZAJE COLABORATIVO, LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, EL TRABAJO VIRTUAL EN CASA, EL TELETRABAJO Y EL SERVICIO AL CIUDADANO	TALLER HERRAMIENTAS DIGITALES	APROPIACIÓN DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LOS FUNCIONARIOS	MARZO JULIO

## 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)

### 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.

**Tabla 36.** Actividades de bienestar eje Transversal – Transformación Digital – Actualización de redes y sistemas de información.

ITEM	EJE	COMPONENTE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	MES ESTIMADO
1	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	ACTUALIZACIÓN DE REDES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	BASE BIENESTAR	ACTUALIZACIÓN PERMANENTE DE LA BASE DE BIENESTAR CON EL FIN DE MANEJAR DE MANERA ASERTIVA LA INFORMACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y SUS FAMILIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES	A DEMANDA

## 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 y/o servidora 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.

El seguimiento a la ejecución del Programa de Bienestar Laboral, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos, a los cuales se les hará la medición cuatrimestral a través del aplicativo SIGME.

Se realizará de acuerdo con los siguientes indicadores:

**Tabla 37.** Indicador – Impacto del Programa Nacional de Bienestar Social.

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	30%	
			Convivenciasocial	20%	
			Alianzas Institucionales	10%	
<b>Transformación digital</b>					

### **Fórmula indicador 1:**

*CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA DE BIENESTAR – 2022*

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

### **Fórmula 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.