



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación

Programa de Bienestar de la Superintendencia del Subsidio Familiar 2020

Versión 3, noviembre 2020

Superintendencia del Subsidio Familiar
Edificio World Business Port
Carrera 69 # 25 B - 44 Pisos 3, 4 y 7

Teléfonos: 3487777 - PBX: 3487800
www.ssf.gov.co - e-mail: ssf@ssf.gov.co
Bogotá D.C, Colombia

Elaborado por: Grupo de Talento Humano



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

Julian Molina Gómez

Superintendente

Asesores:

Adriana Cristina Romero Beltrán

Ingrid Marcela Garavito Urrea

Juan David Trujillo Gordillo

Juan Manuel Muñoz Carvajal

Fernan Alberto Ulate Montoya

Superintendente Delegado para
Estudios Especiales y Evaluación de
Proyectos

Superintendente Delegado de Gestión
(E)

Carlos Andres Esquiaqui Rangel

Superintendente Delegado para la
Responsabilidad Administrativa y
Medidas Especiales

Magda Ruby Reyes Puerto

Dirección para la Gestión de las Cajas
De Compensación Familiar

Pedro Acosta Lemus

Dirección de Gestión Financiera y
Contable

José Alejandro Duque Ramírez

Secretario General

Kelly Alejandra Daza Rivera

Coordinadora (E) Grupo de Talento
Humano

Oswaldo Emilio Marin Mora

Jefe Oficina Asesora Planeación

Lida Regina Bula Narváez

Jefe (E) Oficina Asesora Jurídica

José William Casallas Fandiño

Jefe Oficina de Control Interno

Joaquín Adriano Vélez Serrano

Jefe Oficina de Protección al Usuario

Heriberto Quiñonez Sandoval

Jefe Oficina de Tecnologías de la
Información

COMITÉ DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS DE LA SSF

Representantes de la Administración:

José Alejandro Duque Ramírez
Secretario General

Osvaldo Emilio Marín Mora
Jefe Oficina de Planeación

Juan David Trujillo Gordillo
Representante de la Dirección (Despacho del Superintendente)

Representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal

Principales:

Beatriz Eugenia Osorio Marín
Iván Eduardo García Duque

Suplentes:

Liliana Castillo Cuero
Cristina del Pilar Lozano López

Representante del Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia del Subsidio Familiar – SINTRASUBFA):

Linda Katherine Poveda Monroy

Secretaría Técnica:

Kelly Alejandra Daza Rivera (E)

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. LINEAMIENTOS NORMATIVOS	4
2. JUSTIFICACIÓN	6
3. OBJETIVOS.....	7
3.1 Objetivo General	7
3.2 Objetivos Específicos.....	7
4. ALCANCE	8
5. DIAGNÓSTICO.....	8
6. RUTA DE LA FELICIDAD	9
7. RUTA DEL CRECIMIENTO Y DEL SERVICIO.....	10
8. COMPONENTE DE BIENESTAR	10
9. COMPONENTE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	11
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020.....	13
11. PRESUPUESTO:.....	15

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Normatividad	4
Tabla 2. Actividades de Preferencia	8
Tabla 3. Actividades de Bienestar que deben permanecer.	9
Tabla 4. Actividades de Bienestar - Rutas de la Felicidad, del Servicio y de la Calidad..	11
Tabla 5. Actividades de Clima y Cultura Organizacional - Rutas del Crecimiento y del Servicio.....	11
Tabla 6. Cronograma Programa de Bienestar 2020	13
Tabla 7. Rubro Funcionamiento	15
Tabla 8. Rubro Inversión	16

INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar de la Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF) está orientado a crear, fortalecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad que se correlacionen con el servicio que ofrece a la entidad.

El Programa de Bienestar se deriva de una concepción integral del ser humano donde se parte del propósito de atender necesidades del funcionario relacionadas con: el ámbito laboral, los aspectos de recreación, el afianzamiento de valores organizacionales y facilitar el desarrollo de su potencial. Por ello, se busca que los funcionarios de la SSF estén motivados y laborando en un excelente ambiente de trabajo, cumplan con satisfacción y eficiencia la labor de inspección, vigilancia y control de las Cajas de Compensación Familiar.

El Programa de Bienestar incluye los siguientes componentes:

- Bienestar Social
- Programa Preparación para el Retiro
- Clima y Cultura Organizacional.

1. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

El programa de bienestar se encuentra reglado por la siguiente normatividad:

Tabla 1. Normatividad

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia de 1991	Carta Magna de la República de Colombia.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por medio del cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

NORMATIVIDAD	TEMA
Ley 734 de 2002 Ley 1952 de 2019	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho disciplinario.
Ley 909 de 2004	Se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 775 de 2005	Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional”
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998
Decreto 2929 de 2005, compilado en el Decreto 1083 de 2015	Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 775 de 2005.
Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

2. JUSTIFICACIÓN

El Programa de Bienestar de la Superintendencia del Subsidio Familiar, se enmarca dentro de la política de Bienestar del Gobierno Nacional con el fin de fomentar las condiciones necesarias y favorables que conduzcan a la motivación y calidez humana de los funcionarios, buscando alcanzar el nivel más elevado del potencial físico, intelectual, emocional, psicológico, social y espiritual del ser humano con el objeto de fortalecer la calidad de vida, dando lugar a la tranquilidad y la satisfacción del funcionario de nuestra entidad.

El Programa de Bienestar propuesto por la Superintendencia del Subsidio Familiar, tiene como prioridad el talento humano (servidores públicos y sus familias), por tal motivo es necesario incluir el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Versión 3 de 2019, el cual cuenta con siete (7) dimensiones, siendo una de ellas Talento Humano, la cual es el corazón del modelo y a su vez, el activo más importante de la SSF.

La dimensión del Talento Humano en MIPG está relacionada con la creación de valor público, a través de las rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio, de la calidad y del análisis de datos, que enmarcan las acciones del Programa de Bienestar de la vigencia 2020, y a su vez permiten fortalecer la gestión estratégica del talento humano, contribuyendo a la generación de procesos efectivos, eficientes y eficaces.

Para ello, se tuvo en cuenta los resultados del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión (FURAG) de diciembre de 2019, el cual generó un autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, priorizando las rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio y de la calidad, que a continuación se describen:

- a. **Ruta de la Felicidad:** El documento de MIPG versión 3, plantea que cuando los servidores públicos se sienten felices en sus lugares de trabajo, satisfechos con las labores que desempeñan y perciben un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, tienden a ser más productivos, eficientes y eficaces.
- b. **Ruta del Crecimiento:** Se destaca la importancia de contar con servidores públicos comprometidos y que se reconozcan como líderes y formadores, de allí radica la importancia de promover espacios de crecimiento laboral y de trabajo en equipo de acuerdo con MIPG versión 3.
- c. **Ruta del Servicio:** El documento del MIPG versión 3, enfoca el servicio a la generación de un cambio cultural, orientado en el bienestar de los servidores públicos, con el fin de que estos últimos brinden un servicio a la ciudadanía incorporando los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia que se encuentran en el código de integridad.

- d. **Ruta de la Calidad:** Resalta que las entidades públicas deben realizar seguimientos periódicos al desempeño institucional y al de los trabajadores, con el fin de garantizar que se brinde un servicio a la ciudadanía con calidad y basado en valores; de allí parte la importancia de fortalecer la gestión del rendimiento y de promover una retroalimentación constante y permanente de los procesos dentro y fuera de la entidad.

Por lo anterior y en cumplimiento de las normas que determinan las actividades del Programa de Bienestar, se requiere desarrollar acciones que redunden en el bienestar físico, cultural, social, psicológico de los funcionarios mediante actividades de tipo lúdico, artístico, cultural, deportivo y recreativo que generen la integralidad, participación y cohesión de todos los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Fomentar las condiciones necesarias y favorables para mejorar la vida laboral de los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar, alcanzando niveles de satisfacción, desempeño laboral eficiente en la organización y un clima organizacional óptimo, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

3.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar actividades participativas presenciales y/o virtuales en escenarios recreativos, deportivos, artísticos y culturales, que generen sentido de pertenencia e identidad institucional de los funcionarios y sus familias.
- Fomentar el trabajo en equipo para fortalecer los procesos de eficacia, eficiencia y efectividad mediante el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos en todas las actividades que se ejecutan en la entidad.
- Fortalecer los procesos de gestión de desempeño, garantizando la prestación de un servicio a la ciudadanía con calidad y basado en valores, a partir de los seguimientos continuos y objetivos al desempeño institucional y de los funcionarios.
- Fortalecer el clima, la cultura y el cambio organizacional mediante la interiorización de los valores institucionales que permitirán generar un ambiente laboral armónico para brindar un servicio a la ciudadanía en marcado en el código de integridad.

4. ALCANCE

El Programa de Bienestar está dirigido a todos los funcionarios vinculados a la Superintendencia del Subsidio Familiar y sus familias en cumplimiento de dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

5. DIAGNÓSTICO

El Programa de Bienestar para el año 2020 dirigido a los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar, se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial (intralaboral, extralaboral y estrés) realizada por Colsubsidio en el año 2018: En la cual arroja resultados de riesgo en tres aspectos.
 - ✓ Demandas de trabajo 50%
 - ✓ Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 39%
 - ✓ Control sobre el trabajo 29%
- La encuesta de evaluación y diagnóstico de actividades de bienestar e incentivos contó con una participación de 84 funcionarios, muestra que representa el 57% de la población total, de las diferentes dependencias de la Entidad.

Como resultado de la encuesta se encontró que las actividades de mayor preferencia son:

Tabla 2. Actividades de Preferencia

RUTA/ENFOQUE	ACTIVIDAD	PORCENTAJE
FELICIDAD	Vacaciones Recreativas para hijos de los funcionarios	40%
SERVICIO Y CRECIMIENTO	Integración de actividades fomentando el código de valores y trabajo en equipo el último viernes del mes de octubre	43%
FELICIDAD	Día de la familia	53%

SERVICIO	Salida fortalecimiento en Clima y cultura Organizacional	48%
FELICIDAD	Incentivo no pecuniario: funcionarios que se pensionan	82%

Para los funcionarios de la SSF la principal motivación al momento de participar en actividades de bienestar es “Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional”.

Las actividades de bienestar que deberían permanecer o implementarse durante el año 2020 son:

Tabla 3. Actividades de Bienestar que deben permanecer.

CATEGORÍA	ACTIVIDAD	PORCENTAJE
Actividades recreativas y vacacionales	Día de la familia	73%
	Celebración de fechas especiales	51%
	Integración de actividades fomentando el código de valores y trabajo en equipo el último viernes del mes de octubre	57%
Actividades artísticas y culturales	Clases de cocina	64%
Actividades prepensionados	Actividad de integración /Salida Recreativa	63%
Otras actividades	Actividades de promoción en programas de vivienda	46%
Otras actividades	Programa servimos: bienes y servicios con tarifas especiales en educación, vivienda, salud	48%
Otras actividades	Entorno laboral saludable: promover modos, estilos y condiciones de vida saludables	79%

También se tendrán en cuenta las actividades contempladas en el Acuerdo Sindical, del 30 de abril de 2018 y en el documento del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) acerca de Bienestar Social Laboral del 2017, versión 2.

6. RUTA DE LA FELICIDAD

De acuerdo con los objetivos planteados en el Marco de la gestión estratégica de Talento Humano y el programa de bienestar para el año 2019, se realizó el diseño de la ruta de la felicidad a través del contrato de Colsubsidio, teniendo en cuenta MIPG Versión 2.

Durante los siguientes 4 años se realizará la implementación de la ruta de la felicidad, la cual tiene como objetivo adoptar en la Superintendencia de Subsidio Familiar una cultura de felicidad organizacional donde todos los colaboradores se sientan satisfechos, orgullosos de la entidad, la promuevan y sus comportamientos estén enmarcados en el código de integridad.

Para el año 2020, el lema que se definió y estará presente en todas las actividades desarrolladas en la ruta es: “Descubriendo la felicidad”

Las actividades estarán orientadas al mejoramiento del clima organizacional al interior de la Entidad, dentro de las cuales están:

- Taller de cambio y manejo de emociones
- Carrera de observación
- Coaching por equipos
- Coaching de líderes
- Medición del Clima organizacional.

7. RUTA DEL CRECIMIENTO Y DEL SERVICIO

Con el objetivo de dar continuidad a la definición de las rutas de creación de valor de la dimensión de Talento Humano del MIPG Versión 3, en el año 2020 se diseñarán las estrategias de las rutas del crecimiento y servicio para ser implementadas en los siguientes 4 años del 2021 al 2024.

8. COMPONENTE DE BIENESTAR

Para la Superintendencia del Subsidio Familiar el componente de bienestar está asociado a las actividades que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias. Las actividades propuestas se están enmarcadas en las áreas de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral. Con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 3, las rutas que intervienen son: de la felicidad, del servicio y de la calidad.

Tabla 4. Actividades de Bienestar - Rutas de la Felicidad, del Servicio y de la Calidad

RUTA	ÁREAS	TIPO DE ACTIVIDAD
FELICIDAD	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Actividades vacacionales
		Actividades recreativas
		Actividades deportivas
		Promoción de la salud y prevención de la enfermedad
		Actividades artísticas y artesanales
		Actividades culturales
		Bienestar social
SERVICIO	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Convivencia Institucional
		Código de integridad
CALIDAD		Reconocimiento
		Retiro del servicio
		Adaptación al cambio organizacional

9. COMPONENTE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Este componente fortalece la misión y el sentido de pertenencia, generando un mayor compromiso por parte de los funcionarios, el propósito es generar un ambiente y una cultura favorable en la entidad, desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 3, se proponen intervenir las rutas del servicio y del crecimiento.

Tabla 5. Actividades de Clima y Cultura Organizacional - Rutas del Crecimiento y del Servicio

RUTA	ÁREAS	TIPO DE ACTIVIDAD
CRECIMIENTO	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Liderazgo
		Coach para equipo de trabajo

RUTA	ÁREAS	TIPO DE ACTIVIDAD
		Coach individual
SERVICIO		Medición de clima y cultura organizacional

10. CONTENIDO DEL PROGRAMA

Sumado a lo anterior y -como se había referido con anterioridad-, El Programa de Bienestar de la Superintendencia del Subsidio Familiar, está orientado a satisfacer las necesidades de los funcionarios de la entidad de forma integral en los aspectos: biológico, intelectual, emocional, psicosocial, cultural y espiritual, para fortalecer un clima organizacional óptimo buscando alcanzar un alto nivel de satisfacción y un desempeño laboral eficiente en la organización y que conlleve al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

Por consiguiente, en el diseño del Programa de Bienestar, se identificaron las necesidades de los funcionarios para determinar las áreas de intervención, con el fin de brindar una cobertura integral a la población objeto, con una perspectiva interdisciplinaria desde el nivel personal, familiar, cultural hasta el social que fortalecen el bienestar y el desempeño laboral.

En el artículo 13 de la Resolución No. 0685 del 28 de octubre de 2011, el Programa de Bienestar Laboral y Estímulos deberá enmarcarse dentro de las siguientes áreas de intervención:

- Área de protección y servicios sociales
- Área de calidad de vida laboral

Es importante resaltar que, para efectos de la implementación del Programa de Bienestar en la Superintendencia del Subsidio Familiar, se articulan estas áreas con las rutas de creación de valor público -Felicidad, Crecimiento, Servicio y Calidad-, armonizando las temáticas que integra el MIPG versión 3, en cada una de ellas, con el fin de direccionar procesos integrales que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida laboral en lo concerniente a:

- Conseguir la participación de los funcionarios en cada una de las actividades que se desarrollaran en el programa.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción de los funcionarios.

- Sensibilizar y concientizar a cada uno de los funcionarios sobre la equidad, el respeto, la solidaridad y la tolerancia entre otros.
- Garantizar la prestación de un servicio a la ciudadanía con calidad, a partir del fortalecimiento de los procesos de gestión de desempeño institucional y de los funcionarios.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020

La ejecución del Programa de Bienestar se proyecta desde la intervención de las rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio y de la calidad a través de:

Tabla 6. Cronograma Programa de Bienestar 2020

COMPONENTE DE BIENESTAR		
ÁREA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES		
RUTA DE LA FELICIDAD		
TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	FECHA
Vacacionales	Vacaciones Recreativas Art. 12 (AS).	<ul style="list-style-type: none"> – Del 01 al 03 de julio – Del 05 al 09 de octubre – Del 30 de noviembre al 04 de diciembre
Recreativas	Integración de funcionarios Relacionando con el código de integridad y trabajo en equipo - integración virtual. (Art. 11 AS).	16 de octubre
	Días de la Familia Art. 10 (AS).	<ul style="list-style-type: none"> – 23 de mayo – 12 de diciembre
Deportivas	Acondicionamiento físico – aerorumba.	Mes de marzo
	Entrenamientos Deportivos y recreativos - Zumba y yoga- (Art. 14 AS).	De marzo a noviembre
	Cierre de deportes.	Mes de noviembre
Salud	Pausas activas.	De abril a noviembre
	Promoción de la salud y prevención de la enfermedad- “viernes de la Super” (Art. 15 AS). Actividades propuestas entre otras: Taller de autocuidado, taller reconocimiento de emociones y taller de postres.	De abril a noviembre (1 viernes cada mes)

Artísticas y Artesanales	“viernes de la Super” (Art. 15 AS). Serenata, tarde romántica.	De abril a noviembre (1 viernes cada mes)
	Actividades artesanales, artísticas y culturales de integración (tejido a dos manos, canasto en zuncho, tejido de pantuflas en crochet, curso de salsa, fundamentos de fotografía y danza oriental).	De agosto a octubre
	Integración de funcionarios Relacionando con el código de integridad y trabajo en equipo - integración virtual (Art. 11 AS).	Ultimo viernes del mes de octubre -30 de octubre-
Cultural	Incentivos integración de funcionarios y apropiación del código de integridad – entrega de libros.	30 de octubre
	Actividad cultural para los funcionarios solteros y sin hijos y funcionarios con hijos mayores a 26 años.	Mes de noviembre
Bienestar social	Estímulos Educativos no pecuniario hasta los 25 años de edad. (Art. 12 AS).	Mes de marzo
	Reconocimiento no pecuniario hijos de los funcionarios hasta 25 años (Art. 10 AS).	Mes de diciembre
ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL		
RUTA DEL SERVICIO		
Convivencia Institucional	Actividad de fortalecimiento de comunicación asertiva de las secretarías (os), auxiliares administrativos y conductores.	27 de abril
	Pertenencia Institucional y Reconocimiento por toda una vida de Servicios (Art. 28 AS).	24 de septiembre
Código de Integridad	La cultura asociada a la integridad del funcionario público.	De julio a octubre
RUTA DE LA CALIDAD		
TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	FECHA
Reconocimiento	Día del funcionario (Decreto 2865 de 2013)	26 de junio
Retiro del Servicio	Talleres de preparación para el retiro.	De septiembre a octubre
Adaptación al cambio organizacional	Conferencia sobre Conciencia frente a la oportunidad que se generará de manera individual en un proceso de cambio.	13 de noviembre

COMPONENTE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL		
ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL		
RUTA DEL CRECIMIENTO		
Liderazgo	Taller de líderes	4 de noviembre
Coach para equipos de trabajo	Taller para el Líder y su equipo (Grupos Focales) en los cuales se afiance y evalúe el comportamiento de sus integrantes mediante actividades diferentes, reforzando la toma de decisiones y asumiendo responsabilidades en el grupo.	Del 22 al 29 de octubre
Coach Individual	Coach individual.	Noviembre y diciembre
RUTA DEL SERVICIO		
Medición de clima y cultura organizacional	Medición de clima y cultura organizacional: período 2018 y 2019 -informes-.	Julio y agosto
	Socialización de los resultados de medición de clima y cultura organizacional	19 de octubre

11. PRESUPUESTO:

El Programa de Bienestar para la vigencia 2020, será ejecutado con el presupuesto de los rubros de Funcionamiento y de Inversión:

Tabla 7. Rubro Funcionamiento

DESCRIPCIÓN	VALOR
Servicios Deportivos y Deportes Recreativos	\$80.000.000
Otros Servicios de Esparcimiento y Diversión	\$617.680.000
TOTAL FUNCIONAMIENTO	\$697.680.000

Rubro de Inversión

PROYECTO: FORTALECIMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO PARA LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR. BOGOTÁ

Tabla 8. Rubro Inversión

DESCRIPCIÓN	VALOR
Implementación de la Ruta de la Felicidad	\$81.320.000
Apoyo a las Actividades de las rutas	\$19.933.334
Diseño de las Rutas de Crecimiento y Servicio	\$14.134.000
Apoyo a la ejecución del Programa de Bienestar	\$6.000.000
TOTAL INVERSIÓN	\$115.387.334

Actualizó: *Verónica Inés Niebles Vargas - Contratista GGTH*
 Revisó: *Adriana Helena Galvis Buitrago - Profesional Especializado GGTH*
Kelly Alejandra Daza Rivera – Coordinadora (E) GGTH
 Aprobó: *Comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos*