



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación

Programa de Bienestar de la Superintendencia del Subsidio Familiar 2021

Enero 2021

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: Secretaría General - Grupo de
Talento Humano



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

Julián Molina Gómez

Superintendente del Subsidio Familiar

Asesores:

Adriana Cristina Romero Beltrán

Ingrid Marcela Garavito Urrea

Lina Margarita Ballestas Chirivi

Juan Manuel Muñoz Carvajal

Fernán Alberto Ulate Montoya

Superintendente Delegado para
Estudios Especiales y Evaluación de
Proyectos

Superintendente Delegado para la
Gestión (E)

Carlos Andrés 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 para la Gestión Financiera y
Contable

José Alejandro Duque Ramírez

Secretario General

Kelly Alejandra Daza Rivera

Coordinadora Grupo de Talento
Humano

Oswaldo Emilio Marín Mora

Jefe Oficina Asesora Planeación

Raúl Fernando Núñez Marín

Jefe 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

Ingrid Marcela Garavito Urrea
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):

Libia Constanza Silva Niño

Secretaría Técnica:

Kelly Alejandra Daza Rivera

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. LINEAMIENTOS NORMATIVOS El programa de bienestar se encuentra reglado por la siguiente normatividad:	4
2. JUSTIFICACIÓN.....	7
3. OBJETIVOS	8
3.1 Objetivo General	9
3.2 Objetivos Específicos	9
4. ALCANCE.....	9
5. DIAGNÓSTICO PENDIENTE DE LA ENCUESTA.....	9
6. RUTA DE LA FELICIDAD	11
7. RUTA DEL CRECIMIENTO Y DEL SERVICIO	12
8. COMPONENTE DE BIENESTAR.....	12
9. COMPONENTE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	13
10. CONTENIDO DEL PROGRAMA.....	13
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021	14
12. PRESUPUESTO:	17

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Normatividad	4
Tabla 3. Actividades de Bienestar que deben permanecer.	11
Tabla 4. Actividades de Bienestar - Rutas de la Felicidad, del Servicio y de la Calidad..	12
Tabla 5. Actividades de Clima y Cultura Organizacional - Rutas del Crecimiento y del Servicio.....	13
Tabla 6. Cronograma Programa de Bienestar 2021	14
Tabla 7. Rubro Funcionamiento	17
Tabla 8. Rubro Inversión	17

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 incrementando la competitividad y la sostenibilidad permitiendo impulsar ambientes laborales sanos y armoniosos donde se verá reflejado en la fluidez de los procesos y la obtención de los logros y metas institucionales.

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 mejorando su calidad de vida. Por ello, se busca que los funcionarios de la SSF estén motivados y laborando en un excelente ambiente de, en un entorno de trabajo humanizado 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

NORMATIVIDAD	TEMA
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.
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 <u>909</u> de 2004 y el Decreto-ley <u>1567</u> 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. – Estatuto Anticorrupción.
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

NORMATIVIDAD	TEMA
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.
Circular Externa 018 de 10 de marzo del 2020 Expedida Ministerio del Trabajo.	Por el cual, se presentan lineamientos mínimos a implementar en materia de promoción, prevención y contención para la respuesta y atención de casos de patologías asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias y COVID-19, que se deben aplicar de manera excepcional y transitoria en los ambientes laborales, teniendo en consideración los lineamientos emitidos por las autoridades sanitarias.
Decreto 417 de 17 de marzo de 2020	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional.
Decreto 457 de 22 de marzo de 2020	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la Pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público.
Decreto 491 de 28 de marzo 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, Social y Ecológica.
Decreto Legislativo 771 de 03 de junio de 2020	Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional.
Resolución N°154 de 10 de junio de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión del virus COVID-19 en la Superintendencia del Subsidio Familiar.
Protocolo de Bioseguridad para la Prevención de la Transmisión del Virus COVID-19 Superintendencia de Subsidio Familiar –	Establecer las medidas necesarias de bioseguridad durante el ingreso, salida y permanencia de funcionarios, contratistas, subcontratistas y visitantes en las instalaciones de la Superintendencia del Subsidio Familiar para mitigar y prevenir el riesgo de transmisión del virus COVID-19.

NORMATIVIDAD	TEMA
Resolución N°0357 de 05 de octubre de 2020	Por medio del cual se adopta Protocolo de Bioseguridad para Realizar Visitas a Entes Vigilados Prevención del virus COVID-19.

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 y de la calidad de, que enmarcan las acciones del Programa de Bienestar de la vigencia 2021, 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 2020, 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, teniendo en cuenta que en el año 2020 y con ocasión de la pandemia ocasionada COVID-19, fue decretada la emergencia sanitaria en todo el país, tal como lo dispuso la Resolución No. 1462 de 2020, las actividades del programa fueron realizadas de manera virtual en aras de salvaguardar la salud de los servidores y de sus familias.

De conformidad con la Resolución No. 0002230 del 27 de noviembre de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social prorroga nuevamente la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que cauda la Covid-19, declarada mediante Resolución No. 385 de 2020, modificada por la Resolución No. 1462 de 2020. Para la vigencia 2021 se continuará tomando las medidas que se establezcan para el control y mitigación del virus, de acuerdo a las disposiciones del Gobierno Nacional y se mantendrá las actividades previstas de forma virtual.

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 el clima, la cultura, el bienestar emocional 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 PENDIENTE DE LA ENCUESTA.

El Programa de Bienestar para el año 2021 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%

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

Para conocer los intereses y necesidades de los funcionarios en relación a las actividades realizadas desde Bienestar, se aplicó una encuesta a 143 personas, donde le dieron respuesta 113 funcionarios (79,02%), la cual estaba diseñada en físico y se actualizó, debido a la emergencia sanitaria decretada por el Ministerio de Salud y Protección Social, en su condición de autoridad sanitaria del Sistema de Vigilancia en Salud Pública, mediante Resolución No. 1462 del 25 de agosto de 2020 prorrogó la emergencia sanitaria hasta el 30 de noviembre de 2020 y modificó las Resoluciones 385 del 12 de marzo y 844 del 26 de mayo de 2020; esta se implementó de manera virtual a través de la plataforma FORMS el día 6 de Octubre.

Tabla 2. Actividades de Preferencia

RUTA/ENFOQUE	ACTIVIDAD	PORCENTAJE
CRECIMIENTO CALIDAD	Charlas (Motivación, inteligencia emocional, crecimiento y superación personal, manejo del estrés), Fomento pertenencia y valores institucionales	66%
FELICIDAD	Clases de cocina	95%
CRECIMIENTO	Bono para libros	34%
FELICIDAD	Actividades al aire libre (Caminatas, excursiones. Integración)	42%
FELICIDAD	Manualidades, Música, Cine y Actividad física	43%

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”.

El presente documento tiene el objetivo de dar a conocer las necesidades de los funcionarios en relación a las actividades a realizar dentro del Programa de Bienestar en la vigencia 2021, de tal forma que se contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Superintendencia de Subsidio Familiar.

Las actividades de bienestar que deberían permanecer o implementarse durante el año 2021 son:

Tabla 2. Actividades de Bienestar que deben permanecer.

CATEGORÍA	ACTIVIDAD	PORCENTAJE
Actividades recreativas y vacacionales	Día al Aire Libre	34%
	Fomento pertenencia y valores institucionales	33%
Actividades Artísticas y Culturales	Clases de cocina	95%
	Bono para Libros	34%
	Teatro	9%
	Música	10%
Actividades Pre pensionados	Charlas de motivación: Crecimiento y Superación Personal	34%
Salud	Manejo de Estrés	33%
Clima y Cultura Organizacional	Charlas de motivación e Inteligencia Emocional	34%

También se tendrán en cuenta las actividades contempladas en el Acuerdo Sindical del 3 de noviembre de 2020 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. Para la vigencia 2020 se diseñó las rutas del crecimiento y del servicio de acuerdo con MIPG versión 3.

Durante los siguientes 4 años se realizará la implementación de la ruta de la felicidad, la ruta del crecimiento y del servicio, las 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 2021, el lema que se definió y estará presente en todas las actividades desarrolladas en la ruta es: **“Somos familia”**.

La evolución del concepto de familia, integra y complementa el contenido a partir de considerar la unidad como elemento de la formación de la sociedad y los derechos que le

son propios, donde se forma por excelencia el ser humano, se construye su sentido y proyecto de vida y donde se aprende amar y a ser amado; por ello, es indispensable que su fortalecimiento sea prioridad en los procesos que realiza tu entidad y en el mejoramiento de la calidad de vida laboral, ya sea de manera directa o a través de los servicios.

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 diciembre del 2020 se elaboró el diseño de las rutas de crecimiento y del servicio, las cuales proyectan actividades y estrategias que se implementaran en el periodo correspondiente al 2021-2024.

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 3. 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

RUTA	ÁREAS	TIPO DE ACTIVIDAD
		Retiro del servicio
		Adaptación al cambio organizacional

9. COMPONENTE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

El clima y Cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para el mejoramiento de la productividad laboral, encaminando a las organizaciones hacia la excelencia y el éxito. 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 armónico 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 4. Actividades de Clima y Cultura Organizacional - Rutas del Crecimiento y del Servicio

RUTA	ÁREAS	TIPO DE ACTIVIDAD
CRECIMIENTO	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Fortalecimiento del liderazgo institucional
		Coaching para potenciar el trabajo en equipo.
		Coaching para el crecimiento individual
SERVICIO		Día de la Integridad y la gratitud como calidad del servicio
		Estrategias en resolución de conflictos
		Experiencia vivencial del cambio, manejo de emociones y comunicación asertiva.

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, aumentando los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad.

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.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021

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 5. Cronograma Programa de Bienestar 2021

(Fechas que se pueden ajustar de acuerdo a las condiciones de ejecución del año, y a las medidas para mitigar la emergencia sanitaria por la pandemia)

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 28 julio al 02 de julio - Del 11 al 15 de octubre - Del 29 de noviembre al 03 de diciembre
Recreativas	Integración de funcionarios Relacionando con el código de integridad y trabajo en equipo - integración virtual. (Art. 11 AS).	14 de mayo
	Días de la Familia Art. 10 (AS).	<ul style="list-style-type: none"> - 22 de mayo - 27 de noviembre
Deportivas	Acondicionamiento físico – Aero rumba.	Mes de marzo
	Entrenamientos Deportivos y recreativos - Zumba y yoga- (Art. 14 AS).	Marzo a noviembre
	Valoración de Deportólogo (siempre y cuando se realice actividades presenciales)	Marzo a Junio
	Cierre de deportes.	Mes de noviembre
Salud	Pausas activas.	Febrero a noviembre
	Charlas de Manejo de estrés- “viernes de la Super” (Art. 15 AS).	abril a noviembre (1 viernes cada mes)
Artísticas y Artesanales	“viernes de la Super” (Art. 15 AS). Teatro, tardes de música,	De abril a noviembre (1 viernes cada mes)
	Actividades artesanales, artísticas y culturales de integración: Clases de Guitarra y Arte country, entre otros.	Marzo a noviembre
	Integración de funcionarios Relacionando con el código de integridad y trabajo en equipo - integración virtual (Art. 11 AS).	Ultimo viernes del mes de octubre -29 de octubre-
Cultural	Incentivos integración de funcionarios y apropiación del código de integridad – entrega incentivos para adquirir libros.	29 de octubre
	Actividad cultural para los funcionarios solteros y sin hijos y funcionarios con hijos mayores a 26 años.	Mes de julio

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.	26 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. (Muro del Orgullo y Crónicas)	Marzo a noviembre
RUTA DE LA CALIDAD		
TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	FECHA
Reconocimiento	Día del funcionario (Decreto 2865 de 2013)	25 de junio
Retiro del Servicio	Talleres de preparación para el retiro.	Agosto
Adaptación al cambio organizacional	Conferencia sobre Conciencia frente a la oportunidad que se generará de manera individual en un proceso de cambio.	Septiembre
COMPONENTE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL		
ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL		
RUTA DEL CRECIMIENTO		
Liderazgo	Fortalecimiento del liderazgo institucional	Abril
Coach para equipos de trabajo	Coaching para potenciar el trabajo en equipo.	Mayo
	Día de la Integridad y la gratitud como calidad del servicio	Junio
	Estrategias en resolución de conflictos	Julio
	Experiencia vivencial del cambio, manejo de emociones y comunicación asertiva.	Agosto
Coach Individual	Coaching para el crecimiento individual	Mayo - noviembre

12. PRESUPUESTO:

El Programa de Bienestar para la vigencia 2021, será ejecutado con el presupuesto de los rubros de Funcionamiento y de Inversión:

Tabla 6. Rubro Funcionamiento

DESCRIPCIÓN	VALOR
Servicios Deportivos y Deportes Recreativos	\$82.400.000
Otros Servicios de Esparcimiento y Diversión	\$636.210.400
TOTAL FUNCIONAMIENTO	\$718.610.400

Rubro de Inversión

Proyecto: Fortalecimiento Estratégico del Talento Humano para la Gestión Organizacional de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Tabla 7. Rubro Inversión

DESCRIPCIÓN	VALOR
Implementación de la Ruta de la Felicidad	\$83.759.000
Apoyo a las Actividades de las rutas	\$20.531.334
Diseño de las Rutas de Crecimiento y Servicio	\$14.558.020
Apoyo a la ejecución del Programa de Bienestar	\$6.180.000
TOTAL INVERSIÓN	\$125.028.354

Elaboró: *María Carolina Villamarin / Contratista GGTH*
 Revisó: *Adriana Helena Galvis Buitrago / Profesional Especializado GGTH*
Kelly Alejandra Daza Rivera / Coordinadora del GGTH
José Alejandro Duque Ramírez / Secretario General