

­­

**PROGRAMA DE BIENESTAR**

**SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR**

**2025**

**SuperSubsidio**

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



**Sandra Viviana Cadena Martínez**

Superintendente

**Adriana Mercedes Bonilla Morales**

Superintendente Delegada para la Gestión (E)

**Gloria Maribel Torres Ramírez**

Superintendente Delegada para la Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales

**John Jader Atencio Zambrano**

Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos

**Adriana Mercedes Bonilla Morales**

Dirección para la Gestión de las Cajas De Compensación Familiar

**Pedro Acosta Lemus**

Dirección de Gestión Financiera y Contable

**Katerin Gómez Olaya**

Secretaria General

**Nini Johanna Sandoval Jaime**

Coordinadora Grupo de Talento Humano

**Tania Violeta Vargas Luna**

Jefe Oficina Asesora Planeación

**Grety Patricia Albán**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

**José William Casallas Fandiño**

Jefe Oficina de Control Interno

**Claudia Lorena Cortes Arias**

Jefe Oficina de Protección al Usuario (E)

**Luisa Fernanda Pardo Sánchez**

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información

**CONTENIDO**

[INTRODUCCIÓN 5](#_Toc188962837)

[1. OBJETIVO GENERAL 6](#_Toc188962838)

[1.1 Objetivos Específicos 6](#_Toc188962839)

[2. ALCANCE 6](#_Toc188962840)

[3. RESPONSABLES 6](#_Toc188962841)

[4. LINEAMIENTOS NORMATIVOS 7](#_Toc188962842)

[5. MARCO CONCEPTUAL Y DE REFERENCIA 8](#_Toc188962843)

[5.1 Eje 1 - Equilibrio Psicosocial 9](#_Toc188962844)

[5.2 Eje 2 - Salud Mental 9](#_Toc188962845)

[5.3 Eje 3 – Diversidad e Inclusión 9](#_Toc188962846)

[5.4 Eje 4 – Transformación Digital 9](#_Toc188962847)

[5.5 Eje 5 – Identidad y Vocación por el Servicio Público 9](#_Toc188962848)

[5.6 Ruta de la felicidad “La felicidad nos hace productivos’’ 10](#_Toc188962849)

[5.7 Ruta del servicio “Al servicio de los ciudadanos’’ 10](#_Toc188962850)

[5.8 Ruta del crecimiento “Liderando talento’’ 11](#_Toc188962851)

[5.9 Ruta de la calidad “La cultura de hacer las cosas bien’’ 11](#_Toc188962852)

[6. DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR 12](#_Toc188962853)

[6.1 Resultados Batería de Riesgo Psicosocial 12](#_Toc188962854)

[6.1.1. Resultados - Riesgo intralaboral 13](#_Toc188962855)

[6.1.2. Resultados - Riesgo extralaboral: 15](#_Toc188962856)

[6.1.3. Resultados – Estrés: 16](#_Toc188962857)

[6.2 Resultados de encuesta de satisfacción de las actividades realizadas en la vigencia 2024 16](#_Toc188962858)

[Actividades Evaluadas: 16](#_Toc188962859)

[6.3 Resultados Encuesta de caracterización y diagnóstico de las necesidades de Bienestar 20](#_Toc188962860)

[7. DISEÑO PROGRAMA DE BIENESTAR 21](#_Toc188962861)

[7.1 Fases 22](#_Toc188962862)

[7.1.1. Planeación 22](#_Toc188962863)

[7.1.2. Sensibilización 22](#_Toc188962864)

[7.1.3. Ejecución 22](#_Toc188962865)

[7.1.3.1. Línea de Calidad de Vida y Bienestar 22](#_Toc188962866)

[7.1.3.2. Línea de Desvinculación Asistida 23](#_Toc188962867)

[7.1.3.3. Línea de Clima y Cultura Organizacional 24](#_Toc188962868)

[7.1.4. Seguimiento y control 25](#_Toc188962869)

[7.1.5. Evaluación 25](#_Toc188962870)

[8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 26](#_Toc188962871)

[9. PRESUPUESTO 31](#_Toc188962872)

# INTRODUCCIÓN

El capital humano es el eje central de toda organización, es el motor que permite generar cambios, ahora bien, el servidor público además de contar con vocación de servicio y de generar permanentemente valor público para cumplir con los fines esenciales del Estado, debe contar con un equilibrio emocional que le permita estar motivado de manera constante, para lo cual se hace necesario establecer acciones que garanticen su bienestar social.

Para tal fin, El Programa de Bienestar de la Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF tiene como objetivo elevar la calidad de vida de las y los servidores y de sus familias. Este programa hace parte del Plan Estratégico 2022 – 2026.

Mediante la atención de las necesidades identificadas de las y los servidores y de sus familias, el Programa de Bienestar busca mejorar las condiciones de salud, recreación, cultura, educación, vivienda, deporte, entre otras que, complementan las esferas sociales, familiares y emocionales del ser humano. Además, cada fase del programa (Sensibilización, planificación, implementación, medición y evaluación y retroalimentación) permite conocer y generar nuevas estrategias que influyen en el éxito de la gestión del Grupo de Talento Humano fomentando así una cultura organizacional que promueve la motivación personal y laboral que se ve representada en el sentido de pertenencia y los valores que caracterizan a la Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF.

A través de las actividades propuestas dentro del plan de bienestar se busca construir una mejor calidad de vida personal y laboral, que permita impactar positivamente al funcionario y su familia, además de fortalecer el liderazgo, autonomía, el buen servicio, comunicación asertiva, la formación y capacitación constante, el trabajo en equipo, optimización y administración del tiempo, entre otras, lo cual permite generar y mantener un ambiente laboral cálido para las y los servidores de la Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF.

Así mismo, y en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 del Gobierno Nacional *‘’Colombia Potencia Mundial de la Vida’’*, para esta vigencia se alineará el enfoque y las actividades del Programa de Bienestar, teniendo en cuenta el llamado a la protección del medio ambiente y las políticas de cuidado ambiental.

El Grupo de Gestión del Talento Humano es el responsable de la aplicación de la encuesta diagnóstico de caracterización y necesidades, en este sentido, los componentes serán los ejes del programa:

* Equilibrio Psicosocial
* Salud Mental
* Diversidad e Inclusión
* Transformación Digital
* Identidad y Vocación por el Servicio Público

# OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos y estrategias de bienestar orientadas hacia el desarrollo de la cultura organizacional fomentando el cumplimiento de los objetivos institucionales y a su vez que contribuyan al equilibrio personal, laboral y familiar de las y los servidores públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar – SFF, a través de la creación de espacios y condiciones de bienestar que permiten satisfacer las necesidades de los colaboradores con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

* 1. **Objetivos Específicos**
* Generar espacios recreativos, culturales, deportivos, entre otros, para el desarrollo integral de las y los servidores públicos de la SSF.
* Contribuir a la generación de una mejor calidad de vida de las y los funcionarios a través de acciones participativas que fortalezcan el clima, la cultura organizacional, promoviendo actividades que fomenten la salud mental, la protección del medio ambiente, el equilibrio personal, laboral y familiar de las y los servidores públicos.
* Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital con el fin de coadyuvar en la búsqueda de herramientas digitales que faciliten la comunicación, agilicen y simplifiquen los procesos de gestión y generen valor público.
* Fortalecer el código de integridad mediante la adopción de los valores institucionales con el fin de generar un ambiente de compromiso, pertenencia e identidad institucional, en el marco del respeto por la diversidad y la inclusión.

# ALCANCE

El Programa de Bienestar está dirigido a las y los servidores de la Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF y sus familias en cumplimiento a la normatividad vigente.

El Programa de Bienestar de la Superintendencia del Subsidio Familiar, establece estrategias mediante diversas actividades creadas a partir de las necesidades de las y los servidores públicos, buscando que los colaboradores tengan un equilibrio dentro de los diferentes roles en los cuales se desempeña, mejorando la calidad de vida de cada uno y de sus familias, para optimizar su desempeño mediante el desarrollo de valores y el aumento de sus capacidades, para cumplir de manera adecuada con los objetivos institucionales y los fines del Estado.

# RESPONSABLES

El Grupo de Gestión del Talento Humano será responsable en la identificación, consolidación y verificación de las necesidades de bienestar para las y los servidores públicos, la formulación se realizará en conjunto con la comisión de personal.

# LINEAMIENTOS NORMATIVOS

Para la construcción del Programa de Bienestar, se tuvo en cuenta la siguiente normatividad vigente nacional y los correspondientes actos administrativos internos que regulan la planeación y ejecución del programa:

| **NORMATIVIDAD** | **TEMA** |
| --- | --- |
| **Constitución Política de Colombia de 1991** | Artículos 48, 51, 52, 53 y 57. |
| **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](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr006.html#189) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. |
| **Ley 734 de 2002** | Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. |
| **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. – 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 |
| **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. |
| **Ley 1952 de 2019** | 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 |
| Resolución 0750 del 26 de noviembre de 2021 | Por la cual se establece el Reglamento interno para el diseño y ejecución del Plan Institucional de Capacitación y de los programas de bienestar, estímulos e incentivos de la Superintendencia del Subsidio Familiar, así como para el acceso a los mismos, y se adoptan otras determinaciones. |
| Acuerdo Colectivo 7 de mayo de 2024 | Acuerdo Colectivo entre la Superintendencia del Subsidio Familiar y el Sindicato de Trabajadores de la SSF – SINTRASUBFA. |

# MARCO CONCEPTUAL Y DE REFERENCIA

El Programa de Bienestar de la Superintendencia del Subsidio Familiar, se alinea con el Programa de Bienestar Nacional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG del Departamento Administrativo de Función Pública con el fin de fomentar las condiciones necesarias y favorables que conduzcan a la motivación y calidez humana de las y los servidores públicos, 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 servidor público de nuestra entidad.

En relación con el Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública, los cinco ejes que se deben implementar son:

* 1. **Eje 1 - Equilibrio Psicosocial**

Se encuentra relacionado con la nueva forma de adaptación laboral, producto de los diferentes cambios experimentados por pandemia derivada del coronavirus, COVID-19, los componentes son: factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y la calidad de vida laboral.

* 1. **Eje 2 - Salud Mental**

Son las acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las y los servidores públicos, así como también lograr un estado de bienestar donde ellos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros. Los componentes son: higiene mental o psicológica, prevención de nuevos riesgos a la salud.

* 1. **Eje 3 – Diversidad e Inclusión**

Este eje hace referencia a las acciones que se deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Los componentes son: Fomento de la inclusión, diversidad y la equidad, prevención, atención y medidas de protección.

* 1. **Eje 4 – Transformación Digital**

Está relacionado con las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, que permitan migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo que conlleva a facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. Lo componentes son: Creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar y creación de ecosistemas digitales.

* 1. **Eje 5 – Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Está encaminado a las acciones que promueven en las y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, que permite interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004. El componente que se incluye es: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

**Ejes Transversales**

Gráfica propia – Grupo de Gestión de Talento Humano con lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 DAFP

Función Pública ha diseñado una herramienta denominada como “Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-”, esta simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de las entidades más sencillos y eficientes. El Programa de Bienestar se sitúa específicamente en la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, esta política crea ‘’Rutas de Creación de Valor’’, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GGTH.

El programa de Bienestar incluirá cuatro rutas especificas:

* 1. **Ruta de la felicidad “La felicidad nos hace productivos’’**

Cuando las y los servidores son felices en el trabajo tienden a ser más productivos, 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. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

* 1. **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 las y 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. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural e integridad.

* 1. **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 se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

* 1. **Ruta de la calidad “La cultura de hacer las cosas bien’’**

Talento humano debe diseñar estrategias para que la calidad del servicio y de los productos prestados por la entidad sean idóneos. Por esta razón, se deberán hacer revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las y los servidores. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general del Grupo de Gestión de Talento Humano. 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. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos

**Rutas de Creación del valor**

Gráfica propia – Grupo de Gestión de Talento Humano con lineamientos de MIPG V5 - DAFP

# DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El diseño del Programa de Bienestar para la vigencia 2025, dirigido a las y los servidores de la Superintendencia del Subsidio Familiar, se realizó con base en las siguientes herramientas:

* Resultados Batería de Riesgo Psicosocial
* Resultado del análisis de la encuesta de caracterización
* Encuesta de las necesidades de Bienestar.
  1. **Resultados Batería de Riesgo Psicosocial**

De conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, en la vigencia de 2024 la empresa UNIMSALUD aplicó el instrumento ‘’Batería de riesgo psicosocial’’ en junio de 2024 para determinar los factores de riesgo psicosocial de las y los servidores de la Superintendencia del Subsidio Familiar, esta herramienta evalúa los siguientes componentes:

* Riesgo intralaboral
* Riesgo extralaboral
* Estrés

Los puntajes que se evidencian en cada dimensión van de acuerdo a los baremos de medición de condiciones intralaborales forma A, que se encuentran establecidos en la batería de riesgo psicosocial por la normatividad vigente, arrojando los siguientes resultados.

### **6.1.1. Resultados - Riesgo intralaboral**

* **Dominio Demandas del trabajo:**

El resultado de este dominio fue SIN RIESGO y se midieron 8 dimensiones:

* Demandas ambientales y de esfuerzo físico
* Demandas emocionales
* Demandas cuantitativas
* Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
* Exigencias de responsabilidad del cargo
* Demandas de carga mental
* Consistencia del rol
* Demanda de la jornada de trabajo
* **Dominio** **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** Se mide a través de 4 dimensiones:

Con relación a los resultados de este dominio, ninguna de las dimensiones presenta riesgo alto, sin embargo, el resultado de riesgo medio permite que las actividades que se encuentran en la categoría denominada estrategias de trabajo bajo presión (Taller Supercatering), en el cual se trabajará aspectos como liderazgo, relaciones interpersonales y retroalimentación del desempeño con el fin de minimizar este riesgo.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DIMENSIONES** | **PARAMETROS DE RIESGO SEGÚN LOS BAREMOS DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL** | **PUNTAJE OBTENIDO** |
| Características del liderazgo | 15.5 – 30.8 (Riesgo Medio) | 23.1 |
| Relaciones sociales en el trabajo | 16.2 – 25.0 (Riesgo Medio) | 22.5 |
| Retroalimentación del desempeño | 25.1 – 40.0 (Riesgo Medio) | 30.0 |
| Relación con los colaboradores | 25.1 – 33.3 (Riesgo Medio) | 31.6 |

* **Dominio Control sobre el trabajo:** Se midió a través de 5 dimensiones:

Lo referente a este dominio, las dos dimensiones que tuvieron un resultado de riesgo alto son claridad del rol y partición y manejo del cambio, estos aspectos se trabajaran en la categoría de transformación de la cultura organizacional, tanto para lideres (Taller para líderes, delegación efectiva. Claridad del rol y Comunicación Asertiva con Valores) como para los equipos de trabajo (Estrategias y mejoras: “La cadena de fortalezas” mediante manejo del cambio y comunicación efectiva por equipos de trabajo), que permitirán cultivar una mentalidad positiva y resiliente para manejar el estrés y la incertidumbre asociados con el cambio, manteniendo la motivación y el enfoque en el desarrollo personal y profesional durante las transiciones que se puedan presentar al interior de la entidad o los cambios que pueda vivir el servidor.

| **DIMENSIONES** | **PARAMETROS DE RIESGO SEGÚN LOS BAREMOS DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL** | **PUNTAJE OBTENIDO** |
| --- | --- | --- |
| Claridad del rol | 21.5 – 39.3 (Riesgo Alto) | 22, 4 |
| Capacitación | 16.8 – 33.3 (Riesgo Medio) | 25,1 |
| Participación y manejo del cambio | 37.6.1 – 50.0 (Riesgo Alto) | 38,9 |
| Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimiento | 6.4 – 18.8 (Riesgo Medio) | 16,4 |
| Control y autonomía sobre el trabajo | 25.1 – 41.7 (Riesgo Medio) | 32,8 |

**Claridad del Rol:** Definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la entidad, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la entidad.

**Participación y Manejo del Cambio:** Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los funcionarios a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.

* **Dominio Recompensas: Se mide a través de 2 dimensiones:**

En este dominio se valoran positivamente los espacios destinados al crecimiento grupal, reconociendo la importancia de fomentar la cohesión y el sentido de pertenencia entre los servidores públicos, mediante habilidades de comunicación, liderazgo y colaboración que contribuyen a la cohesión organizacional.

El resultado que arroja es de riesgo alto, que se identifica por la situación del concurso de méritos que actualmente se esta llevando a cabo en la entidad, con el fin de minimizar este riesgo se realizarán actividades participativas y reflexivas que profundizan en el rol del servidor público adoptando conductas alineadas con los valores del código de integridad (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), mediante los jueves de valores y cierre código de integridad.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DIMENSIONES** | **PARAMETROS DE RIESGO SEGÚN LOS BAREMOS DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL** | **PUNTAJE OBTENIDO** |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | 10.1 – 20.0 (Riesgo Alto) | 12.7 |
| Reconocimiento y compensación | 16.8 – 25.0 (Riesgo Medio) | 20.0 |

**Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:** Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una empresa, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por realizar su trabajo.

### **6.1.2. Resultados - Riesgo extralaboral:**

En el dominio extralaboral se tuvo en cuenta 7 dimensiones, las dimensiones con un riesgo alto son características de vivienda y de su entorno laboral y la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

**Características de la vivienda y de su entorno:** Son las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de la residencia habitual del trabajador y su grupo familiar

**Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:** Se refiere al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador

| **DIMENSIONES** | **PARAMETROS DE RIESGO SEGÚN LOS BAREMOS DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL** | **PUNTAJE OBTENIDO** |
| --- | --- | --- |
| Tiempo fuera del trabajo | 25.1 – 37.5 (Riesgo Medio) | 27.5 |
| Relaciones familiares | 1.0 – 8.3 (Riesgo Bajo) | 8.1 |
| Comunicación y relaciones interpersonales | 10.1 – 20.0 (Riesgo Medio) | 15.4 |
| Situación económica del grupo familiar | 25.1 – 33.3 (Riesgo Medio) | 25.8 |
| Características de la vivienda y de su entorno | 14.0 – 22.2 (Riesgo Alto) | 15.8 |
| Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | 25.1 – 41.7.3 (Riesgo Alto) | 27.0 |
| Desplazamiento vivienda - trabajo | 12.6 – 25.0 (Riesgo Medio) | 19.8 |

La actividad que permitirá disminuir este riesgo esta asociada a Mindfulness individual, que es un espacio presencial y/o virtual de acompañamiento psicosocial individual donde se trabaja temas específicos en la toma de decisiones, establecimiento de metas claras.

### **6.1.3. Resultados – Estrés:**

**Estrés:** Respuesta de la persona tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Las actividades que están encaminada a minimizar el resultado de riesgo alto en esta dimensión son: Conferencia sobre desvinculación laboral asistida o readaptación laboral, adaptación y gestión del cambio, semana de la salud con talleres manejo del estrés, síndrome de agotamiento laboral - Burn Out minimizar riesgo psicosocial, trabajo bajo presión.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DIMENSIONES** | **PARAMETROS DE RIESGO SEGÚN LOS BAREMOS DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL** | **PUNTAJE OBTENIDO** |
| Síntomas de comportamiento social | 0.0 – 6.5 (Sin Riesgo) | 3.5 |
| Síntomas fisiológicos | 17.1 – 23.4 (Riesgo Alto) | 20.0 |
| Síntomas intelectuales y laborales | 11.9 – 17.0 (Riesgo Medio) | 12.6 |
| Síntomas psicoemocionales | 6.6 – 11.8 (Riesgo Bajo) | 7.8 |

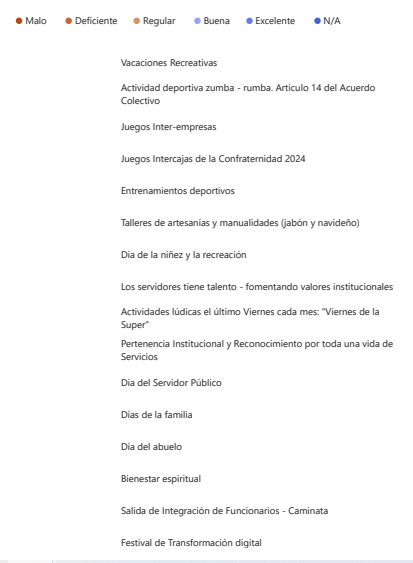
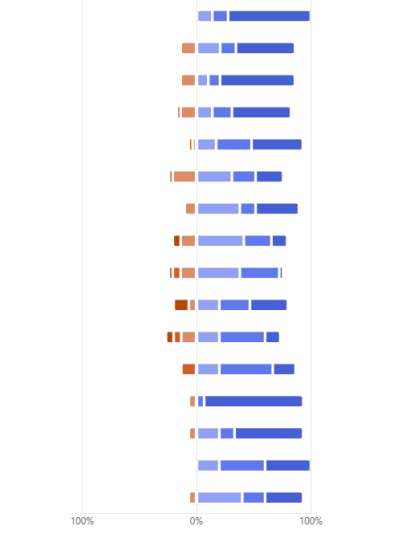
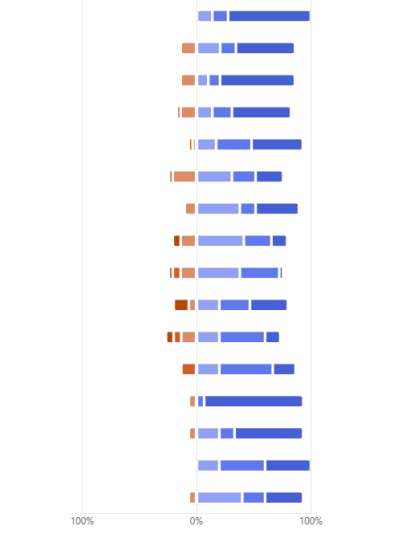
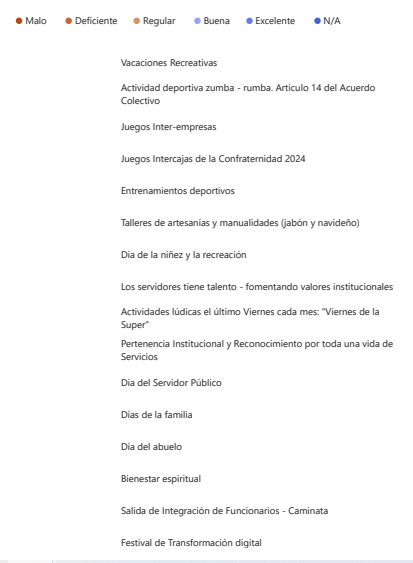
* 1. **Resultados de encuesta de satisfacción de las actividades realizadas en la vigencia 2024**

La Secretaria General - Grupo de Gestión del Talento Humano tiene como prioridad fomentar un entorno laboral que promueva el bienestar, la seguridad, la integridad y una cultura organizacional sólida, con el propósito de identificar las percepciones de los colaboradores en las actividades que se desarrollaron durante la vigencia 2024, se llevó a cabo una encuesta de evaluación durante el mes de diciembre, la cual arrojo los siguientes resultados:

### **Actividades Evaluadas:**

1. Califique las actividades de bienestar en las que participo

Vacaciones recreativas con una satisfacción del 100%, entrenamientos deportivos con un 95% de satisfacción, con el 90% de satisfacción se encuentran la actividad de zumba y rumba, juegos intercajas, día de la niñez y la recreación, y los servidores tienen talento y con el 70% juegos interempresas y los talleres de arte y artesanías.



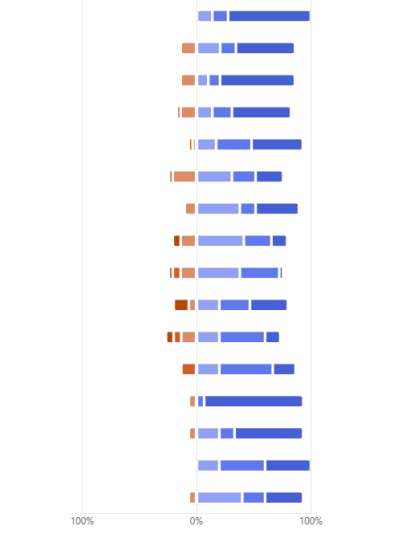
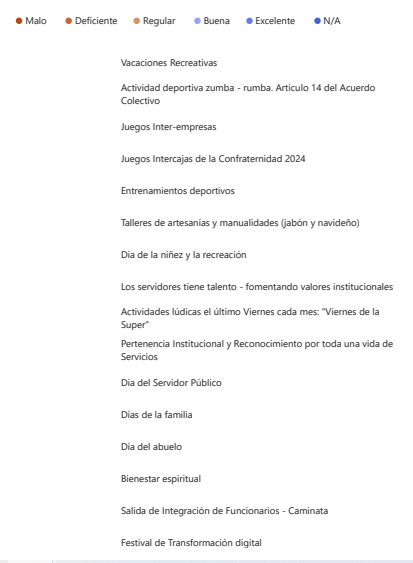
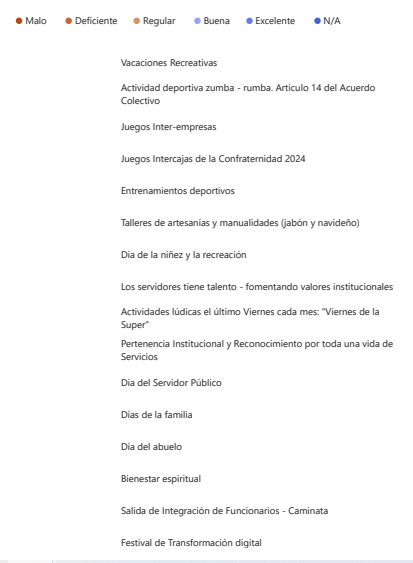
**Evaluación de Calidad:**

* La mayoría de las actividades tienen una percepción predominantemente positiva, reflejada en los altos porcentajes de calificaciones

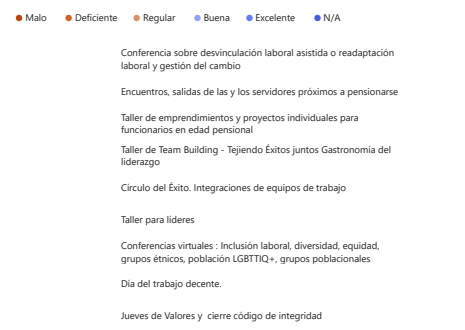
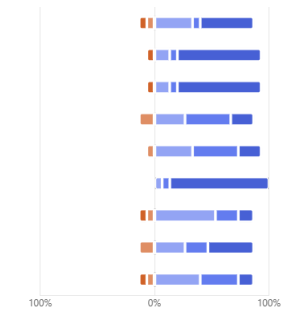
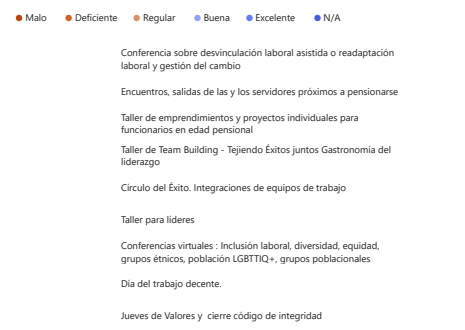
**Menor Satisfacción:**

* Las barras con proporciones de baja calificación son mínimas, pero su presencia puede indicar que se puede realizar mejoras continuas.

En la siguiente gráfica se presenta las siguientes actividades: actividad de la salida de integración de funcionarios se obtuvo 100%, día del abuelo, bienestar espiritual y transformación digital el resultado fue del 90% de satisfacción, con el 80% se encuentra los días de la familia, con el 70% están las actividades de viernes de la super, día del servidor público.



1. Califique las actividades de desvinculación asistida, código de integridad, clima y cultura organizacional



**Alta Participación:** La mayoría de las actividades obtuvieron un resultado favorable toda vez que se encuentra en un porcentaje entre 80 y 100%

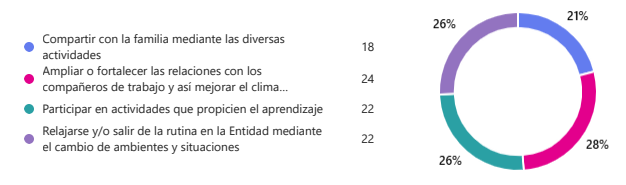
**Evaluaciones Positivas:** Predominan las evaluaciones "Buena" y "Excelente", lo que indica una alta satisfacción general con las actividades.

1. Evalué los incentivos no pecuniarios incluidos en la vigencia 2024:



La gráfica muestra los resultados de una evaluación sobre diferentes tipos de reconocimientos no pecuniarios ofrecidos por la entidad. En general, los resultados de la evaluación indican que los incentivos y reconocimiento no pecuniario que brinda la Superintendencia para los servidores públicos son acorde a las necesidades y por ende su resultado es favorable.

1. Seleccione el motivo por el cuál participo en las Actividades de Bienestar 2024



El gráfico anterior, muestra la distribución de preferencias respecto a la participación de las diferentes actividades de bienestar.

* **Diversidad de actividades:** Es importante ofrecer una variedad de actividades que abarquen diferentes intereses, para satisfacer las necesidades de todos los participantes.
* **Énfasis en las relaciones:** Las actividades que fomentan la interacción social y fortalecen los lazos tanto dentro como fuera del trabajo pueden ser especialmente beneficiosas.
* **Equilibrio entre trabajo y vida personal:** Ofrecer actividades que permitan a los participantes relajarse y desconectar del trabajo puede contribuir a mejorar el bienestar general.
* **Oportunidades de aprendizaje:** Las actividades de aprendizaje pueden ayudar a los participantes a desarrollar nuevas habilidades y conocimientos, lo que puede ser motivador y enriquecedor.

1. Qué sugerencias o recomendaciones considera importantes para incluir en el Programa de Bienestar y el Plan de Incentivos 2025

* No se crucen las actividades de bienestar con capacitación
* Mejorar los lugares con mayor variedad
* La mayoría de las actividades no sean virtuales.
* Las actividades puedan realizarse los viernes
  1. **Resultados Encuesta de caracterización y diagnóstico de las necesidades de Bienestar**

El 2 de diciembre del 2024 se envió al grupo de funcionarios por medio del correo electrónico la encuesta para identificar las necesidades de los servidores respeto al Programa de Bienestar, posteriormente, y el 6 de diciembre se reenvía nuevamente el correo. La encuesta se encuentra abierta y la última persona que la diligencio fue el 12 de diciembre, la cual fue diligenciada por 29 servidoras y servidores que corresponde al 21% de las y los funcionarios de la entidad con los siguientes resultados:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACTIVIDADES DEPORTIVAS** | |
| Respecto a las actividades deportivas, la prevalencia fueron las siguientes: | |
| Bolos | 14 personas |
| Natación | 8 personas |
| Tenis de mesa | 6 personas |
| Mini tejo | 5 personas |

| **ACTIVIDADES RECREATIVAS Y VACACIONALES** | |
| --- | --- |
| Respecto a las actividades recreativas y vacacionales, la prevalencia fueron las siguientes: | |
| Clases de cocina | 20 personas |
| Equilibrio físico emocional | 11 personas |
| Festival de cometas | 8 personas |
| Feria Ambiental | 6 personas |

| **ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES** | |
| --- | --- |
| Respecto a las actividades artísticas y culturales, la prevalencia fueron las siguientes: | |
| Cine | 24 personas |
| Teatro | 18 personas |
| Clases de bisutería | 12 personas |
| Danzas | 10 personas |
| Clase de música (guitarra, batería, teclados) | 5 personas |

| **ACTIVIDADES DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA** | |
| --- | --- |
| Respecto a las actividades de desvinculación laboral asistida, la prevalencia fueron las siguientes: | |
| Salida recreativa | 25 personas |
| Actividad de integración | 15 personas |
| Talleres motivacionales | 12 personas |

| **ACTIVIDADES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL** | |
| --- | --- |
| Respecto a las actividades de clima y cultura organizacional, la prevalencia fueron las siguientes: | |
| Integración equipos de trabajo | 22 personas |
| Fortalecimiento de competencias institucionales | 12 personas |
| Fortalecimiento de valores | 10 personas |
| Coach individual y por equipos | 11 personas |

Es importante indicar que las actividades del Programa de Bienestar para la vigencia del 2025 cubren las necesidades de los funcionarios, el acuerdo colectivo y el programa nacional de bienestar 2023 -2026 del Departamento Administrativo de Función Pública.

# DISEÑO PROGRAMA DE BIENESTAR

El Programa de Bienestar contribuye al equilibrio personal, laboral y familiar, por lo cual se tiene en cuenta los objetivos de la Superintendencia del Subsidio Familiar como los objetivos del mismo programa, como también las rutas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG y los ejes el Programa Nacional de bienestar 2023 – 2026 propuestos por el Departamento Administrativo de Función Pública.

El programa de bienestar cuenta con las siguientes fases, con el fin de dar cumplimiento a la normativa y directrices de la función pública a través del Modelo integrado de Planeación y Gestión.

* 1. **Fases**

### **7.1.1. Planeación**

Se refiere a la preparación de un borrador que será útil para dar inicio a las mesas de trabajo que se deben desarrollar con la comisión de personal y el sindicado, para ello se requiere contar con el diagnóstico de necesidades, los autodiagnósticos de gestión de talento humano e integridad, los resultados de la encuesta de clima organizacional, y las evaluaciones de satisfacción con sugerencias realizadas por los funcionarios en los eventos, así como cualquier insumo adicional que pueda ser útil para reconocer las necesidades de los funcionarios, posterior a la construcción del plan, se cita al comité de capacitación, bienestar y estímulos para su aprobación.

Esta fase se realiza entre los meses de septiembre a diciembre de cada vigencia.

### **7.1.2. Sensibilización**

Se refiere a la gestión de invitación a las actividades, para los y las servidores públicas con el fin de disfrutar y conocer sobre las actividades planificadas. Esta fase se realiza permanentemente durante cada vigencia.

### **7.1.3. Ejecución**

Se refiere al desarrollo de la programación y realización de actividades de acuerdo con un cronograma propuesto y de acuerdo con las siguientes líneas de ejecución.

### **7.1.3.1. Línea de Calidad de Vida y Bienestar**

Este componente se desarrolla mediante líneas estratégicas de innovación para el crecimiento y alto desempeño, por eso está relacionado con actividades que promueven estilos de vida saludables, cultura, eventos institucionales, entre otros, vinculando a las familias de los servidores para que gocen de las diferentes actividades. Estas se caracterizan por ser experienciales, culturales y recreativas.

Las actividades de esta línea de acción deberán ser de carácter artístico, cultural, deportivo, recreativo, entre otros, con el objetivo de estimular el uso sano del tiempo libre de las y los servidores y su núcleo familiar; es importante que el servidor cuente con variedad de opciones que respondan a la satisfacción de sus necesidades y obtenga ambientes de esparcimiento que le permita integrarse con su grupo familiar y social.

| RUTA | EJE | CATEGORÍA |
| --- | --- | --- |
| Felicidad | Eje 1: Equilibrio Psicosocial | Eventos deportivos y recreativos. |
| Artes, artesanías y manualidades. |
| Eventos culturales y artísticos |
| Actividades recreativas. |
| Bienestar familiar. |
| Conmemoración |
| Reconocimiento |
| Bienestar Espiritual |
| Eje 2: Salud Mental | Entorno Laboral Saludable:   * Pausas Activas * Valoración física y deportólogo * Componente Prevención de nuevos riesgos a la Salud. * Semana de la salud |
| Servicio | Eje 5: Identidad y Vocación por el servidor Público | Pertenencia |
| Código de integridad |
| Eje 4: Transformación Digital | Manejo nubes de información Servicio al ciudadano. |
| Festival de Transformación digital |

### **7.1.3.2. Línea de Desvinculación Asistida**

Este componente tiene como objetivo crear estrategias que contribuyan a reducir y mitigar los impactos y factores de riesgo psicosocial que trae consigo el proceso de retiro, jubilación y/o pensión, por esta razón, crear lazos de confianza y apoyo es fundamental para reducir los impactos, así mismo, se quiere orientar en los procesos legales a las y los servidores próximos a pensión.

Este componente requiere desarrollar estrategias que transformen y fortalezcan habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, en beneficio de las y los servidores además de su grupo familiar fortalecidos con sus grupos de apoyo.

El proceso de culminación laboral junto al de envejecimiento conlleva a enfrentar una etapa difícil debido a la acumulación progresiva de cambios en el tiempo que son responsables del aumento de la probabilidad de experimentar episodios de estrés, ansiedad, mal humor, sensación de cansancio, sentimientos de inutilidad además de resistencia al cambio.

| RUTA | EJES | CATEGORÍA |
| --- | --- | --- |
| Calidad | Eje 1:  Equilibrio Psicosocial | Talleres de preparación adaptación al cambio organizacional |
| Conferencias sobre desvinculación laboral asistida o readaptación laboral |
| Conferencias o talleres de creación de emprendimientos y proyectos individuales y familiares. |
| Encuentros, salidas de las y los servidores próximos a pensionarse. |

### **7.1.3.3. Línea de Clima y Cultura Organizacional**

Este componente busca incentivar la participación de las y los servidores en el desarrollo de actividades que además de favorecer la adquisición de competencias y habilidades, contribuyen a mejorar el clima laboral generando impacto en el desempeño laboral.

Las actividades de este componente pretenden crear, mantener, mejorar las relaciones laborales y minimizar los riesgos psicosociales mediante actividades que fomentan la capacidad de la resolución de conflictos de forma positiva y asertiva, permitiendo satisfacer las necesidades personales, profesionales y laborales.

| RUTA | EJES | CATEGORÍA |
| --- | --- | --- |
| Crecimiento | Eje 2: Salud Mental | Estilos de liderazgo – Claridad del rol |
| Talleres de mindfulness – Manejo del cambio |
| Trabajo bajo presión - Team Building – Reconocimiento y compensación |
| Síndrome de agotamiento laboral - Burn Out – Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza |
| Eje 3: Diversidad e Inclusión | Talleres de inclusión: inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar  Temáticas: Talleres de reconocimiento de violencias basadas en género.  Talleres identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual ciber acoso y abuso de poder.  Talleres de inclusión laboral, diversidad y equidad.  Campañas de creación de cultura inclusiva, jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armando y población LGBTIQ+ |
| Trabajo Decente:  Conferencias, foros y tertulias. Decreto 1072 art. 2.2.9.4.1. Decreto 2362 de 2015 |
| Eje 1: Equilibrio Psicosocial | Coaching personalizado – Riesgo extralaboral |
| Servicio | Eje 5: Identidad y vocación por el Servicio Público | Código de Integridad: Jueves de Valores |
| Cierre Código de Integridad |

### **7.1.4. Seguimiento y control**

Está relacionado con el reporte de indicadores en el sistema de garantía de calidad, evaluaciones de satisfacción, seguimiento a los contratos de apoyo a la gestión, entre otros. Se realizará durante la ejecución del programa.

### **7.1.5. Evaluación**

Es la utilización de tableros de control, análisis de información y presentación de informes para la toma de decisiones. Es importante que a partir de esta evaluación se conozca el nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar, con el fin de ser base fundamental del diagnóstico de futuras vigencias.

Se debe realizar constantemente después de la terminación de cada actividad y se entregará un informe anual en el mes de diciembre de cada vigencia.

# CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se presenta el cronograma de las actividades

| **LÍNEA** | **RUTA** | **EJE** | **CATEGORÍA** | **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD** | **FECHA** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR** | **RUTA DE LA FELICIDAD** | **EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL** | Eventos deportivos  (Componente: Factores Psicosociales) | Acondicionamiento Zumba y rumba. Minimizar riesgo de Estrés - (Art. 14 AC) y (Art. 50 AC) | Marzo - abril  Octubre y noviembre |
| Entrenamientos deportivos y clasificatorias (Art. 15 AC) y (Art. 37 AC) | Marzo a agosto |
| Cierre deportivo (Art. 15 AC) | Noviembre |
| Juegos Inter-empresas. (Art. 15 AC). | segundo semestre |
| Juegos Intercajas de la Confraternidad (Art. 15 AC). Adquisición de uniformes (Art. 37 AC) | Junio |
| Artes, Artesanales y manualidades  (Componente: Factores Psicosociales) | Talleres de artesanías y manualidades, talleres de bisutería, cajas, moños y empaques, entre otros. FURAG | Primer y Segundo Semestre |
| Eventos culturales y artísticos  (Componente Factores Psicosociales) | “Viernes de la Super” (Art. 16 AC). Actividades culturales, recreativas presenciales y virtuales. | Febrero a diciembre |
| Actividades recreativas  (Componente Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral) | Días de la Familia (Art. 11 AC) y Ley 1857 del 2017. | Primer y Segundo Semestre |
| Día de la niñez y la recreación (Función Pública). | 27 abril |
| Día del abuelo. Decreto 1740 de 1990. (Función Pública y PNB) | 27 de agosto |
| Vacaciones Recreativas (Art. 13 AC). Hijos de funcionarios de 6 a 17 años | 23 junio al 27 de junio  6 al 10 de octubre  24 al 28 de noviembre |
| **CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR** | **RUTA DE LA FELICIDAD** | **EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL** | Bienestar familiar  (Componente: Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral) | Estímulos Educativos no pecuniarios equivalente al 65% de un SMLMV hasta los 25 años que se encuentren estudiando, previa acreditación constancia de estudios. (Art. 13 AC). | Febrero |
| Reconocimiento no pecuniario hijos de los servidores públicos hasta 25 años equivalente al 35% de un (1) SMMLV (Art. 11 AC). | Noviembre - diciembre |
| Día de la súper mascota: un día no hábil para realizar actividades relacionadas con los funcionarios y sus mascotas (Art. 62) | Primer Semestre |
| Conmemoración  (Componente: Calidad de Vida Laboral) | Conmemoración día del Servidor Público. Decreto 1083 de 2015 y artículo 63 AC. | 28 de junio |
| Bienestar Espiritual  (Factores Psicosociales) | Gestionando mis Emociones Espacios de meditación, yoga y cuidado facial y corporal. Tips con técnicas de relajación para la desconexión laboral a partir del mindfulness e incorporar, autocuidado de acuerdo con el diagnóstico de salud ocupacional de la entidad. (PNB) | julio |
| **CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR** | **RUTA DE LA FELICIDAD** | **EJE 2: SALUD MENTAL L** | Entorno Laboral Saludable  (Componentes Higiene Mental o Psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud) | Pausas Activas: Actividades en el puesto de trabajo, visuales, ergonómicas, posturales, mentales, entre otros. Con el objetivo de minimizar todos los riesgos que se generan por el estrés laboral. (Decreto 1072) (Art 50 y 52 AC) | Marzo a noviembre |
| Valoración física y deportólogo. (ARL-minimizar accidentes laborales). | marzo |
| Componente Prevención de nuevos riesgos a la Salud: Integración de funcionarios reconectando en la naturaleza. Salida de integración, (Art. 12 AC). | Primer semestre y noviembre |
| Semana de la salud - ferias de servicios de salud, donación de sangre. Vitalidad total, manejo del estrés, Síndrome de agotamiento laboral - Burn Out minimizar riesgo psicosocial, Trabajo bajo presión. (Art. 50 AC) | Segundo semestre |
| Actividad de autocuidado: Actividad de recreación para los funcionarios de COPASST, Comité de Convivencia, Comisión de Personal y Brigada de Emergencia (Art. 58 AC). | Primer Semestre |
| Disminución Riesgo Cardiovascular: Convenio con Gimnasio (Art. 52 AC) | Primer y segundo Semestre |
| **RUTA DEL SERVICIO** | **EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVIDOR PÚBLICO** | Pertenencia  (Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público) | Pertenencia Institucional (Art. 64) | 24 de septiembre |
| Código de integridad  (Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público) | "Los Servidores Públicos tienen Talento” (PNB):  Cultura fomentando valores – Apropiación Código de Integridad y el trabajo en equipo.  Fomentar cultura – incentivo boletas de cine. | 31 de octubre |
| **EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL** | Cultura digital  (Componente: Analítica de datos para el bienestar)  PNB | Manejo nubes de información, competencias en el uso de transformación digital para las secretarias (os), auxiliares administrativos y conductores. | 26 de abril |
| Cultura digital  (Componente: Analítica de datos para el bienestar).  PNB | En el Festival de transformación digital que se articulará con OTIC y el GGTH, en el cual se incluirá charlas y diferentes ejercicios que faciliten la apropiación de las capacidades para conocer de tecnología de la cuarta revolución industrial. Actividad para realizar de forma virtual. Como apoyo a esta actividad se realizará la entregar de reconocimientos a los funcionarios que denoten mayor apropiación de dichas tecnologías | Por definir |

| LÍNEA | RUTA | EJE | CATEGORÍA | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD | FECHA |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA | **RUTA DE LA CALIDAD** | **EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL** | Desvinculación asistida - Retiro del Servicio.  (Componente: Calidad de vida Laboral) | Conferencia sobre desvinculación laboral asistida o readaptación laboral, adaptación y gestión del cambio. Decreto 1083 de 2015 y FURAG. | 9 de Julio |
| Taller de emprendimientos y proyectos individuales para funcionarios en edad pensional. Decreto 1083 de 2015 y FURAG. | Agosto |
| Encuentros, salidas de las y los servidores próximos a pensionarse. (Art. 8 AC). | 23 al 26 de septiembre |

| **LÍNEA** | **RUTA** | **EJE** | **CATEGORIA** | **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD** | **FECHA** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL** | **RUTA DEL CRECIMIENTO** | **Eje 2: Salud Mental** | **Transformación de la cultura organizacional (Prevención de nuevos riesgos a la salud)** | Taller para líderes, Delegación efectiva. Claridad del rol y Comunicación Asertiva con Valores. | Marzo |
| Estrategias y mejoras: “La cadena de fortalezas” mediante manejo del cambio y comunicación efectiva por equipos de trabajo. | Abril |
| **Estrategias de trabajo bajo presión (Higiene mental o psicológica)** | Taller de Supercatering – Saboreando la fortaleza de la entidad. (Art. 50 AC) | Mayo |
| **EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN** | **Afianzar el comportamiento de los servidores públicos en relación con la integridad.**  **Fomento de Inclusión, diversidad y la equidad.**  **(Prevención, atención y medidas de protección)**  **Dec 1106 de 2022 y Documentos COMPES 4080 de 2022** | Conferencias: Política de diversidad, equidad, inclusión y no discriminación. entre otros. VIRTUAL   1. Comunicación y lenguaje 2. Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. 3. Medidas de protección 4. Flexibilidad laboral y conciliación. | Julio |
| **RUTA DEL SERVICIO** | Día del trabajo decente: Conferencias virtuales, foros y tertulias. Decreto 1072 art. 2.2.9.4.1. Decreto 2362 de 2015   1. Diversidad e interculturalidad. 2. Tecnología para la inclusión. 3. Igualdad de género 4. Paz, justicia e instituciones sólidas | Octubre |
| **Eje 5: Identidad y Vocación por el servidor Público** | **Resultados en los hábitos, valores, actitudes y creencias de los servidores públicos en la construcción del valor público.**  **Integridad**  **(Componente: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público)** | “Jueves de Valores”, Talleres de transformación de moral y ética, mediante aspectos pedagógicos, aprender – haciendo. Vivir para servir, Sirve para vivir. Actividades presenciales y virtuales | Marzo a octubre |
| **Cierre Código de integridad**  **(Componente: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público) MIPG Y FURAG** | Festival de valores: “Arcoíris de valores”.  Fomentar y fortalecer los valores éticos y profesionales entre los servidores públicos, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y colaborativo | Octubre |
| **RUTA DEL CRECIMIENTO** | **Eje 1: Equilibrio Psicosocial** | **Coaching personalizado (Componente: Calidad de vida Laboral)** | Mindfulness individual. Espacios presenciales y virtuales de acompañamiento psicosocial individual focalizada en temas específicos como desarrollo profesional, gestión el tiempo, toma de decisiones, entre otros. | Abril a octubre |

# PRESUPUESTO

Los valores presupuestados para la vigencia 2025 pueden ser modificados de acuerdo a las necesidades de la entidad y disponibilidad presupuestal, toda vez que la entidad se encuentra en concurso de méritos y pueden variar las actividades y los costos de las mismas, sin afectar el cumplimiento del programa desde la normatividad vigente lo contemplado en el acuerdo colectivo 2024 – 2026 y en caso que éste tenga alguna modificación será susceptible de cambios en las actividades contempladas en el programa de bienestar.

El Programa de Bienestar para la vigencia 2025 será ejecutado con el presupuesto de los rubros de Funcionamiento y de Inversión.

**Nini Johanna Sandoval Jaime**

**Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano**

Proyectó: Adriana Helena Galvis Buitrago / Profesional Especializado GGTH

Aprobó: Nini Johanna Sandoval Jaime / Coordinadora Grupo de Gestión del GGTH