

# PROGRAMA DE BIENESTAR

## SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR

### 2024

Edificio World Business Port  
Carrera 69 # 25 B - 44 – Pisos 3, 4 y 7  
Teléfonos: (601)3487777  
PBX: (601)3487800  
[www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co) – e-mail: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)  
Bogotá D.C, Colombia



**Angie Katherine Monroy Bobadilla**  
Superintendente (E)

**Oswaldo Enrique Álvarez Martínez**  
Superintendente Delegado para la Gestión

**Gloria Maribel Torres Ramírez**  
Superintendente Delegado para la Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales

**Claudia Lorena Cortes Arias**  
Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos (E)

**Adriana Mercedes Bonilla Morales**  
Dirección para la Gestión de las Cajas De Compensación Familiar

**Pedro Acosta Lemus**  
Dirección de Gestión Financiera y Contable

**Cristian Joan Franco Zabaleta**  
Secretario General (E)

**Nini Johanna Sandoval Jaime**  
Coordinadora Grupo de Talento Humano

**Tania Violeta Vargas Luna**  
Jefe Oficina Asesora Planeación

**Gretty Patricia Albán**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

**José William Casallas Fandiño**  
Jefe Oficina de Control Interno

**Nelly Esperanza Garnica Rivera**  
Jefe Oficina de Protección al Usuario

**Luisa Fernanda Pardo Sánchez**  
Jefe Oficina de Tecnologías de la Información



## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>1. LINEAMIENTOS NORMATIVOS</b> .....	<b>5</b>
<b>2. MARCO CONCEPTUAL Y DE REFERENCIA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Eje 1 - Equilibrio Psicosocial	6
2.2 Eje 2 - Salud Mental	7
2.3 Eje 3 – Diversidad e Inclusión	7
2.4 Eje 4 – Transformación Digital	7
2.5 Eje 5 – Identidad y Vocación por el Servicio Público	7
2.6 Ruta de la felicidad “La felicidad nos hace productivos”	8
2.7 Ruta del servicio “Al servicio de los ciudadanos”	9
2.8 Ruta del crecimiento “Liderando talento”	9
2.9 Ruta de la calidad “La cultura de hacer las cosas bien”	9
<b>3. OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>10</b>
3.1 Objetivos Específicos	10
<b>4. ALCANCE</b> .....	<b>10</b>
<b>5. DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR 2024</b> .....	<b>11</b>
5.1 Resultados Batería de Riesgo Psicosocial:	11
5.1.1 Resultados - Riesgo intralaboral .....	11
5.1.2 Resultados - Riesgo extralaboral: .....	12
5.1.3. Resultados – Estrés: .....	13
5.2 Resultados Encuesta de caracterización y diagnóstico de las necesidades de Bienestar	14
<b>6. DISEÑO PROGRAMA DE BIENESTAR</b> .....	<b>15</b>
6.1 Línea de Calidad de Vida y Bienestar	16
6.2 Línea de Desvinculación Asistida	17
6.3 Línea de Clima y Cultura Organizacional	18
<b>7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b> .....	<b>19</b>
<b>8. PRESUPUESTO</b> .....	<b>23</b>

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



## 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, durante el año 2024 y en concordancia con el Gobierno Nacional “Colombia Potencia Mundial de la Vida” se alinearán 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 diagnóstica de caracterización y necesidades, en este sentido, los componentes serán los ejes del programa:

Equilibrio Psicosocial

Salud Mental

Diversidad e Inclusión

Transformación Digital

---

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



## Identidad y Vocación por el Servicio Público

El Programa de Bienestar está dirigido para las y los servidores públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar – SSF de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en provisionalidad; exaltando la calidad de vida, la dignidad humana y el aporte al bienestar de sus familias.

### 1. 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
<b>Constitución Política de Colombia de 1991</b>	Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
<b>Decreto Ley 1567 de 1998</b>	Por medio del cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
<b>Ley 489 de 1998</b>	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.
<b>Ley 734 de 2002</b>	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
<b>Ley 1952 de 2019</b>	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.
<b>Ley 909 de 2004</b>	Se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto Ley 775 de 2005</b>	Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional”
<b>Decreto 1227 de 2005</b>	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



NORMATIVIDAD	TEMA
<b>Decreto 2929 de 2005, compilado en el Decreto 1083 de 2015</b>	Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 775 de 2005.
<b>Ley 1474 de 2011</b>	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.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
<b>Decreto 612 de 2018</b>	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.
<b>Resolución 0750 del 26 de noviembre de 2021</b>	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.

## 2. MARCO CONCEPTUAL Y DE REFERENCIA

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

### 2.1 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.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



## 2.2 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,

## 2.3 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.

## 2.4 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. Los componentes son: Creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar y creación de ecosistemas digitales.

## 2.5 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.

---

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio





Gráfica propia – Grupo de Gestión de Talento Humano

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 específicas:

## 2.6 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.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio





## 2.7 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.

## 2.8 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.

## 2.9 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

---

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



### 3. OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos 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 espacios y condiciones de bienestar que orienten el desarrollo de la cultura organizacional y fomenten el cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### 3.1 Objetivos Específicos

- Establecer estrategias en materia de bienestar social, que permitan satisfacer las necesidades evidenciadas de los servidores públicos de la SSF, para mejorar su calidad de vida y la de sus familias, durante la vigencia 2024.
- 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 en pro de generar una cultura de servicio que impacte positivamente la cultura de servicio y la generación de valor público.
- Promover actividades que fomenten la salud mental, el equilibrio personal, laboral y familiar de las y los servidores.
- 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 de bienestar.
- Promover el desarrollo del código de integridad con el fin de generar compromiso, pertenencia e identidad institucional, en el marco del respeto por la diversidad y la inclusión.

### 4. 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 una serie de actividades creadas a partir de las necesidades evidenciadas, el análisis de los resultados de la caracterización y los fines del “Plan Nacional de Desarrollo 2022-2024”, buscando que el servidor público tenga un equilibrio dentro de los diferentes roles en los cuales se desempeña, mejorando la calidad de vida de

---

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



él y su familia, 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.

## 5. DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR 2024

El diseño del Programa de Bienestar para la vigencia 2024, 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.**

### 5.1 Resultados Batería de Riesgo Psicosocial:

De conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019, en la vigencia de 2022 la empresa Unimsalud aplicó el instrumento “Batería de riesgo psicosocial” 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

La Batería de Riesgo Psicosocial, arrojó los siguientes resultados:

#### 5.1.1 Resultados - Riesgo intralaboral

- **Dominio Demandas del trabajo:** Se identificó que el 81.8% reportan niveles de riesgo bajo, el riesgo medio 10.0% y riesgo alto 8.2%. Predomina el nivel de riesgo bajo
- **Dominio Control sobre el trabajo:** En este dominio los niveles de riesgo bajo con el 40.9%, los funcionarios perciben riesgo alto con el 35.5%, lo perciben como fuente de riesgo para la toma de decisiones, la iniciativa y autonomía en el desarrollo de las labores, y en riesgo medio el 23.6%. Predomina riesgo bajo.
- **Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** Se ubica en niveles de riesgo bajo el 45.5%, en niveles de riesgo **alto** el 39.1% las interacciones que se establecen

---

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



con otras personas en el trabajo presentan dificultades y en riesgo medio el 15.5%. Predomina riesgo bajo.

- **Dominio Recompensas:** Trata de la retribución que los trabajadores obtienen a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales y se identificaron niveles riesgo bajo el 45.5%, con niveles de riesgo alto el 27.3%, y en riesgo medio el 27.3%. Predomina riesgo bajo.

### 5.1.2 Resultados - Riesgo extralaboral:

- **Dimensión tiempo fuera del trabajo:** El 58.9% se encuentra en riesgo bajo, consideran que el tiempo destinado al descanso y la recreación son adecuados para compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, el 21.1% con riesgo alto percibe que la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o atender asuntos personales es insuficiente y el riesgo medio con el 20%. Predomina el riesgo bajo.
- **Dimensión situación económica del grupo familiar:** El 65% de la población se encuentra en nivel de riesgo bajo perciben que los ingresos familiares son suficientes para costear las necesidades básicas del grupo del hogar. Para el riesgo alto el 35% de los funcionarios reportan que los ingresos económicos son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Los niveles de riesgo medio no reportan datos. Predomina el riesgo bajo.
- **Dimensión relaciones con sus familiares:** El 79.4% de los encuestados reportan nivel riesgo bajo, puesto que refieren que cuentan con núcleos familiares sólidos; para los niveles de riesgo alto 15.6% reportan que las características de las interacciones que tiene la persona con su grupo cercano afectivamente son pobres o no existen. En riesgo medio 5%. Predomina el riesgo bajo.
- **Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:** El 43.9% de la población reporta nivel de riesgo bajo, lo que significa que el entorno extralaboral no influye en el desempeño del trabajo. El 28.3% con el riesgo alto, consideran que las diversas situaciones que suceden fuera del trabajo interfieren en su desempeño laboral. En riesgo medio 27.8%. Predomina el riesgo bajo.
- **Dimensión desplazamiento del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa:** Con el 50% se evidencia riesgo bajo, de acuerdo con las características de la comodidad del transporte y la duración del recorrido, se encontró que el 26.1% percibe con riesgo alto, posiblemente por la duración del

---

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



desplazamiento entre la vivienda y el trabajo, en el riesgo medio el 23.9%. Predomina el riesgo bajo.

- **Dimensión comunicación y relaciones interpersonales:** El 60.6% se encuentra en riesgo bajo, en donde las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del trabajador con sus allegados y amigos son favorables. Al respecto se identificó en nivel de riesgo **alto** el 24.4% de los encuestados perciben que las relaciones interpersonales con sus allegados o amigos son desfavorables para su bienestar y en riesgo medio el 15%. Predomina el riesgo bajo.
- **Dimensión características de la vivienda – trabajo – vivienda:** el 40.0% perciben riesgo alto, como un aspecto negativo, las características de su vivienda y el entorno donde viven debido probablemente a aspectos como el entorno de la residencia y el grupo familiar presenta dificultades; así mismo el 35.0% de la población que refiere riesgo bajo, considera que en la mayoría de las oportunidades su vivienda cuenta con todo lo necesario para descansar y vivir de manera confortable, en riesgo medio con el 25.0%. Predomina riesgo alto.

### 5.1.3. Resultados – Estrés:

- **Síntomas psicoemocionales:** El 84.3% percibe riesgo bajo dado que la labor que se realiza no compromete sus sentimientos, en niveles de riesgo medio 8.3% y en riesgo alto el 7.4% manifiestan síntomas de tedio, tristeza, frustración, sentimientos de angustia. Predomina el riesgo bajo.
- **Síntomas intelectuales y laborales:** En riesgo bajo el 67.6% no percibe síntomas de fatiga mental, de otra parte, se ilustra que el 20.4% está en riesgo alto por condiciones desfavorables, lo que puede aumentar el número de errores en las tareas asignadas impactando negativamente en el desempeño laboral y el resultado de las funciones asignadas, generando para la empresa problemas de planificación; en riesgo medio 12%. Predomina el riesgo bajo.
- **Síntomas fisiológicos:** El 48.2% con niveles de riesgo bajo; para los síntomas de estrés, por lo que es pertinente desarrollar acciones o programas a fin de minimizar el impacto negativo en la salud física del trabajador. El riesgo **alto** con 28.7% reportan molestias físicas asociadas a dolores de cuello y espalda, dolores de cabeza, trastornos del sueño, cambio del apetito, cansancio y fatiga, en riesgo medio con el 23.1%. Predomina el riesgo bajo.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



- **Síntomas de comportamiento social:** El 93.5% refiere riesgo bajo de síntomas de estrés, con riesgo medio 5.6% y en niveles de riesgo alto 0.9%. Predomina riesgo bajo.

## 5.2 Resultados Encuesta de caracterización y diagnóstico de las necesidades de Bienestar

El 10 de noviembre del 2023 se aplicó la encuesta para identificar las necesidades de los servidores respecto al Programa de Bienestar, con base a la encuesta diligenciada por 92 servidoras y servidores que corresponde al 63% de las y los funcionarios de la entidad, se diseñaron las actividades del Programa de Bienestar para la vigencia del 2024 cubriendo las necesidades y dando respuesta a las preferencias de las y los servidores de la Superintendencia del Subsidio Familia. Los resultados fueron los siguientes:

ACTIVIDADES DEPORTIVAS	
Respecto a las actividades deportivas, la prevalencia fueron las siguientes:	
Bolos	52,17%
Rana	28,26%
Mini tejo	19,57%

ACTIVIDADES CULTURALES	
Respecto a las actividades culturales, la prevalencia fueron las siguientes:	
Talleres de artes, artesanías y manualidad	44,56%
Ferias gastronómicas	43,47%
Danza	34,78%

ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO	
Respecto a las actividades de autocuidado, la prevalencia fueron las siguientes:	
Meditación	55,43%
Cuidado facial y maquillaje	42,39%
Yoga	41,30%

ACTIVIDADES FAMILIARES	
Respecto a las actividades con su núcleo familiar, la prevalencia fueron las siguientes:	
Caminatas ecológicas	76,08%
Tardes de cine y de teatro	55,43%
Novenas navideñas	48,91%

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



<b>ACTIVIDADES DE SALUD</b>	
Respecto a las actividades de promoción y prevención de salud, la prevalencia fueron las siguientes:	
Ferias de salud y cuidado personal	58,69%
Jornadas de higiene oral y salud visual	57,60%
Jornadas de apoyo psicosocial	44,56%

<b>ACTIVIDADES DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA</b>	
Respecto a las actividades de desvinculación laboral asistida, la prevalencia fueron las siguientes:	
Visitas a museos y caminatas ecológicas	51,08%
Talleres de crecimiento y hábitos saludables	44,56%
Taller de creación de proyectos y emprendimientos	35,86%

## 6. DISEÑO PROGRAMA DE BIENESTAR

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:

- a. Planeación.
- b. Sensibilización
- c. Ejecución.
- d. Seguimiento y control.
- e. Evaluación

A continuación, se describe de manera general las acciones que deben desarrollarse en cada una de ellas:

- a. 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 desde el mes de septiembre de cada vigencia, para ello se requiere contar con el diagnóstico de necesidades, los autodiagnósticos de gestión de talento humano e

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



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.

- b. Sensibilización: se refiere a la gestión de invitación a las actividades, trabajo con sindicato y jefes para que los funcionarios puedan disfrutar y conocer sobre las actividades.
- c. Ejecución: Se refiere al desarrollo de la programación y cronogramas de este plan.
- d. Seguimiento y control: se refiere al reporte de indicadores en el sistema de garantía de calidad, evaluaciones de satisfacción, seguimiento a los contratos de apoyo a la gestión, entre otros.
- e. Evaluación: se refiere a la implementación de tableros de control, análisis de información y presentación de informes para la toma de decisiones.

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.

Adicionalmente, se realizó el análisis de la encuesta del diagnóstico de bienestar y los resultados de la batería de riesgo psicosocial, lo que conllevó a las siguientes líneas de ejecución:

1. Calidad de Vida y Bienestar
2. Desvinculación Asistida
3. Clima y cultura organizacional.

## 6.1 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.

---

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio





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.
		Actividades recreativas.
		Bienestar familiar.
		Bienestar Espiritual.
	Eje 2: Salud Mental	Pausas Activas
		Valoración física y deportólogo
		Entorno laboral saludable: charlas estrés, la ansiedad y la depresión
		Semana de la salud
Servicio	Eje 5: Identidad y Vocación por el servidor Público	Pertenencia
		Conmemoración
		Reconocimiento
		Código de integridad
Calidad	Eje 4: Transformación Digital	Manejo nubes de información Servicio al ciudadano. Festival de Transformación digital

## 6.2 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

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



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
Felicidad	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.
		Creación libro de la memoria de las y los servidores de la entidad

### 6.3 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 y mejorar las relaciones laborales, fomentar la capacidad de la resolución de conflictos de forma positiva y mejorar la resolución de conflictos de forma asertiva de forma que permita satisfacer las necesidades de forma personal y profesional.

RUTA	EJES	CATEGORÍA
Crecimiento	Eje 2: Salud Mental	Estilos de liderazgo
		Talleres de mindfulness
		Trabajo bajo presión - Team Building
		síndrome de agotamiento laboral

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



RUTA	EJES	CATEGORÍA
	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+
Servicio	Eje 5: Identidad y vocación por el Servicio Público	Trabajo Decente
		Código de Integridad: Jueves de Valores
		Cierre Código de Integridad
		Coaching y Mentoring

## 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Fases de las actividades del programa de bienestar son las siguientes:

1. Planeación: Se encuentra entre los meses de septiembre a diciembre de la vigencia anterior.
2. Sensibilización: Se realiza permanentemente durante la vigencia.
3. Ejecución: Durante los meses de febrero a diciembre de la vigencia actual
4. Seguimiento y control: Se realizará durante la ejecución del programa.
5. Evaluación: 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.

A continuación, se presenta el cronograma de las actividades

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



LÍNEA	ruta	EJE	CATEGORÍA	ACTIVIDAD - DESCRIPCIÓN	FECHA
CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR	ruta DE LA FELICIDAD	Eje 1 Equilibrio Psicosocial	Eventos deportivos	Acondicionamiento meditación y yoga - (Art. 14 AC).	Febrero y marzo Octubre y noviembre
				Entrenamientos deportivos para campeonato de bolos, rana y mini tejo.	Marzo a agosto
				Cierre de deportes (Art. 15 AC).	Septiembre
				Juegos Inter-empresas. (Art. 15 AC).	Primer y segundo semestre
				Juegos Intercajas de la Confraternidad (Art. 15 AC).	Agosto
			Artes, Artesanales y manualidades	Talleres de artesanías y manualidades, talleres de bisutería, jabones, velas entre otros. FURAG	Primer y Segundo Semestre
			Eventos culturales	“Viernes de la Super” (Art. 16 AC). Actividades culturales	Febrero a noviembre
				Reconocimiento no pecuniario equivalente al 20% de un SMLMV para los servidores públicos solteros y sin hijos y con hijos mayores a 25 años, (Art. 40 AC).	Octubre y noviembre
			Actividades recreativas	Días de la Familia (Art. 11 AC) y Ley 1857 del 2017.	18 de mayo 24 de agosto
				Día de la niñez y la recreación (Función Pública).	29 abril
				Día del abuelo. Decreto 1740 de 1990. (Función Pública y PNB)	27 de agosto
				Vacaciones Recreativas (Art. 13 AC).	24 junio al 28 de junio 7 al 11 de octubre 25 al 29 de noviembre
				Integración de funcionarios reconectando en la naturaleza. Salida de integración, (Art. 12 AC).	24 de mayo
			Bienestar familiar	Estímulos Educativos no pecuniarios hasta los 25 años de edad. (Art. 13 AC).	Febrero
				Reconocimiento no pecuniario hijos de los servidores públicos hasta 25 años (Art. 11 AC).	Noviembre - diciembre
			Bienestar Espiritual.	Espacios de meditación, yoga y cuidado facial y corporal. Tips con técnicas de relajación para la desconexión laboral a partir del mindfulness e incorporar tips autocuidado de acuerdo al diagnóstico de salud ocupacional de la entidad. (PNB)	Agosto

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



LÍNEA	RUTA	EJE	CATEGORÍA	ACTIVIDAD - DESCRIPCIÓN	FECHA	
CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR	RUTA DE LA FELICIDAD	Eje 2: Salud Mental I	Entorno Laboral Saludable	Pausas Activas: Actividades en el escritorio, visuales, ergonómicas, posturales, mentales, entre otros. (Decreto 1072)	Febrero a noviembre	
				Valoración física y deportólogo. (ARL-minimizar accidentes laborales).	Febrero	
				Talleres estrés, la ansiedad y la depresión. (PNB)	Septiembre	
				Semana de la salud - ferias de servicios de salud, donación de sangre. Vitalidad total.	Septiembre	
	RUTA DEL SERVICIO	Eje 5: Identidad y Vocación por el servidor Público	Pertenencia	Pertenencia Institucional y Reconocimiento por toda una vida de Servicios (Art. 28 AC).	22 de septiembre	
			Conmemoración	Día del Servidor Público. Decreto 2865 de 2013).	28 de junio	
			Reconocimiento	Reconocimiento a servidores públicos según su profesión.	Enero a diciembre	
				Cumpleaños a los servidores públicos. Envío de Tarjeta virtual.	Enero a diciembre	
			Código de integridad	Fomentar cultura y valores – incentivo boletas de cine.	Octubre	
				"Los Servidores Públicos tienen Talento": Cultura fomentando valores – Apropiación Código de Integridad y el trabajo en equipo.	Octubre	
			Eje 4: Transformación Digital	Servicio al Ciudadano	Manejo nubes de información, competencias en el uso de transformación digital para las secretarías (os), auxiliares administrativos y conductores. Adriana, creó este espacio.	26 de abril
				Servicio al ciudadano	En el Festival de transformación digital que se articulará con OTIC y el GGTH (Plan Institucional de Formación y Capacitación), 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 Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



LÍNEA	RUTA	EJE	CATEGORÍA	ACTIVIDAD - DESCRIPCIÓN	FECHA
DESVINCLACIÓN LABORAL ASISTIDA	RUTA DE LA FELICIDAD	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Desvinculación asistida - Retiro del Servicio	Talleres sobre desvinculación laboral asistida o readaptación laboral (presentación hoja de vida, entrevistas de trabajo). Decreto 1083 de 2015 y FURAG.	Junio a agosto Julio
				Acompañamiento en la creación de emprendimientos y proyectos individuales y familiares. Decreto 1083 de 2015 y FURAG.	Agosto
				Encuentros, salidas de las y los servidores próximos a pensionarse. (Art. 8 AC).	Septiembre
				Creación del libro de la memoria de las y los servidores de la entidad.	Febrero a octubre
LÍNEA	RUTA	EJE	CATEGORÍA	ACTIVIDAD - DESCRIPCIÓN	FECHA
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	RUTA DEL CRECIMIENTO	Eje 2: Salud Mental	Liderazgo Institucional	Taller para líderes, coordinadores, gerentes y directivos. Innovación en acción para líderes.	Una vez cada Semestre
				Integraciones de equipos de trabajo y mindfulness por equipos de trabajo. Círculo del Éxito.	Marzo y abril
			Estrategias de trabajo bajo presión	Marzo	
		Eje 3: Diversidad e Inclusión	Fomento de Inclusión, diversidad y la equidad	Conferencias: Inclusión laboral, diversidad, equidad, grupos étnicos, población LGBTTIQ+, grupos poblacionales, entre otros. Talleres de reconocimiento de violencias basadas en género. Descubriendo el poder interior – mujeres líderes. Identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual ciber acoso y abuso de poder. Campañas de creación de cultura inclusiva. Campaña de comunicación y difusión del protocolo de género. (PNB, Protocolo género Despacho).	Mayo a octubre
				Día del trabajo decente: Conferencias virtuales, foros y tertulias. Decreto 1072 art. 2.2.9.4.1. Decreto 2362 de 2015	7 de octubre
				Integridad	Marzo a septiembre
	RUTA DEL SERVICIO	Eje 5: Identidad y Vocación por el servidor Público	Integridad	“Jueves de Valores”, Talleres de transformación de moral y ética, mediante aspectos pedagógicos, aprender – haciendo. Autodiagnóstico FURAG.	Marzo a septiembre
				Cierre del Código de integridad: “Servir, Actuar y Crecer”. Autodiagnóstico FURAG.	Octubre

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX : +57 (601) 348 78 00

Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)

Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



LÍNEA	RUTA	EJE	CATEGORÍA	ACTIVIDAD - DESCRIPCIÓN	FECHA
	RUTA DE LA SERVICIO	Eje 1 Equilibrio Psicosocial	Coach Personalizado	Mentoring, Mindfulness individual. Espacios presenciales y virtuales de acompañamiento psicosocial individual y grupal. (PNB)	Febrero a noviembre
Medición de Clima y Cultura Organizacional					Julio a octubre

## 8. PRESUPUESTO

El Programa de Bienestar para la vigencia 2024 será ejecutado con el presupuesto de los rubros de Funcionamiento y de Inversión:

Tabla 1. Rubro Funcionamiento 2024

DESCRIPCIÓN	VALOR
Bienestar e incentivos (Servicios de Esparcimiento, culturales y Deportivos)	\$1.035.000.000
Juegos Intercajas de la confraternidad (Servicios de Esparcimiento, culturales y Deportivos)	\$103.500.000
<b>TOTAL, FUNCIONAMIENTO</b>	<b>\$1.138.500.000</b>

Tabla 2. Rubro Inversión 2024

DESCRIPCIÓN	VALOR
Proyecto: <b>IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EN EL MARCO DE LA ARQUITECTURA EMPRESARIAL DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR.</b> Clima y Cultura organizacional y Código de Integridad.	\$688.616.800
<b>TOTAL, INVERSIÓN</b>	<b>\$688.616.800</b>

**Nini Johanna Sandoval Jaime**  
**Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano**

Actualizó: Adriana Helena Galvis Buitrago / Profesional Especializado GGTH – Gina Paola Cerón Noguera / Contratista GGTH  
Revisó: Nini Johanna Sandoval Jaime / Coordinadora Grupo de Gestión del GGTH

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77  
Línea Gratuita Nacional 018000 910 110  
PBX :+57 (601) 348 78 00  
Portal Institucional [www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co)  
Correo electrónico [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)  
Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7  
Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1  
@Supersubsidio

