 767621

Superintendencia del Subsidio Familiar

Edificio World Business Port

Carrera 69 # 25 B - 44 Pisos 3, 4 y 7

Teléfonos: 3487777 - PBX: 3487800

**www.ssf.gov.co - e-mail:** [**ssf@ssf.gov.co**](mailto:ssf@ssf.gov.co)

Bogotá D.C, Colombia

Elaborado por: Grupo de Gestión del Talento Humano

Versión 1, Nov 2021

Programa de Bienestar de la Superintendencia del Subsidio Familiar

2022

**Julián Molina Gómez**

Superintendente

**Asesores:**

Ángela María González Arboleda

Felipe Andrés Hernández Ruiz

Javier Eduardo Rocha Amaris

Lina Margarita Ballestas Chirivi

William Alberto Acosta Romero

**Fernán Alberto Ulate Montoya**

Superintendente Delegado para la Gestión

**Carlos Andrés Esquiaqui Rangel** Superintendente Delegado para la Responsabilidad Administrativa y Medidas Especiales

**Oscar Efraín Velásquez Salcedo**

Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos

**Magda Ruby Reyes Puerto**

Dirección para la Gestión de las Cajas De Compensación Familiar

**Pedro Acosta Lemus**

Dirección de Gestión Financiera y Contable

**Adriana Cristina Romero Beltrán**

Secretaria General

**Lida Regina Bula Narváez**

Coordinadora Grupo de Talento Humano

**Osvaldo Emilio Marín Mora**

Jefe Oficina Asesora Planeación

**Raúl Fernando Núñez Marín**

Jefe Oficina Asesora Jurídica

**José William Casallas Fandiño**

Jefe Oficina de Control Interno

**Claudia Inés Ibáñez Nocete**

Jefe Oficina de Protección al Usuario

**Heriberto Quiñonez Sandoval**

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información

COMITÉ DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS DE LA SSF

Representantes de la Administración:

Adriana Cristina Romero Beltrán

Osvaldo Emilio Marín Mora

Representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal

Principales:

Iván Eduardo García Duque

Liliana Castillo Cuero

Suplentes:

Cristina del Pilar Lozano López

Secretaría Técnica:

Lida Regina Bula Narváez

**CONTENIDO**

[INTRODUCCIÓN 2](#_Toc87639596)

[1. LINEAMIENTOS NORMATIVOS 3](#_Toc87639597)

[2. JUSTIFICACIÓN 5](#_Toc87639598)

[3. OBJETIVOS 8](#_Toc87639599)

[3.1 Objetivo General 8](#_Toc87639600)

[3.2 Objetivos Específicos 8](#_Toc87639601)

[4. ALCANCE 8](#_Toc87639602)

[5. DIAGNOSTICO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR 9](#_Toc87639603)

[6. RUTA DE LA FELICIDAD 12](#_Toc87639604)

[7. RUTA DEL CRECIMIENTO Y DEL SERVICIO 13](#_Toc87639605)

[8. DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR 13](#_Toc87639606)

[9. PRESUPUESTO: 19](#_Toc87639607)

**ÍNDICE DE TABLAS**

[Tabla 1. Normatividad 3](#_Toc87639624)

[Tabla 2. Actividades de Preferencia 10](#_Toc87639625)

[Tabla 3. Actividades de Bienestar que deben permanecer. 11](#_Toc87639626)

[Tabla 4. Actividades de Bienestar - Rutas de la Felicidad, Servicio y Calidad 14](#_Toc87639627)

[Tabla 5. Actividades de Clima y Cultura Organizacional - Rutas del Crecimiento y del Servicio 15](#_Toc87639628)

[Tabla 6. Cronograma Programa de Bienestar 2022 16](#_Toc87639629)

[Tabla 7. Cronograma Actividades de Clima y Cultura Organizacional 2022 18](#_Toc87639630)

[Tabla 8. Rubro Funcionamiento 2022 20](#_Toc87639631)

[Tabla 9. Rubro Inversión 2022 20](#_Toc87639632)

# INTRODUCCIÓN

Un pilar fundamental de la Superintendencia del Subsidio Familiar es su Talento Humano, por esta razón su Programa de Bienestar 2022 se presenta como eje y prioridad fundamental para la entidad; en consecuencia de esto, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales; siendo así, este programa tiene como propósito el diseño de un modelo enfocado en la calidad de vida laboral en busca de ocuparse de las diferentes dimensiones del ser humano, incrementar los niveles de compromiso y de satisfacción de los funcionarios, así como mejorar su percepción frente al bienestar laboral, contribuyendo al cumplimiento de las metas de la Superintendencia.

Dentro de la Administración Pública los programas de Bienestar Social, pretenden mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias. Fomentar una cultura organizacional que promueva un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana por parte de sus funcionarios; es por esto que el Programa de Bienestar de la Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF) está orientado a crear, fortalecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad que se correlacionen con el servicio que ofrece a la entidad incrementando la competitividad y la sostenibilidad permitiendo impulsar ambientes laborales sanos y armoniosos donde se verá reflejado en la fluidez de los procesos y la obtención de los logros y metas institucionales.

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

El Programa de Bienestar incluye los siguientes aspectos:

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

Estos aspectos se encuentran soportados por las mediciones de clima laboral, resultados de la encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos 2022, resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial 2020 y la implementación de las actividades del programa para la presente vigencia.

Finalmente el Programa de Bienestar de la Superintendencia permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales; así como la satisfacción de las necesidades de sus funcionarios y su grupo familiar contribuyendo en el mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales; alineado con el Plan Nacional de Desarrollo en el marco de la estrategia y objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”

# LINEAMIENTOS NORMATIVOS

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

Tabla 1. Normatividad

| **NORMATIVIDAD** | **TEMA** |
| --- | --- |
| Constitución Política de Colombia de 1991 | Carta Magna de la República de [Colombia](https://es.wikipedia.org/wiki/Colombia). |
| Decreto Ley 1567 de 1998 | Por medio del cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado |
| Ley 489 de 1998 | Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo [189](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  Ley 1952 de 2019 | Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.  Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho disciplinario. |
| Ley 909 de 2004 | Se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto Ley 775 de 2005 | Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional” |
| **Decreto 1227 de 2005** | **Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998** |
| Decreto 2929 de 2005, compilado en el Decreto 1083 de 2015 | Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 775 de 2005. |
| Ley 1474 de 2011 | Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. – 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. |
| Circular Externa 018 de 10 de marzo del 2020. Expedida Ministerio del Trabajo. | Por el cual, se presentan lineamientos mínimos a implementar en materia de promoción, prevención y contención para la respuesta y atención de casos de patologías asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias y COVID-19, que se deben aplicar de manera excepcional y transitoria en los ambientes laborales, teniendo en consideración los lineamientos emitidos por las autoridades sanitarias. |
| Decreto 417 de 17 de marzo de 2020. Presidencia de la Republica | Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional. |
| Decreto 491 de 28 de marzo de 2020 | Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. |
| Decreto 1076 del 28 de julio de 2020. Presidencia de la Republica | Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público. |
| Resolución No. 000222 del 25 de febrero de 2021 | Por medio de la cual se prorroga nuevamente la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que cauda la Covid-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, y prorrogada a su vez por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020. |
| Resolución No. 0510 del 8 de septiembre de 2021. Superintendencia del Subsidio Familiar. | Por medio de la cual se derogan las Resoluciones No. 154 del 10 de junio, No. 0357 del 5 de octubre y la No. 0400 del 19 de octubre de 2020 y se adopta el protocolo de bioseguridad de la Superintendencia del Subsidio Familiar 2021 |
| Protocolo de Bioseguridad Superintendencia del Subsidio Familiar | Establecer las condiciones de higiene y bioseguridad que permiten mitigar el riesgo de contagio del virus COVID-19, para el retorno presencial gradual y seguro de los colaboradores a las instalaciones de la entidad, así como durante el trabajo en casa y en las visitas de IVC que se realizan a las Cajas de Compensación Familiar. |
| Resolución 1315 de 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social | Por medio de la cual se prorroga la emergencia sanitaria causada por el covid-19 hasta el 30 de noviembre del 2021, la cual fue declarada mediante Resolución No. 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones No. 844, 1462 de 2020 y 2230, 738 de 2021, con el fin de adoptar una serie de medidas direccionadas en prevenir y controlar la propagación del COVID-19 y mitigar sus efectos. |
| 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. |

# JUSTIFICACIÓN

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

El Programa de Bienestar propuesto por la Superintendencia del Subsidio Familiar, tiene como prioridad el talento humano (servidores públicos y sus familias), por tal motivo es necesario incluir el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Versión 4 de 2021, el cual cuenta con siete (7) dimensiones, siendo una de ellas Talento Humano, la cual es el corazón del modelo y a su vez, el activo más importante de la SSF. Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, emitió el nuevo Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, vigencia 2020-2022, donde su objetivo es “*generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal”*. Con un objetivo estratégico que esta correlacionado con la implementación de cinco ejes, los cuales son: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas estratégicas y un eje transversal que corresponde a la transformación digital.

Dado lo anterior, el Programa de Bienestar de la Superintendencia del Subsidio Familiar de la vigencia 2022 incluye tanto la dimensión del Talento Humano en MIPG, relacionada con la creación de valor público, a través de las rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio y de la calidad, como la inclusión de los 5 ejes propuestos en el Programa Nacional de Bienestar, que a su vez permiten fortalecer la gestión estratégica del talento humano, contribuyendo a la generación de procesos efectivos, eficientes y eficaces.

Para ello, se tuvo en cuenta los resultados del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión (FURAG) de 2020, el cual generó un autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, priorizando las rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio y de la calidad, que a continuación se describen:

* 1. **Ruta de la Felicidad:** El documento de MIPG versión 4, afirma que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
  2. **Ruta del Crecimiento:** Se destaca la importancia de contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido los funcionarios deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores para permitir el fortalecer del liderazgo de acuerdo con MIPG versión 4.
  3. **Ruta del Servicio**: El documento del MIPG versión 4, encamina esta ruta al cambio cultural que debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura debe centrarse en valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) y en la orientación a resultados para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes en el quehacer profesional de los servidores públicos.
  4. **Ruta de la Calidad:** Está relacionada con la satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado y determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen, es por ello que se deben efectuar revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas, con el fin de lograr la calidad y eficiencia en todo lo que realizan los servidores públicos.

Con relación al nuevo Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública, los cinco ejes que se deben ir implementando se describen a continuación:

**Eje 1 Equilibrio Psicosocial:** Se encuentra relacionado con la nueva forma de adaptación laboral, que es producto de los diferentes cambios que se están viviendo por la pandemia derivada del coronavirus, COVID-19, las temáticas son: factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y la calidad de vida laboral.

**Eje 2 Salud Mental:** Es el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, incluye higiene mental, prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia. Así como también, mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

**Eje 3 Convivencia Social:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, acoso laboral, sexual y acoso de poder.

**Eje 4 Alianzas Interinstitucionales:** Esta relacionado con el objetivo de desarrollo sostenible 17 de las Naciones Unidas, que establece la importancia de efectuar alianzas interinstitucionales, en el cual se abordará los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.

**Eje 5 Transformación Digital:** La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información para los funcionarios, facilita la comunicación y agiliza la gestión del bienestar.

Por lo anterior y en cumplimiento de las normas que determinan las actividades del Programa de Bienestar, se requiere desarrollar acciones que redunden en el bienestar físico, cultural, social, psicológico de los funcionarios mediante actividades de tipo lúdico, artístico, cultural, deportivo y recreativo que generen la integralidad, participación y cohesión de todos los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar, teniendo en cuenta que en los años 2020 y 2021 y con ocasión de la pandemia ocasionada COVID-19, la entidad durante la vigencia 2022 efectuará las actividades de bienestar de forma presencial, virtual o en alternancia, continuando con las medidas que se establezcan para el control y mitigación del virus de acuerdo a las disposiciones del Gobierno Nacional.

# OBJETIVOS

# Objetivo General

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

# Objetivos Específicos

* Desarrollar actividades participativas presenciales y/o virtuales en escenarios recreativos, deportivos, artísticos y culturales, como a la promoción y prevención de la salud física y mental que generen sentido de pertenencia e identidad institucional de los funcionarios y sus familias.
* Promover el trabajo en equipo para fortalecer los procesos de eficacia, eficiencia y efectividad mediante el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos en todas las actividades que se ejecutan en la entidad.
* Fortalecer el clima, la cultura, el bienestar emocional y el cambio organizacional mediante la interiorización de los valores institucionales que permitirán generar un ambiente laboral armónico para brindar un servicio a la ciudadanía en marcado en el código de integridad.
* Fomentar ambientes de trabajos adecuado y de eficiencia encaminados al equilibrio de la vida laboral, personal y familiar mediante la utilización de medios virtuales en el marco de la transformación digital.

# ALCANCE

El Programa de Bienestar está dirigido a todos los funcionarios vinculados a la Superintendencia del Subsidio Familiar y sus familias en cumplimiento de dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

# DIAGNOSTICO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El diseño del Programa de Bienestar para el año 2022, dirigido a los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar, se realizó Para la recolección de información se utilizaron fuentes primarias de información, descritas a continuación:

1. **Resultados Batería de Riesgo Psicosocial**

De conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019, en la vigencia de 2020 la empresa Unimsalud SAS aplicó los instrumentos de la batería para evaluación de los factores de riesgo psicosocial, identificó y evaluó los factores intra, extralaborales y de estrés en los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar; lo anterior con el fin de establecer la presencia o ausencia y determinar el nivel de riesgo y así definir un plan de intervención en pro de preservar y promover la salud de los servidores. Esta batería arroja los siguientes resultados de riesgo:

* ***Liderazgo y relaciones sociales*** con un 24.2% de riesgo alto, y un 12.1 de riesgo muy alto; riesgo que se atribuye a la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores presenta dificultades.
* ***Demandas emocionales*** en riesgo alto con 24.62%; riesgo que se atribuye a las implicaciones frente a situaciones afectivas y emocionales que interfieran con los sentimientos y emociones del trabajador.
* ***Demandas ambientales y de esfuerzo físico*** en riesgo alto con un 13.13%; riesgo atribuido a las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades diarias las cuales pueden ser confortables y favorecer su salud física y mental.
* ***Dimensión relaciones sociales en el trabajo*** en riesgo alto con un 39.39%; riesgo atribuido a las acciones de colaboración de los funcionarios para lograr los objetivos comunes, lo cual se configura como fuente de protección, porque favorecen las interacciones con los compañeros de trabajo.
* ***Dimensión tiempo fuera del trabajo*** en riesgo alto con un 29.35%; riesgo atribuido al tiempo destinado al descanso y la recreación para compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas.
* ***Dimensión comunicación y relaciones interpersonales*** en riesgo alto de 32.61%; riesgo atribuido a las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del trabajador con sus allegados y amigos.
* ***Síntomas psicoemocionales relacionados al estrés laboral*** en riesgo alto de 19.15%; riesgo atribuido a las labores diarias que desempeñan los funcionarios las cuales comprometen sus sentimientos.
* ***Síntomas intelectuales y laborales relacionados al estrés*** en riesgo alto de 29.79%; riesgo atribuido a las condiciones desfavorables, lo que puede aumentar el número de errores en las tareas asignadas a los funcionarios impactando negativamente en el desempeño laboral y el resultado de las funciones asignadas, generando para la entidad problemas de planificación.

Dado los resultados expuestos anteriormente de la Batería de Riesgo Psicosocial el Programa de Bienestar 2022 de la Superintendencia del Subsidio Familiar abordará los riesgos con la implementación de las actividades planteadas en el presente programa, el cual se encuentra orientado a crear, fortalecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de sus servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, así como el impulso de ambientes laborales sanos y armoniosos donde se vea reflejado la fluidez de los procesos y la obtención de los logros y metas institucionales; tal como se expresaba con anteriormente.

1. **Aplicación de encuesta de diagnóstico de necesidades**

Para la elaboración del Programa de Bienestar se tuvo en cuenta los resultados de la *“encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos 2022*”, que debido a la emergencia sanitaria decretada por el Ministerio de Salud y Protección Social, en su condición de autoridad sanitaria del Sistema de Vigilancia en Salud Pública, la encuesta se implementó de manera virtual a través de la plataforma FORMS el día 4 de Octubre de 2021, la cual recopilo la opinión y percepción de los funcionarios de la entidad, referente a las actividades implementadas durante la vigencia 2021; se aplicó a 147 funcionarios de los cargos de Carrera Administrativa, Provisionales y Libre Nombramiento y Remoción, fue diligenciada por 91 funcionarios que corresponde al 62%, en la tabla 2 se presenta el resultado de las actividades de mayor preferencia.

Tabla 2. Actividades de Preferencia

| RUTA | ACTIVIDAD | PORCENTAJE |
| --- | --- | --- |
| SERVICIO CRECIMIENTO CALIDAD | la integración de equipos de trabajo, Fomento pertenencia y valores institucionales | 39% |
| FELICIDAD | Caminatas ecológicas | 41% |
| Visitas a museos | 21% |
| Actividades al aire libre (Caminatas, excursiones. Integración) | 42% |
| Manualidades, Música, Cine y Actividad física | 42% |

Para los funcionarios de la SSF la principal motivación al momento de participar en actividades de bienestar es “ trabajar actividades recreativas y deportivas de manera presencial para el año 2022, debido a que la pandemia género que se pasará mucho tiempo en casa y que la mayoría de las actividades se realizarán de manera virtual”.

Las actividades de bienestar que deberían permanecer o implementarse durante el año 2022 son:

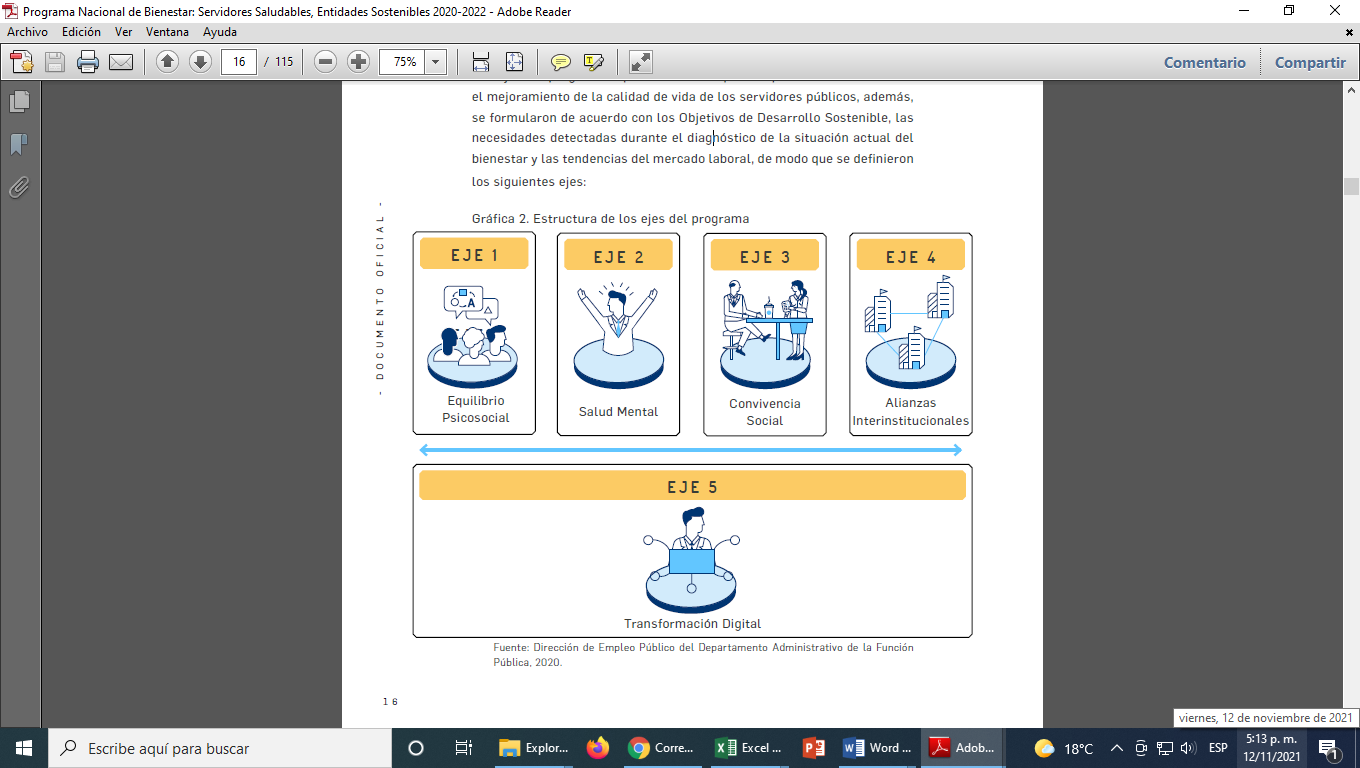
Tabla 3. Actividades de Bienestar que deben permanecer.

| CATEGORÍA | ACTIVIDAD | PORCENTAJE |
| --- | --- | --- |
| Actividades recreativas y vacacionales | Bolos y Gimnasio | 19% |
| Integración de equipos de trabajo | 39% |
| Actividades Artísticas y Culturales | Cine | 42% |
| Teatro | 32% |
| Visitas a museos | 21% |
| Clases de fotografía y Danzas | 17% |
| Actividades Desvinculación Asistida | Actividades de integración / salidas pedagógicas | 46% |
| Salud | Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud | 25% |
| Clima y Cultura Organizacional | Coaching por equipos de trabajo | 27% |

También se tendrán en cuenta las actividades contempladas en el Acuerdo Sindical del 3 de noviembre de 2020.

1. **Documento DAFP – Programa Nacional de Bienestar 2020-2022.**

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en diciembre de 2020 socializó el nuevo Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022, denominado “Servidores Saludables, Entidades Sostenible”, la estructura se enmarca en 5 ejes, los cuales se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de tal modo que se definieron los siguientes ejes:



Fuente: Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles“, DAFP, 2020.

# RUTA DE LA FELICIDAD

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

Desde el año 2020 se ha venido implementado paulatinamente las rutas de la felicidad, crecimiento y servicio, las cual tienen como objetivo adoptar en la Superintendencia de Subsidio Familiar una cultura de felicidad organizacional donde todos los colaboradores se sientan satisfechos, orgullosos de la entidad, la promuevan y sus comportamientos estén enmarcados en el código de integridad.

Para el año 2022, el lema que se definió y estará presente en todas las actividades desarrolladas en la ruta es: **“Soy Feliz en la Super”.**

La evolución del concepto de familia, integra y complementa el contenido a partir de considerar la unidad como elemento de la formación de la sociedad y los derechos que le son propios, donde se forma por excelencia el ser humano, se construye su sentido y proyecto de vida y donde se aprende amar y a ser amado; por ello, es indispensable que su fortalecimiento sea prioridad en los procesos que realiza tu entidad y en el mejoramiento de la calidad de vida laboral, ya sea de manera directa o a través de los servicios.

# RUTA DEL CRECIMIENTO Y DEL SERVICIO

Con el objetivo de dar continuidad a la definición de las rutas de creación de valor de la dimensión de Talento Humano del MIPG Versión 3, en diciembre del 2020 se elaboró el diseño de las rutas de crecimiento y del servicio, las cuales contienen actividades y estrategias para implementar entre el 2021 al 2024. En el año 2021 se diseñó las rutas de la calidad y análisis de datos de conformidad con MIPG versión 4.

# DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

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

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

Es importante resaltar que, para efectos de la implementación del Programa de Bienestar en la Superintendencia del Subsidio Familiar, se articulan estas áreas con las rutas de creación de valor público -Felicidad, Crecimiento, Servicio y Calidad-, armonizando las temáticas que integra el MIPG versión 4, en cada una de ellas, con el fin de direccionar procesos integrales que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida laboral en lo concerniente a:

* Conseguir la participación de los funcionarios en cada una de las actividades que se desarrollaran en el programa.
* Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción de los funcionarios.
* Sensibilizar y concientizar a cada uno de los funcionarios sobre la equidad, el respeto, la solidaridad y la tolerancia entre otros.
* Garantizar la prestación de un servicio a la ciudadanía con calidad, a partir del fortalecimiento de los procesos de gestión de desempeño institucional y de los funcionarios.

El Programa de Bienestar esta conformado por dos aspectos, bienestar social y clima y cultura organizacional

1. **ASPECTO DE BIENESTAR SOCIAL**

Para la Superintendencia del Subsidio Familiar el aspecto de bienestar está asociado a las actividades que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias. Las actividades propuestas se están enmarcadas en Los ejes 1, 2, 3 y 5. Con relación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, las rutas que intervienen son: de la felicidad, del servicio del crecimiento y de la calidad.

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

| RUTA | EJE | CATEGORÍA |
| --- | --- | --- |
| FELICIDAD | EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL  EJE 2: SALUD MENTAL | Eventos Deportivos y Recreativos |
| FELICIDAD | EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | Eventos Artísticos y Artesanales |
| Eventos Culturales |
| Actividades Recreativas |
| Bienestar Familiar |
| Entorno Laboral Saludable |
| Reconocimiento |
| CALIDAD | EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | Retiro del Servicio |
| Pertenencia |
| SERVICIO | Conmemoración |
| Código de Integridad |
| EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL | Integración |

1. **ASPECTO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

El clima y la cultura organizacional constituyen componentes de esencial importancia para el mejoramiento de la productividad laboral, encaminando a las organizaciones hacia la excelencia y el éxito. Este aspecto fortalece la misión y el sentido de pertenencia, generando un mayor compromiso por parte de los funcionarios, el propósito es generar un ambiente armónico y una cultura favorable en la entidad, desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, se proponen intervenir las rutas del crecimiento y del servicio.

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

| RUTA | EJES | CATEGORÍA |
| --- | --- | --- |
| CRECIMIENTO | EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL | Liderazgo Institucional |
| EJE 2: SALUD MENTAL | Coach para equipos de trabajo – Cierre de Brechas |
| EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL | Coach para equipos de trabajo – Diversas temáticas. |
| SERVICIO | EJE 1:  EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | Integridad y cambio cultural |
| FELICIDAD | Coach individual |
| DISEÑAR ESTRATEGIAS RUTAS | | Actualización |
| MEDICIÓN DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL | | Medición periodo 2020-2022 |

1. **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022**

La ejecución del Programa de Bienestar se proyecta desde la intervención de las rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio y de la calidad y de los ejes del nuevo programa nacional de bienestar, se puede evidenciar en la tabla 6.

Tabla 6. Cronograma Programa de Bienestar 2022

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ASPECTO | RUTA | EJE | COMPONENTE | CATEGORÍA | ACTIVIDAD - DESCRIPCIÓN | FECHA |
| BIENESTAR SOCIAL | RUTA DE LA FELICIDAD | EJE 1 y 2: EQUIBRIO PSICOCIAL Y SALUD MENTAL | A. Factores Psicosociales    B. Prevención de Nuevos Riesgos a la salud y efectos pospandemia | Eventos Deportivos y recreativos | Entrenamientos Deportivos y de acondicionamiento -Zumba y yoga- (Art. 13y 14 AS). | Febrero a noviembre |
| Valoración Deportiva | Febrero |
| Cierre de deportes | noviembre |
| Juegos Intercajas de la Confraternidad | Agosto |
| EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | A. Factores Psicosociales | Eventos Artísticos y Artesanales | “viernes de la Super” (Art. 15 AS). Teatro, tardes de musicales, show de talentos, taller de decoración, taller de cuidado personal, show artístico, taller de alimentación navideña. | Febrero a noviembre |
| Cursos artesanales, artísticos de integración: Curso de cocina, arte country, pintura, belleza integral. | Marzo |
| Eventos Culturales | Actividad cultural para los funcionarios solteros y sin hijos y funcionarios con hijos mayores a 25 años Reconocimiento no pecuniario equivalente al 20% de un SMLMV (Art. 39 AS) | Octubre y noviembre |
| B. Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar | Actividades Recreativas | Días de la Familia Art. 10 (AS). | junio Noviembre |
| Día de la Niñez y la recreación | abril |
| Día del abuelo. Decreto 1740 de 1990 | 28 de agosto |
| Vacaciones Recreativas Art. 12 (AS). | 27 jun al 1 jul  10 al 14 oct. 28 nov - 2 dic. |
| Bienestar Familiar | Estímulos Educativos no pecuniarios hasta los 25 años de edad. (Art. 12 AS). | Febrero |
| Reconocimiento no pecuniario hijos de los funcionarios hasta 25 años (Art. 10 AS). | Noviembre - Diciembre |
| Actividad de reconocimiento y/o fortalecimiento al matrimonio | Mayo |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ASPECTO | RUTA | EJE | COMPONENTE | CATEGORÍA | ACTIVIDAD - DESCRIPCIÓN | FECHA |
| BIENESTAR | RUTA DE LA FELICIDAD | EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | C. Calidad de Vida Laboral | Entorno laboral saludable | Pausas Activas | Febrero a nov. |
| Semana de la salud | julio |
| Reconocimiento | Reconocimiento a servidores públicos según su profesión. | Enero a diciembre |
| Envío de Tarjeta virtual a todos los funcionarios en su cumpleaños | Enero a diciembre |
| RUTA DE LA CALIDAD | Retiro del Servicio | Talleres de preparación para el retiro. | agosto |
| Conferencia Adaptación al cambio organizacional. | septiembre |
| Pertenencia | Pertenencia Institucional y Reconocimiento por toda una vida de Servicios (Art. 27 AS). | 23 de septiembre |
| RUTA DEL SERVICIO | Conmemoración | Día del funcionario (Decreto 2865 de 2013) | 24 de junio |
| Día del trabajo decente: Conferencias virtuales con las siguientes temáticas:  1. Políticas de protección de la maternidad y de conciliación de la vida laboral y familiar  2. Discapacidad y trabajo  3. Igualdad y discriminación.  4. Formas atípicas del trabajo. | 7 de octubre  Decreto 1072 art. 2.2.9.4.1.  Decreto 2362 de 2015 |
| Código de Integridad | Integración de funcionarios un momento para compartir. Integración virtual. (Art. 11 AS). Si se hacer virtual se entrega incentivo. | mayo |
| Actividad de integración Apropiación del Código de integridad y el trabajo en equipo. Halloween fomentando valores | 31 de octubre |
| EJE 5: TRASNFORMACIÓN DIGITAL | A. Creación de cultura digital para el bienestar | Integración | Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales para las secretarias (os), auxiliares administrativos y conductores. | 22 de abril |

Las actividades que se desarrollaran en el aspecto de clima y cultura organizacional se presentan en la tabla 7.

Tabla 7. Cronograma Actividades de Clima y Cultura Organizacional 2022

| ASPECTO | RUTA | EJE | COMPONENTE | CATEGORÍA | ACTIVIDAD - DESCRIPCIÓN | FECHA |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL | RUTA DEL CRECIMIENTO | EJE3: CONVIVENCIA SOCIAL | A. Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad | Liderazgo Institucional | Fortalecimiento del liderazgo institucional: Coaching Ejecutivo, Gerenciando Súper Procesos. 21 lideres | Marzo, Mayo Julio |
| El Reto de Liderar Entidades Públicas | Junio |
| Coaching para tu equipo: Master Chef Cultural | Marzo – Abril |
| EJE 2. SALUD MENTAL | A. Higiene Mental | Coach para equipos de trabajo. Un paso al crecimiento | Taller cierre brechas clima: Cultura organización, comunicación asertiva, Estrategias para un propósito de vida. | Febrero a junio |
| EJE3: CONVIVENCIA SOCIAL | A. Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad | Realización de Talleres con las siguientes temáticas:   1. Liderazgo actual de la mujer 2. Estrategias comunicativas en la virtualidad. 3. Modelos de negociación. 4. Nuevos modelos de comunicación. 5. El poder de la delegación 6. Como romper el status Quo 7. Como realizar reuniones efectivas 8. Negociación 9. Habilidades Gerenciales de acompañamiento: evaluación, retroalimentación, entre otros. 10. Cultura inclusiva | Marzo a Octubre |
| CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL | RUTA DEL SERVICIO | EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | C. Calidad de Vida Laboral | Integridad y Cambio Cultural | “Jueves de Valores”, en el cual se realizará talleres de reflexión del código de integridad. Se realizará en la jornada de la tarde con una duración de 3 horas. En la cual se realizará un Taller-concurso sobre los valores institucionales. | Febrero a octubre |
| Día de la Integridad y la Gratitud como Calidad del Servicio | Octubre |
| Cierre del Código de integridad: Taller de reflexión: “Consolidando Una Cultura de Valores | Octubre |
| Taller sobre Inteligencia artificial y robótica | Julio |
| Innovación: Marca Personal en la SSF | Mayo |
| RUTA DE LA FELICIDAD | Coach individual | Coaching para el crecimiento personal y profesional | Febrero a noviembre |
| DISEÑAR LAS ESTRATEGIAS DE LAS RUTAS | | | | Actualización de las rutas de acuerdo a MIPG (Felicidad, Servicio y Crecimiento). | Febrero a junio |
| MEDICIÓN DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | Se efectuará la medición de clima y cultura organizacional 2020-2022 mediante plataforma virtual | Junio - julio |

# PRESUPUESTO:

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

Tabla 8. Rubro Funcionamiento 2022

|  |  |
| --- | --- |
| **DESCRIPCIÓN** | **VALOR** |
| Bienestar | $765.000.000 |
| Servicios De Esparcimiento, Culturales y Deportivos | $80.000.000 |
| **TOTAL FUNCIONAMIENTO** | **$845.000.000** |

**Rubro de Inversión**

**PROYECTO: Fortalecimiento Estratégico del Talento Humano para la Gestión Organizacional de la Superintendencia del Subsidio Familiar. Bogotá**

Tabla 9. Rubro Inversión 2022

|  |  |
| --- | --- |
| **DESCRIPCIÓN** | **VALOR** |
| Implementar las estrategias de las rutas para la vigencia | $469.699.000 |
| Diseñar las estrategias de las rutas | $25.000.000 |
| **TOTAL INVERSIÓN** | **$494.699.000** |

**LIDA REGINA BULA NARVÁEZ**

**Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano**

Actualizó: Adriana Helena Galvis Buitrago / Profesional Especializado GGTH – Walter González Montoya / Contratista GGTH

Revisó: Lida Regina Bula Narváez / Coordinadora Grupo de Gestión del GGTH