

Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024

Decreto 612 de 2018

Secretaría General
Dirección de Talento Humano

ENERO DE 2024



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	6
2. OBJETIVO	8
2.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	8
3. ALCANCE	9
3.1. BENEFICIARIOS	9
3.2. RESPONSABLE	9
4. OBLIGACIONES	10
4.1. Obligaciones de la Superservicios	10
4.2. Obligaciones de las servidoras y los Servidores Públicos	10
5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	12
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	16
6.1. FORTALEZAS	16
6.2. OPORTUNIDADES DE MEJORA	18
7. DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	20
7.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	20
7.1.1. Factores psicosociales	21
7.1.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	21
7.1.3. Calidad de vida laboral	22
7.2. EJE 2: SALUD MENTAL	23
7.2.1. Higiene mental o psicológica	23
7.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud	24
7.3. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	25
7.3.1. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	26
7.3.2. Prevención, atención y medidas de protección	26
7.4. EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	27
7.4.1. Creación de la cultura digital para el bienestar	27
7.4.2. Análítica de datos para el bienestar	28
7.4.3. Creación de ecosistemas digitales	28
7.5. EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	28
7.5.1. Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público	28
8. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	30
8.1. RUTA DE LA FELICIDAD: LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS	30
8.2. RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO	30
8.3. RUTA DEL SERVICIO: AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS	31
32	
8.4. RUTA DE LA CALIDAD: LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN	32
8.5. RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS: CONOCIENDO EL TALENTO	33

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	34
10. EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PRESENTE PLAN	35

INTRODUCCIÓN

En el dinámico entorno laboral actual, el bienestar de los empleados no solo es un componente esencial para su satisfacción personal y familiar, sino que también desempeña un papel crucial en el éxito de las entidades. Reconociendo la importancia de cultivar un ambiente laboral saludable y motivador, fortaleciendo el bienestar, el desarrollo y el compromiso de las servidoras y servidores públicos, con el propósito de contribuir a una mayor productividad del Estado.

Al priorizar el bienestar de los empleados como un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; se busca garantizar la prestación del servicio, respondiendo de manera efectiva a las necesidades de la ciudadanía e incrementando los niveles de confianza de la sociedad en el Estado.

Para la construcción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios se parte de los lineamientos y la normatividad establecida por el Gobierno Nacional, la cual busca impulsar medidas y mecanismos destinados al bienestar laboral de las servidoras y servidores Públicos, con el propósito de preservar un armonioso equilibrio entre su vida personal, familiar y profesional. Con estas actividades, se busca potenciar su productividad social mediante el estímulo y el reconocimiento a su destacado rendimiento, promoviendo así la identificación y la vocación hacia el servicio público de calidad.

Por lo anterior, este programa se formula teniendo en cuenta la normatividad aplicable y las iniciativas de las servidoras y los servidores públicos, dando cumplimiento a la Ley 1567 de 1998, estas iniciativas se identificaron mediante la *Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social* aplicada en el mes de diciembre del 2023, contando con una participación de 612 personas, equivalentes al 66.23% de la población total de servidores de la entidad a nivel nacional, tomando como base la planta de personal a fecha de 22 de diciembre de 2023 la cual reporta 924 funcionarios y/o funcionarias.

De los 612 participantes 6 de ellos (1%) no autorizaron la recolección de sus datos personales, es decir, no diligenciaron la encuesta motivo por el cual, solo se tendrá en cuenta la participación de 606 personas (99%) quienes la diligenciaron en su totalidad.

De igual manera, el Programa de Bienestar Social e Incentivos ha sido diseñado con el compromiso de fomentar un equilibrio integral entre la vida laboral y personal de nuestros colaboradores, al tiempo que reconoce y premia su dedicación y

contribuciones al cumplimiento de los objetivos de la Superservicios. Es importante resaltar que, la Superservicios cree firmemente que un equipo feliz y saludable no solo se desempeña mejor, sino que también contribuye significativamente a la cultura positiva y al crecimiento sostenible de la entidad.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos se estructuró de acuerdo con el *Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026*, con cinco ejes estratégicos.

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Diversidad e Inclusión
4. Transformación Digital
5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

Siempre en línea con las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los funcionarios y/o funcionarias del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible de la institución y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito de lo público.

Estas actividades son recogidas de una variedad de iniciativas, desde actividades de bienestar físico y mental hasta atractivos programas de incentivos, con el fin de crear un entorno donde cada funcionaria y/o funcionario se sienta valorado, apoyado y motivado a alcanzar su máximo potencial.

Por lo expuesto se invita a los funcionarios y funcionarias a participar activamente en este viaje hacia un futuro laboral más enriquecedor y gratificante para todos.

¡Bienvenidos al Programa de Bienestar Social e Incentivos que impulsa el éxito y la felicidad en nuestros funcionarios y funcionarias!

1. MARCO NORMATIVO

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Superintendencia de Servicios Públicos da cumplimiento a la normatividad vigente, la cual se encuentra orientada por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del estado colombiano.

- **Decreto 1740 de 1990. Celebración Día del Abuelo.** *Por el cual se establece la celebración del día del abuelo.*
- **Decreto Ley 1567 de 1998, título II,** *Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.*
- **Ley 724 de 2001.** *Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones.*
- **Ley 909 de 2004.** *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
- **Ley 1010 de 2006.** *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*
- **Ley 1221 de 2008.** *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.*
- **Decreto 2771 de 2008.** *Por el cual se crea la Comisión Nacional Intersectorial para la coordinación y orientación superior del fomento, desarrollo y medición de impacto de la actividad física*
- **Decreto Reglamentario 884 de 2012.** *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*
- **Ley 616 de 2013** *Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*
- **Decreto 1083 de 2015.** *Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*
- **Decreto 2362 de 2015** *por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia.*
- **Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.** *Teletrabajo*
- **Circular DAFP No. 100-08-2015 y No. 100-08-2013.** *Horarios flexibles para servidores públicos.*
- **Circular DAFP No. 100-13-2015.** *Programas de Bienestar Social*
- **Ley 1811 de 2016.** *Por la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.*
- **Ley 1823 de 2017.** *Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.*
- **Ley 1857 de 2017.** *Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009*

para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

- **Circular DAFP Externo No. 11 y No. 12 de 2017.** *Cumplimiento Acuerdo Colectivo.*
- **Circular Externa DAFP – Ministerio de Transporte No. 11 de 2017.** *Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte*
- **Decreto 051 de 2018.** *Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009, relativo a la inclusión de los hijos de los servidores hasta los 25 años en el Programa Nacional de Bienestar.*
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS. (2018).**
- **Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998.**
- **Documento CONPES 3992 de 2020.** *Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia*
- **Ley 2088 de 2021** *Por la cual se regula el Trabajo en Casa en Colombia*
- **Ley 2159 de 2021, artículo 15.** *Destinación de recursos para programas de capacitación y bienestar social.*
- **Decreto 397 de 2022, artículo 11.** *Plan de Austeridad del Gasto 2022 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación.*
- **Ley 2191 de 2022** *Por lo cual se otorga protección al tiempo libre y las actividades familiares o personales que se desarrollen en ese espacio de tiempo, desconectándose de sus actividades laborales*
- **Ley 2294 de 2023.** *Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida”*
- **Ley 1616 de 2023:** *Ley por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*
- **Manual operativo sistema de gestión modelo integrado de planeación y gestión – MIPG (2023).** *El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.*
- **Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026**

2. OBJETIVO

Generar iniciativas y estrategias de bienestar social para las servidoras y servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida personal, familiar y laboral y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación y reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad, vocación de servicio y el desarrollo profesional y personal.

2.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos orientan las acciones propuestas para que los actores involucrados adelanten las estrategias necesarias en el marco de la planeación y la gestión integral del talento humano:

- Desarrollar acciones encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a la salud física y mental.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las Servidoras y los Servidores Públicos.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las Servidoras y Servidores Públicos la identidad y vocación por el buen Servicio Público.

3. ALCANCE

3.1. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social todas las servidoras y los servidores públicos de la planta de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el Decreto 051 de 2018 Artículo 4, Parágrafo 2 que modifica el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

Se entiende por familia del servidor:

1. El cónyuge o compañero(a) permanente;
2. Los padres del empleado;
3. Los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

La entidad garantiza la cobertura del núcleo familiar, por lo cual en el evento que los cónyuges o compañeros permanentes trabajen en la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, solamente uno de los dos podrá ser beneficiario de los incentivos no pecuniarios entregados para cada hijo, por lo tanto, no será posible la entrega de doble incentivo.

Respecto al Plan de Incentivos, este cubrirá a los funcionarios y/o funcionarias de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos.

Las servidoras y los servidores que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), no podrán participar de las actividades de bienestar social.

3.2. RESPONSABLE

La Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social e Incentivos.

4. OBLIGACIONES

4.1. Obligaciones de la Superservicios

La Superservicios a través del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrá las siguientes obligaciones para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos:

1. Identificar las necesidades de bienestar, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos de la Entidad.
2. Programar las actividades de bienestar y facilitar a las servidoras y los servidores su asistencia a las mismas.
3. Ejecutar los planes y programas institucionales descritos en el Programa de Bienestar Social e Incentivos. En caso de ser necesario podrá contar con el apoyo de otras entidades, centros de capacitación, establecimientos públicos y privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad.
4. Cumplir con el cronograma establecido en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para el desarrollo de las actividades.
5. Establecer los lineamientos para la realización de los exámenes médicos ocupacionales de la Superservicios.

4.2. Obligaciones de las servidoras y los Servidores Públicos

Los funcionarios y/o funcionarias de la Superservicios, están obligados a:

1. Realizar dentro de los tiempos establecidos la inscripción a las actividades en las que desea participar, o en las que se señale por parte del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo como necesarias.
2. Participar en las actividades de bienestar a las cuales se haya inscrito.
3. Una vez inscrito el funcionario y/o funcionaria o grupo familiar en cualquiera de las actividades programadas, su inasistencia o incumplimiento con la intensidad horaria sin causa justificada, traerá como consecuencia el descuento del valor de la misma a través de nómina, salvaguardando la integridad del patrimonio público.
4. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas

institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista.

5. Los funcionarios y/o funcionarias no podrán llegar en estado de embriaguez, ni consumir bebidas alcohólicas en las actividades de bienestar organizadas por la Superservicios.
6. Los funcionarios y/o funcionarias están en la obligación de diligenciar y dar a conocer vía correo electrónico al Grupo de Bienestar y SST los cambios que se susciten de los datos que hayan consignado en la encuesta de actualización de datos, los cuales son utilizados para la realización de las actividades del área, en caso de no realizar el reporte oportuno la Superservicios no garantizará la participación de los familiares en las actividades que se desarrollen.

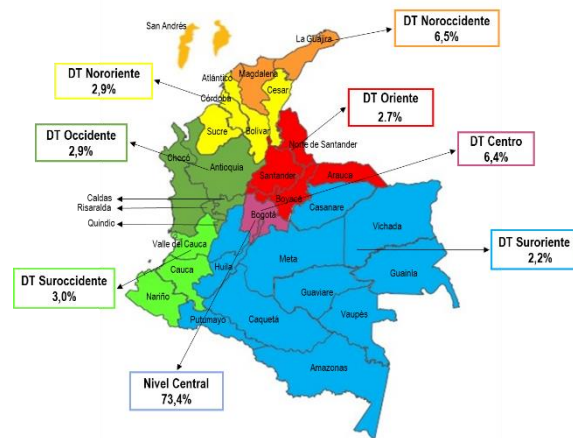
5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Con el propósito de desarrollar el Programa de Bienestar Social e Incentivos en la Superservicios, siguiendo las directrices establecidas por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, se requiere consolidar información demográfica de los funcionarios y/o funcionarias, con el fin de dirigir y comprender la población destinataria, así como proporcionar datos fundamentales para la planificación de diversas actividades dentro del programa.

Actualmente, la Superservicios cuenta con una planta de 994 empleos, de los cuales 924 puestos están provistos. Los funcionarios y/o funcionarias (planta a 22 de diciembre de 2023) se encuentran distribuidos en todo el territorio nacional así:

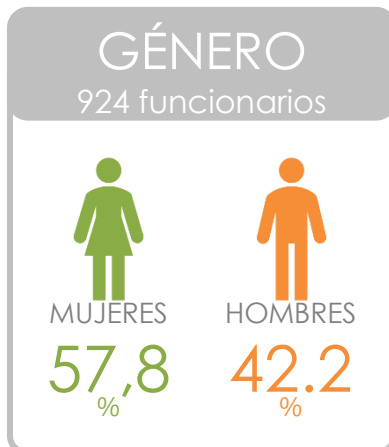
Nivel Central se ubica el 73,4%
 Dirección Territorial Noroccidente 6,5%
 Dirección Territorial Centro 6,4%
 Dirección Territorial Suroccidente 3,0%
 Dirección Territorial Occidente 2,9%
 Dirección Territorial Nororiente 2,9%
 Dirección Territorial Oriente 2,4%
 Dirección Territorial Suroriente 2,2%

Gráfico No. 1. Distribución funcionarios y/o funcionarias en el territorio nacional



Fuente: Dirección de Talento Humano / Superintendencia de Servicios Públicos

Gráfico No. 2. Población según género



Fuente: Dirección de Talento Humano / Superintendencia de Servicios Públicos

El 57.8% de la población en la Superservicios está conformado por mujeres, lo que equivale a 534. En contraste, el 42.2% corresponde al sexo masculino, totalizando 390 hombres. En resumen, las mujeres superan a los hombres en un 15.6% en la composición demográfica de la Superservicios.

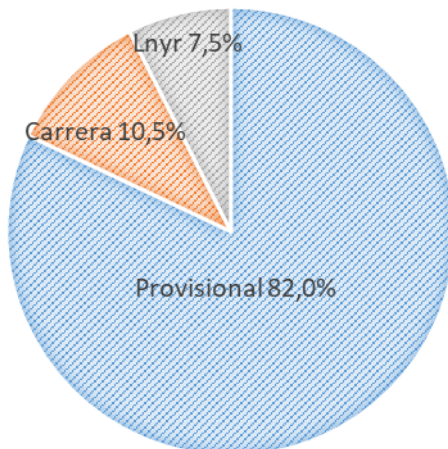
Gráfico No. 3. Nivel Jerárquico

En cuanto a la estructura jerárquica, destaca la presencia del nivel profesional en el 77.4% y representando a 715 individuos en términos absolutos. Le sigue el nivel técnico con un 7.7% (71 personas), el nivel asistencial con un 7.5% (69 personas), el nivel asesor con un 4.8% (44 personas) y, finalmente, el nivel directivo con un 2.7% (25 personas). Cabe resaltar que para el caso de los directivos se tuvieron en cuenta dos asesores que corresponden a los jefes de las Oficinas Asesoras.



Fuente: Dirección de Talento Humano / Superintendencia de Servicios Públicos

Gráfico No. 4. Tipo de cargo

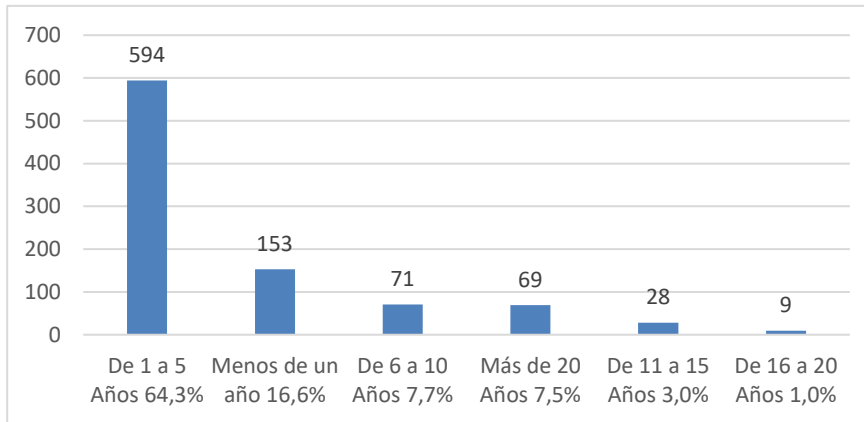


Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

Por tipo de cargo se destaca que el 10.5% (97 funcionarios y/o funcionarias) de la población se encuentra vinculada por carrera administrativa, el 7.5% (69 funcionarios y/o funcionarias) son de libre nombramiento y remoción, el 82.0% (758 funcionarios y/o funcionarias) son de provisionalidad.

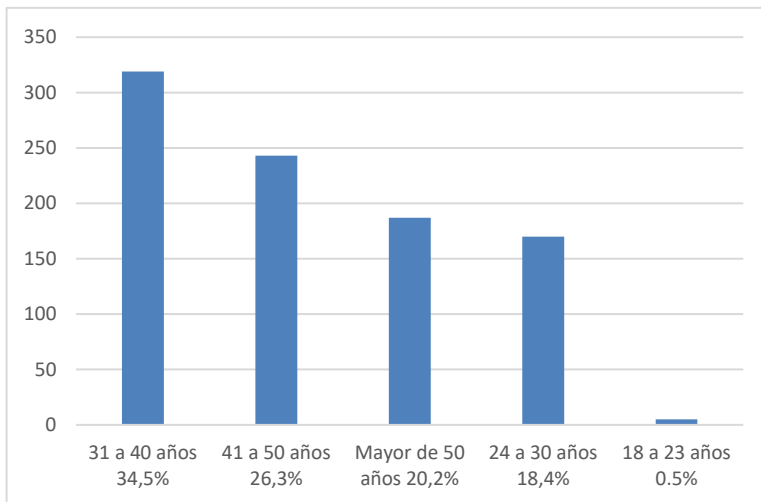
En cuanto a los años de servicio encontramos que el 64.3% (594) corresponde a aquellos que llevan de 1 a 5 años, seguido del 16.6% (153) que se encuentran en el rango de menos de un año, con aquellos que llevan de 6 a 10 años 7.7% (71), para aquellos que llevan más de 20 años corresponde el 7.5% (69), de 11 a 15 años 3.0% (28) y 1.0% (9) para aquellos que llevan entre 16 a 20 años vinculados en la entidad.

Gráfico No. 5. Antigüedad



Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

Gráfico No. 6. Rango de edades de funcionarios y/o funcionarias

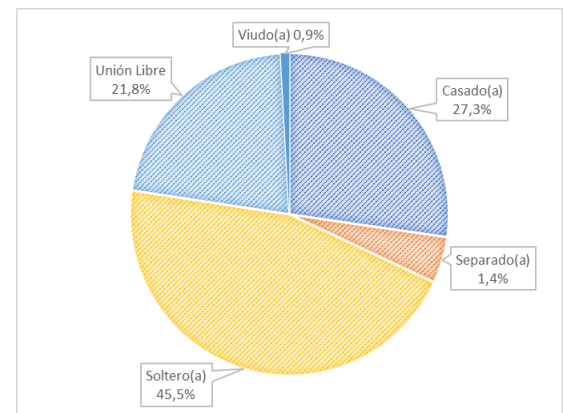


Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

El rango de edades de los funcionarios y/o funcionarias se encuentra discriminado de la siguiente manera: el 34,5% (319) de nuestros funcionarios y/o funcionarias se encuentran en un rango de edad de 31 a 40 años, el 26,3% (243) entre 41 y 50, 20,2% (187) son mayores de 50, están entre 24 y 30 años, el 18,4% (170) y 0,5% (5) entre 18 y 23 años. Los rangos registrados corresponden a los utilizados en las actividades de bienestar.

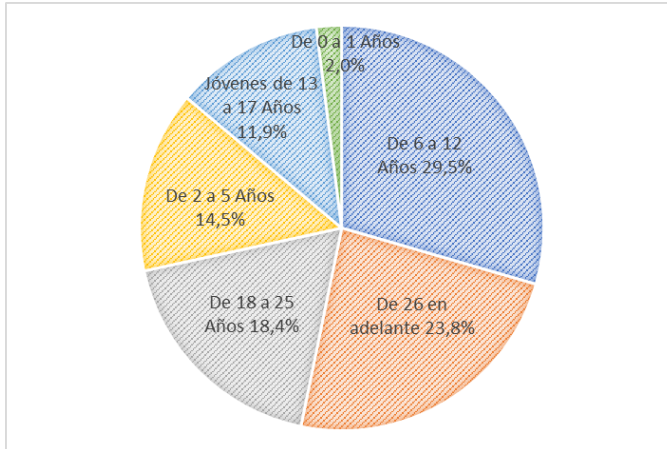
En cuanto al estado civil de los funcionarios y/o funcionarias se evidencia que el 45,5% (420) son solteros, el 27,3% (252) se encuentran casados, 21,8% (201) en unión libre, 4,7% (43) separados, y un 0,9% (8) viudos; es importante mencionar que el grupo de población soltera es el más prominente y que sumados con los porcentajes de grupo de población separada y viuda alcanza el 51.0% del total de los funcionarios y/o funcionarias, por tal motivo algunas de las actividades, se enfocarán en actividades y programas encaminadas a la unión y fortalecimiento de las relaciones personales y familiares.

Gráfico No. 7. Estado civil de los funcionarios y/o funcionarias.



Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

Gráfico No. 8. Rango de edad hijos funcionarias y funcionarios



Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

El 52,1% de nuestras servidoras y servidores (481) tienen hijos lo que corresponde (648) niños(as), independientemente de su estado civil. De 6 a 12 años niños que equivalen al 29.5% (191), de 26 años en adelante 154 que equivalen al 23,8%, jóvenes de 18 a 25 años 119 que equivalen al 18,4 %, de 2 a 5 años 94 que equivalen al 14,5 %, de 13 a 17 años 77 que es el 11,9% de 0 a 1 años 13 niños que equivalen al 2%.

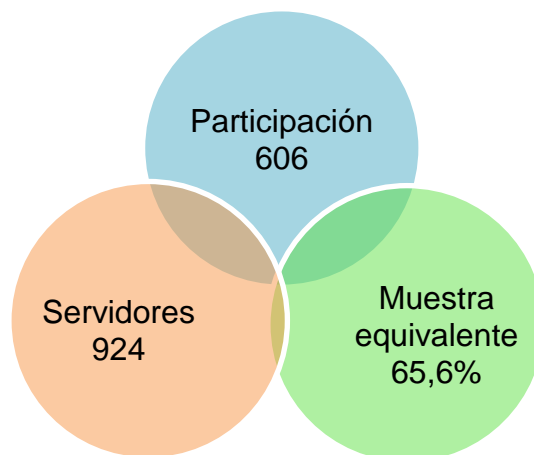
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, el Programa de Bienestar Social e Incentivos para el año 2024 se fundamenta en la identificación, recopilación y análisis de la información obtenida a través del diagnóstico de necesidades efectuado a los funcionarios y/o funcionarias de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la Superservicios.

Este diagnóstico tiene como propósito identificar las necesidades y expectativas vinculadas a las actividades a desarrollar, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el buen desempeño laboral, este diagnóstico es un elemento principal para la concepción y ejecución del programa.

Es así que, en el mes de diciembre de 2023, se llevó a cabo la aplicación de la encuesta de Diagnóstico de Necesidades mediante el uso del correo electrónico. El objetivo de esta encuesta fue evaluar los niveles de calidad de vida de los funcionarios y/o funcionarias de la Superservicios, así como identificar y determinar oportunidades de desarrollo y bienestar. La encuesta fue completada por 606 empleados, lo que representa el 65,6% de la población total de la entidad, que consta de 924 empleados hasta la fecha del 22 de diciembre de 2023.

Gráfico No. 9. Participación Encuesta de Diagnóstico de Necesidades



Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

En términos generales, los resultados alcanzados son positivos y se utilizan como fundamento para la formulación del Programa Nacional de Bienestar que regirá en el año 2024.

6.1. FORTALEZAS

De acuerdo con la estructura del programa para la vigencia 2024, se destaca que, según los resultados de la encuesta, el **Eje Psicosocial** es el que predomina.

Este eje tiene los siguientes componentes: Factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, calidad de vida laboral. Cabe anotar que el 69,5% de los encuestados (421 personas) optaron por esta alternativa.

El segundo eje de mayor relevancia según la preferencia de los funcionarios y/o funcionarias representando el 54% (327 personas) es el **Eje de salud mental**. Este ámbito abarca componentes: higiene mental o psicológica y prevención de nuevos riesgos a la salud.

En tercera posición, según los resultados de la encuesta, destaca el eje de **Diversidad e Inclusión**, obteniendo un 51,7% (313 personas) este eje abarca los siguientes componentes: Fomento de la inclusión, la diversidad y equidad y prevención, atención y medidas de protección.

En cuarto lugar, se encuentra el **Eje de Alianzas Interinstitucionales**, con una participación del 42,4% (257 personas) con los siguientes componentes: coordinación interinstitucional, fomento a las buenas prácticas en materia de bienestar. Cabe destacar que en el recién implementado Programa Nacional de Bienestar para el periodo 2023-2026, este eje ha sido suprimido y ha sido incorporado en el marco del Eje Equilibrio Psicosocial, específicamente dentro del componente de calidad de vida laboral.

En el quinto puesto, se destaca el **Eje de Transformación Digital** con una participación de 34,3% (208 personas). Este eje comprende los componentes: creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el Bienestar y creación de ecosistemas digitales.

En concordancia con el compromiso establecido en el Programa de Bienestar Nacional 2023 – 2026, el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024 de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios incorporará el **Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público**, el cual se enfocará en acciones específicas encaminadas a promover en las servidoras y servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público. Así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Este componente se centrará especialmente en fomentar el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

En resumen, podemos concluir que los ejes de mayor interés y reconocimiento son el eje psicosocial y de salud mental, frente a los cuáles encontramos de vital importancia seguir haciendo énfasis y dirigiendo toda la estrategia hacia la fidelización y sostenimiento de este tipo de actividades, así como a la creación de nuevas estrategias que les den el debido soporte a estos ejes.

6.2. OPORTUNIDADES DE MEJORA

Encontramos la necesidad de hacer un mayor esfuerzo en el eje de Transformación digital, el cual, según los datos recopilados en la encuesta, se posicionó en quinto lugar.

Esta representa una magnífica oportunidad para preparar a nuestros funcionarios y/o funcionarias ante los desafíos que la cuarta Revolución Industrial ha introducido en las instituciones públicas. El objetivo es alcanzar la creación de entidades inteligentes respaldadas por servidoras y servidores 4.0. Aunque las actividades realizadas en ese sentido fueron de alta participación y han sido evaluadas con excelente calificación, es imperativo hacer un mejor esfuerzo para enfocarnos en diferentes disciplinas alrededor de modelos mentales, construcción y visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico y eso sólo es posible al enfocarnos en la transformación digital.

Adicionalmente, buscamos guiar a nuestros colaboradores y/o colaboradoras a aprovechar las fortalezas y beneficios alrededor de todo el sistema público y el sin número de posibilidades que desde la entidad podemos gestionar con el apoyo de la función pública, con el objetivo de cultivar el sentido de pertenencia y fomentar la vocación por el servicio público.

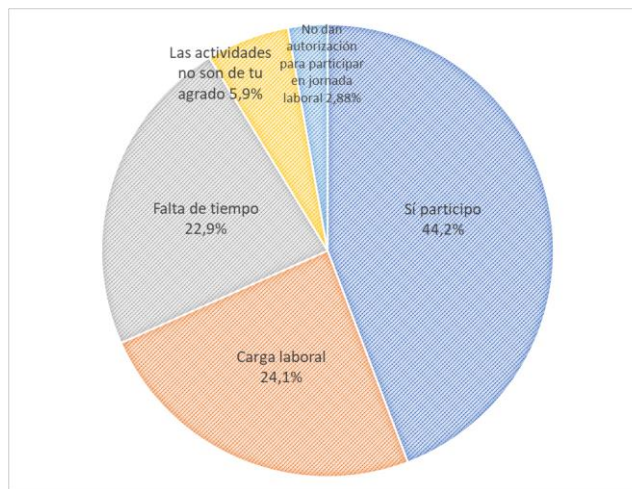
De igual manera, debemos potenciar el eje de salud mental mediante la integración de iniciativas de medicina preventiva y evaluación de riesgos psicosociales, con el fin de fortalecer los elementos que protegen la salud, orientando hacia la prevención de enfermedades y la promoción de prácticas saludables, generando hábitos de vida saludable, contribuyendo a la formación de una cultura organizacional que valora y practica el autocuidado.

Fortalecer los mecanismos de medición del Clima Laboral y Cultura Organizacional, a lo cual la Entidad contempla para la vigencia 2024 hacer el proceso de medición de acuerdo con los resultados de intervención realizados en el 2023 en los cuáles se trabajaron las siguientes dimensiones: comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos y adaptación al cambio; para directivos se trabajaron las dimensiones: gestión del cambio y adaptación, liderazgo consiente, agilidad e innovación, delegación y empoderamiento. Estas estrategias estuvieron enfocadas en el fortalecimiento de las habilidades blandas, al mejoramiento del Clima Laboral entre los grupos de trabajo y sus líderes.

Junto a lo anteriormente mencionado, se realizarán acciones orientadas a fortalecer la diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Es importante destacar que frente a la pregunta cuál es la razón por la cual no asiste a las diferentes actividades, un 44.2% (268 personas), refiere si asistir, mientras que el 24.1 % (146 personas) argumentan una alta carga laboral, lo cual en ocasiones les impide asistir. Un 22.9% (139 personas) indican la falta de tiempo como la razón principal para no participar. Un pequeño grupo, el 5.9% (36 personas), expresa que las actividades no son de su agrado y el 2.8% (17 personas) mencionan la falta de autorización para participar durante la jornada laboral, por lo cual debemos trabajar más de la mano con el nivel directivo para que apoyen las actividades de Bienestar.

Gráfico No. 10 Motivos por los cuales no participan en las actividades de bienestar



Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de servicios Públicos Domiciliarios

7. DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar Social e Incentivos en la Superservicios es un mecanismo diseñado para atender las necesidades del talento humano. Implementa estrategias que impactan positivamente en la atención integral de las servidoras y servidores, fomentando la interacción tanto con la entidad como entre compañeros y sus familias. Este programa busca mejorar la calidad de vida, fortaleciendo la identidad y la vocación al servicio público.

En virtud del análisis de los resultados obtenidos en la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades, se han identificado las demandas de los colaboradores en cuanto a su crecimiento personal, profesional, familiar y social. En consecuencia, para abordar no solo estas sugerencias que reflejan las percepciones y opiniones de nuestro equipo respecto al bienestar en la Superservicios, es fundamental destacar que, a partir del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 propuesto por la Función Pública, se buscará integrarlo de manera coherente con la agenda global y los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. En este sentido, su ejecución se llevará a cabo a través de cinco ejes estratégicos que orientarán las actividades destinadas al bienestar.

Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y servidores públicos y el fortalecimiento de la identidad y la vocación por el Servicio Público, por lo cual este programa se enmarca los siguientes ejes:

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Diversidad e Inclusión
4. Transformación Digital
5. Eje de Identidad y Vocación por el Servicio público

7.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral, considerando los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Los elementos clave de este enfoque, se encuentran dentro de los siguientes componentes:

- Factores psicosociales
- equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
- calidad de vida laboral

7.1.1. Factores psicosociales

Este componente se vincula con las acciones que buscan preservar la integridad física, mental y social de los empleados públicos, anticipando los posibles peligros laborales. Además, promueve la humanización de las labores, fomentando el bienestar en el entorno laboral, elevando la eficiencia, reduciendo las ausencias por enfermedad y fortaleciendo la gestión y retención del talento humano.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física
- b. Eventos artísticos y culturales
- c. Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad
- d. Eventos de emprendimiento
- e. Bienestar espiritual
- f. Entorno laboral saludable
- g. Promover el salario emocional

7.1.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Este componente integra todas las acciones relacionadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos, contribuyendo en el bienestar laboral de estos.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Horarios flexibles
- b. Teletrabajo
- c. Apoyo escolar
- d. Actividades especiales con ocasión del día de la familia (*Ley 1857 de 2017*)¹
- e. Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación (*Ley 724 de 2001*)²
- f. Sostenimiento y promoción de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la *Ley 1823 de 2017*³

¹ “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.

² “Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones”

³ “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

- g. Jornada laboral especial para embarazadas y lactantes
- h. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (*Ley 1811 de 2016*)⁴
- i. Acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales
- j. Desconexión laboral (*Ley 2191 de 2022*)⁵
- k. Acciones para institucionalizar el Día del Abuelo (*Decreto 1740 de 1990*)⁶
- l. Reconocimiento por formalización de relación conyugal

7.1.3. Calidad de vida laboral

Este componente se vincula con las iniciativas destinadas a mejorar las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos orientadas a satisfacer sus necesidades para el crecimiento personal, profesional y organizacional.

Además, se enfocan en el reconocimiento de la labor y a la creación de entornos propicios, fomentando el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Celebración del Día Nacional del Servidor Público - 27 de junio de cada año (*Decreto 1083 de 2015*)⁷
- b. Plan de incentivos y reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión
- c. Acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos
- d. Acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida readaptación por reformas organizacionales
- e. Realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos – liderazgo transformacional
- f. Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.
- g. Promoción, divulgación y capacitación sobre el trabajo decente (*Decreto 2362 de 2015*)⁸ con el fin de reconocer y enaltecer la labor de las servidoras y servidores y mejorar su calidad de vida laboral.

⁴ "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito".

⁵ "Por lo cual se otorga protección al tiempo libre y las actividades familiares o personales que se desarrollen en ese espacio de tiempo, desconectándose de sus actividades laborales".

⁶ "Por el cual se establece la celebración del día del abuelo".

⁷ "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

⁸ "Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia"

- h. Medición de clima laboral y cultura organizacional
- i. Desarrollo de actividades de integración encaminadas al desarrollo de los equipos.

7.2. EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje se enfoca en implementar medidas destinadas a fomentar el bienestar mental de las servidoras y los servidores públicos, con el objetivo principal de cultivar un estado de salud mental óptimo, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus habilidades individuales y puedan gestionar eficazmente el estrés inherente a sus responsabilidades y funciones laborales.

Además, se promueven prácticas saludables en cuanto a estilo de vida, abarcando desde la actividad física y una nutrición adecuada hasta la prevención del consumo de tabaco y alcohol, el mantenimiento de un peso saludable, el lavado de manos y otros aspectos relacionados. Este enfoque integral busca asegurar la productividad sostenible de las servidoras y los servidores públicos.

7.2.1. Higiene mental o psicológica

Este componente se refiere a las actividades orientadas a preservar la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo simultáneamente su integración armoniosa con su entorno sociocultural, con el fin de favorecer la mejora de su bienestar y contribuir al mantenimiento de su salud mental.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con:
 - Identificación de conductas suicidas
 - Síntomas de estrés, ansiedad y depresión
 - Prevención del consumo de alcohol, tabaco, drogas y otras sustancias psicoactivas
 - Síndrome de agotamiento laboral “burnout” y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles
- b. Adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos
- c. Adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud
- d. Acompañamiento e implementación de iniciativas para promover:

- El autocuidado
 - La alimentación saludable y equilibrada
 - Buenos hábitos del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo
- e. Promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

7.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud

Este componente está vinculado con la salud de las servidoras y los servidores públicos, con el propósito de promover su bienestar y calidad de vida.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo
- b. Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión
- c. Brindar herramientas con el fin de aumentar la resiliencia
- d. Mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración,
- e. Promover estrategias de teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)
- f. Caminatas ecológicas
- g. Prevención del sedentarismo (Programa de Acondicionamiento Físico)
- h. Asesoría psicología individual

Adicionalmente, para este eje se implementarán los exámenes médicos ocupacionales ejecutivos para líderes, toda vez que son ellos los responsables de esa relación directa con las servidoras y servidores, lo cual, influye en el ambiente del grupo de trabajo y por ende, en el clima laboral de la entidad.

Además de esto, los líderes están expuestos a funciones implícitas a su cargo, donde deben asumir responsabilidades que no pueden ser transferidas a terceras personas. Estas demandas generan altos niveles de estrés y ansiedad además de incertidumbre por defender de otras personas para entregar resultados frente a la gestión. Así mismo, la necesidad de tener una disponibilidad constante por tratarse de cargos de confianza y manejo, lo que implica una presión implícita frente al ejercicio de sus empleos y la compatibilidad de esta, con sus vidas personales.

Estos cargos deben asumir directamente la responsabilidad por la vida, salud o

seguridad de sus trabajadores, por el resultado y la estabilidad económica de la Entidad, por ejercer supervisión de personal, por la preservación de bienes de elevada cuantía o por el manejo de información confidencial de manera constante, que exigen un esfuerzo importante para mantener el control, prever el impacto de esas condiciones, de los diversos factores que las determinan y cuyo rango de afectación puede incluir entre otras cosas, la estabilidad laboral de sus trabajadores y el logro de los objetivos de la Entidad.

Conscientes de los niveles de riesgo en esta población y con el objetivo de vigilar la salud física y mental, y teniendo en cuenta el alto porcentaje de votación a favor del Eje de Salud Mental, de acuerdo con la Encuesta de Necesidades aplicada para la estructuración del presente plan. Por lo expuesto, se requiere los exámenes médicos periódicos gerenciales que tengan las siguientes especificaciones:

Valoración Integral
Valoración Médica
Consulta De Primera Vez Por Medicina General
Consulta De Primera Vez Por Medicina Especializada (Cardiología)
Consulta psicología
Valoración Nutricional Primera Vez
Laboratorio Clínico
Colesterol Hdl
Colesterol Ldl
Colesterol
Cuadro Hemático
Glicemia Pre
Triglicéridos
Ayudas DX Especializadas
Electrocardiograma
Prueba Ergométrica (Test De Ejercicio)
Imagenología
Radiografía De Tórax
Otros
Informe final con recomendaciones
Desayuno

7.3. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje aborda las acciones que las entidades públicas deben poner en marcha con respecto a la diversidad, inclusión y equidad. Además, se enfoca en 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.

7.3.1. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

Este componente se refiere a las acciones destinadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral, así como a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente, con el fin de contribuir a la construcción de un ambiente laboral positivo, estableciendo espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas
- b. Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos, así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.
- c. Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos
- d. Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la entidad
- e. Acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón

7.3.2. Prevención, atención y medidas de protección

Este componente aborda las acciones destinadas con 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.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas

en género, y/o cualquier tipo de discriminación

- b. Desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación
- c. Campaña para la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado *"Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"*

7.4. EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, experimentando una aceleración notable debido a la pandemia de COVID-19. Este proceso apunta hacia la evolución de entidades públicas hacia formas más inteligentes, aprovechando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Este fenómeno cobra importancia en la promoción del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación y agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

7.4.1. Creación de la cultura digital para el bienestar

Este componente destaca la necesidad de establecer una cultura digital que simplifique la administración del flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Actividades para la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales
- b. Promover el uso de aplicaciones gratuitas enfocadas al autocuidado

7.4.2. Analítica de datos para el bienestar

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Base de datos de Bienestar Social con aplicación de analítica de datos (*big data*) y protección de la información (*habeas data*).

7.4.3. Creación de ecosistemas digitales

Este componente tiene como función principal simplificar el desarrollo de las funciones de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, además, busca mejorar la comunicación interna y permitir un acceso ágil a la información disponible, brindando diversos beneficios en el proceso.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Acciones que faciliten el desempeño de sus labores, tales como chat, drive, task, entre otros
- b. Encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar- Encuestas de satisfacción (Google Forms)

7.5. EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende iniciativas orientadas a fomentar entre las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el *Código de Integridad del Servicio Público*, así como los principios de la función pública mencionados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004. Además, como entender el significado y la importancia de su labor, contribuyendo a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

7.5.1. Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público

Este componente hace referencia a las acciones orientadas a fomentar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos frente a la visión, la misión y

los objetivos estratégicos de la Superservicios, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Promover acciones a reconocer y premiar por los logros y el cumplimiento de objetivos - incentivo reconocimiento a la labor prestada - permiso por antigüedad
- b. Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia y promover el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad
- c. Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación con el propósito de fomentar el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas.

De igual manera, al interior de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios se establecen incentivos con el objetivo de motivar a las servidoras y servidores para alcanzar las metas específicas o mejorar su desempeño generando vocación de servicio y sentido de pertenencia para con la entidad.

Entre los incentivos que se otorgan, están:

- a. Permiso remunerado por el día de cumpleaños
- b. Incentivo viernes feliz
- c. Incentivo reconocimiento permiso por participación en una liga o deporte
- d. Incentivo reconocimiento permiso por participación en eventos culturales o deportivos

Es importante tener en cuenta que estos incentivos son reglamentados mediante Circulares Internas las cuales se dan a conocer mediante los diferentes medios internos.

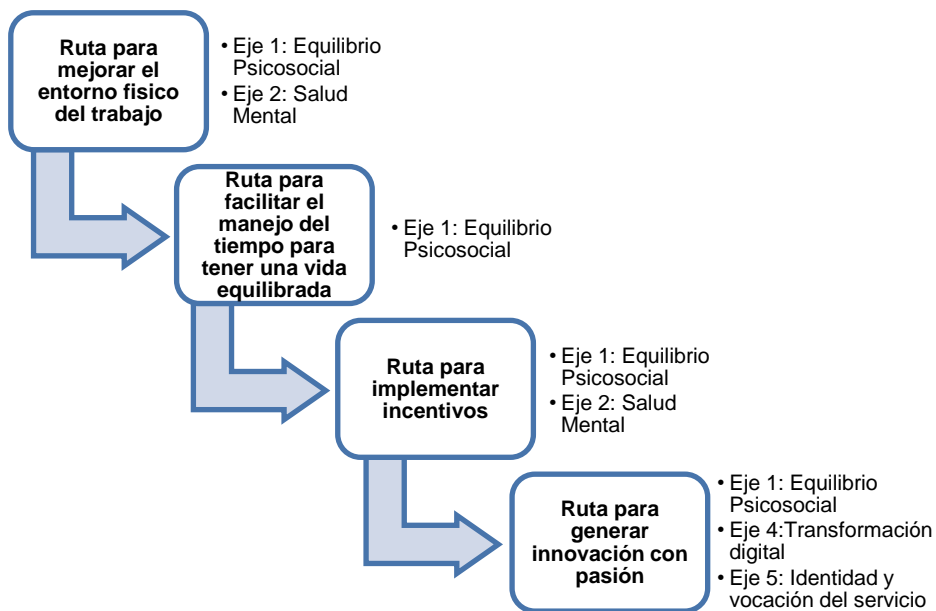
8. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

El Programa de Bienestar Social e Incentivos desarrolla cada uno de los ejes con acciones enmarcadas en las Rutas de Creación de Valor, con el fin de impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces, estructurando un proceso eficaz y efectivo de la GETH.

8.1. RUTA DE LA FELICIDAD: LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS

Esta ruta evidencia que cuando las servidoras o servidores son más felices en el trabajo tienden a ser más productivos, pues el bienestar que experimentan 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, apuntando en los siguientes ejes:

Gráfico No. 11 Ruta de la Felicidad



Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de servicios Públicos Domiciliarios

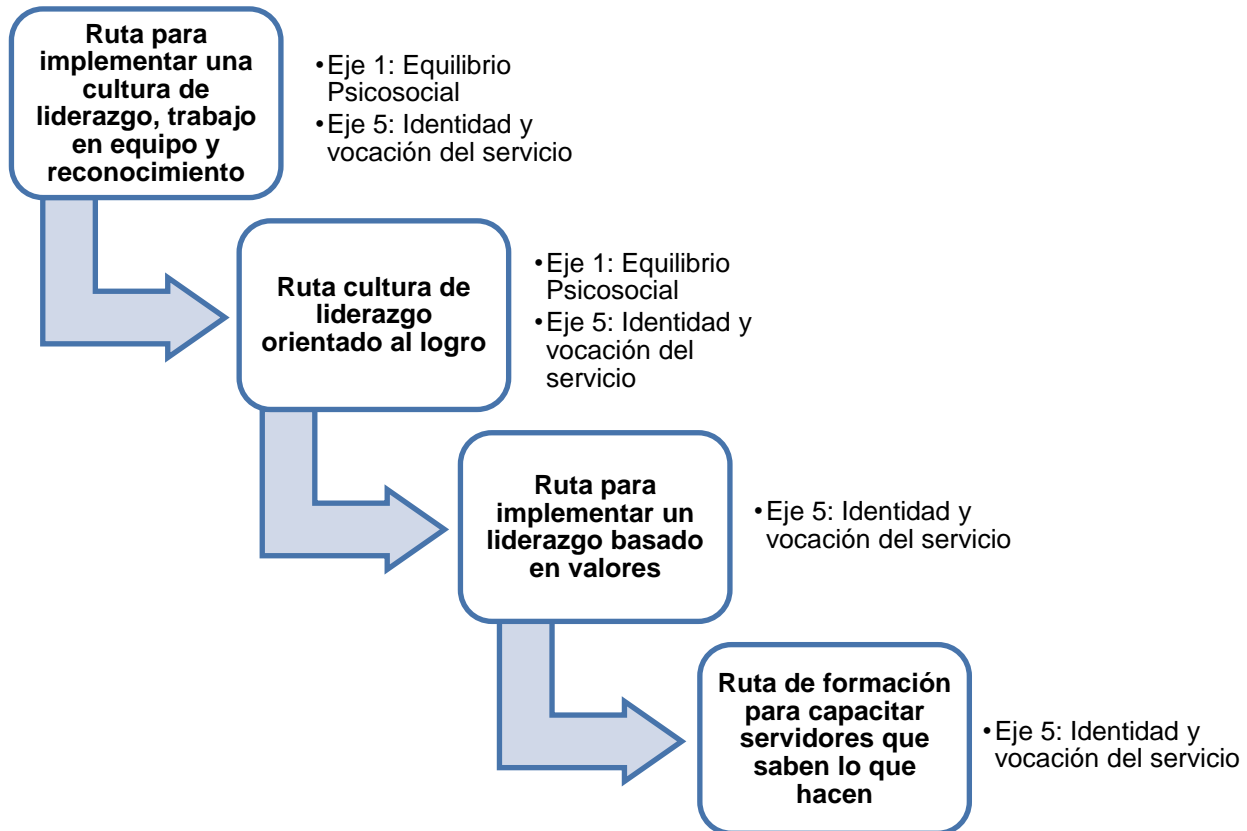
8.2. RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO

El papel de los líderes en la actualidad es, sin duda, más complejo y demandante.

Lograr el cumplimiento de las metas organizacionales no solo implica habilidades técnicas, sino también la capacidad de gestionar el compromiso de las personas.

Para fortalecer el liderazgo y crear un ambiente propicio para el éxito organizacional, es esencial abordar una serie de temáticas relacionadas con el desarrollo y crecimiento de los colaboradores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta es permanente y de mejora continua.

Gráfico No. 12 Ruta del crecimiento

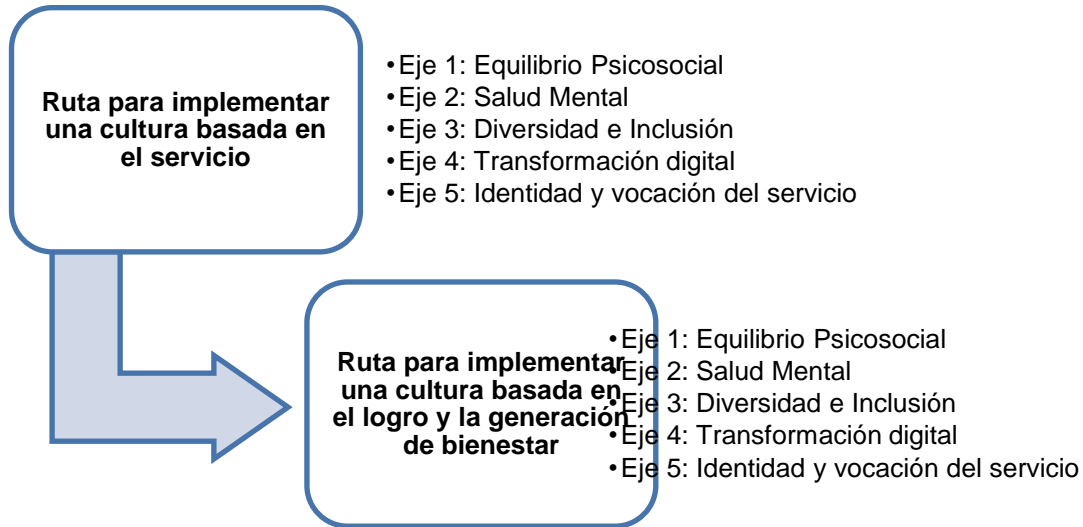


Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de servicios Públicos Domiciliarios

8.3. RUTA DEL SERVICIO: AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS

La promoción del cambio cultural debe ser un objetivo constante dentro de las instituciones públicas, priorizando el crecimiento y el bienestar de los empleados, con el propósito de avanzar gradualmente hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que aseguren la satisfacción de los ciudadanos. Es fundamental que la cultura organizacional mantenga su enfoque en valores y en la consecución de resultados, pero también debe situar en el centro el bienestar de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de asegurar la presencia continua de compromiso, motivación y desarrollo.

Gráfico No. 13 Ruta del servicio



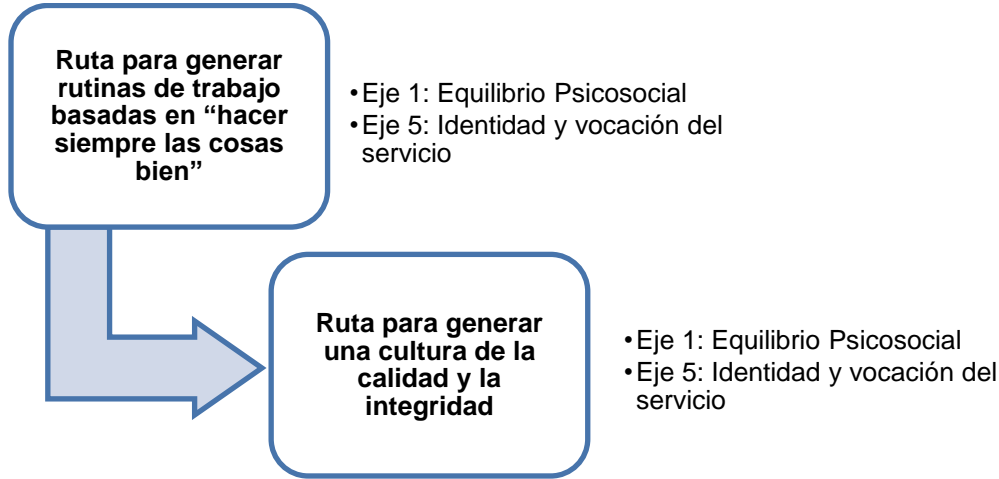
Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de servicios Públicos Domiciliarios

8.4. RUTA DE LA CALIDAD: LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN

Fomentar un cambio cultural sostenible en las entidades públicas debe constituir un objetivo constante. La percepción positiva del ciudadano respecto a los servicios estatales claramente depende de la calidad de los productos y servicios ofrecidos.

Este vínculo es ineludible, y resalta la necesidad de realizar evaluaciones periódicas y objetivas del desempeño institucional y del personal como parte integral de la gestión estratégica del talento humano. Por ello, cobra vital importancia la implementación de un sistema de gestión del rendimiento enmarcado en el contexto global de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Alcanzar la excelencia y promover prácticas efectivas implica enfocarse en la gestión del rendimiento basada en valores, respaldada por una retroalimentación constante y consistente en todos los canales de comunicación, tanto internos como externos a la entidad.

Gráfico No. 14 Ruta de la calidad

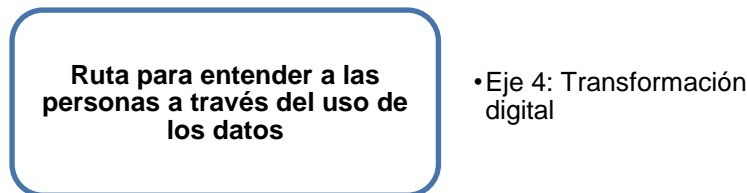


Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de servicios Públicos Domiciliarios

8.5. RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS: CONOCIENDO EL TALENTO

Un elemento crucial para una Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) radica en la evaluación continua de datos actualizados, obtenidos durante la fase de *“Disponer de información”*, centrados en el capital humano. Esta práctica posibilita, en conjunto con la tecnología, la toma de decisiones en tiempo real y la formulación de estrategias destinadas a influir en el desarrollo, crecimiento y bienestar del personal. Así, se logran adquirir habilidades superiores, fomentar la motivación y asegurar un compromiso más sólido.

Gráfico No. 1 Ruta del análisis de datos



Fuente: Dirección de Talento Humano – Superintendencia de servicios Públicos Domiciliarios

El Programa de Bienestar Social e Incentivos se convierte en la apuesta estratégica del Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo que busca generar valor agregado en los servicios que brinda a las funcionarias y/o funcionarios de la entidad.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación debe llevarse a cabo de manera continua con el propósito de proporcionar retroalimentación y emprender acciones de mejora que contribuyan a optimizar el proceso. Además, este enfoque permitirá al Grupo de Bienestar y Seguridad en el Trabajo obtener informes sobre los logros alcanzados, la satisfacción, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.

El seguimiento de la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo mediante la evaluación de los indicadores de gestión previamente definidos. Estos indicadores serán evaluados de manera cuatrimestral utilizando la plataforma SIGME, de acuerdo con los siguientes indicadores:

Fórmula indicador 1:

CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA DE BIENESTAR – 2024

$$\frac{\# \text{ de actividades de bienestar realizadas en el período}}{\# \text{ de actividades de bienestar programadas en el período}}$$

Fórmula indicador 2:

PARTICIPACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR 2024

$$\frac{\# \text{ total participantes única vez en el año}}{\text{total planta esperada en el año}} * 100$$

10. EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PRESENTE PLAN

Para llevar a cabo las actividades y acciones establecidas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios considerará las prohibiciones y acatará las medidas de austeridad del gasto dictadas por el Gobierno Nacional.

Esto se hace con el objetivo de asegurar el uso adecuado de los recursos asignados en el Presupuesto General de la Nación para la entidad, en conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 de 2015, el artículo 15 de la Ley 2159 de 2021 y el artículo 11 del Decreto 397 de 2022.

- *Artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 de 2015.*

“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 2. Artísticos y culturales.*
- 3. Promoción y prevención de la salud.*
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
- 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.*

- Artículo 15 de la Ley 2159 de 2021 (Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1 o. de enero al 31 de diciembre de 2022)

“Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie”.

- Artículo 11 del Decreto 397 de 2022 MHCP (Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2022 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación).

“Eventos. *En los eventos oficiales de los organismos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, se deben observar las siguientes medidas de austeridad:*

- a). Privilegiar la virtualidad en la organización y desarrollo.*
- b). Cuando, excepcionalmente, el evento sea presencial se deberá dar prioridad al uso de espacios institucionales.*
- c). Coordinar su realización y logística, en la medida de lo posible, con otras entidades del estado que tengan necesidades de capacitación análoga o similar.*
- d). En los eventos presenciales racionalizar la provisión de refrigerios y almuerzos a los estrictamente necesarios.*
- e). Priorizar el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones de manera que se racionalice la papelería y demás elementos de apoyo de las capacitaciones”.*

En esta misma línea, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha indicado que los recursos destinados a programas de bienestar social no pueden tener por objeto crear remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales, no servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie. Por lo tanto, se infiere que no es viable entregar bonos, detalles o tarjetas redimibles a los servidores públicos con cargo a recursos del Presupuesto General de la Nación⁹.

⁹ Concepto N° 118461 del 26 de marzo de 2020. Radicado No.: 20206000118461. Departamento Administrativo de la Función Pública.