

Programa de Bienestar e Incentivos 2026

Secretaría General

Dirección de Talento Humano

ENERO DE 2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	6
2. OBJETIVO GENERAL	Error! Bookmark not defined.
2.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	10
3. BENEFICIARIOS	11
4. RESPONSABLE DEL PROGRAMA	11
5. OBLIGACIONES Y DERECHOS	11
5.1. OBLIGACIONES DE LA SUPERSERVICIOS	11
5.2. DERECHOS DE LA SUPERSERVICIOS	12
5.3. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICOS	Error! Bookmark not defined.
5.4. DERECHOS DE LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICOS	13
6. FASES	13
6.1. EVALUACIÓN	13
6.2. DISEÑO Y FORMULACIÓN	13
6.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	13
7. METODOLOGÍA USADA PARA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	13
8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	14
9. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	17
10. FORTALEZAS	21
10.1. ACTIVIDADES DE PREFERENCIA	22
10.1.1. Eje 1. Equilibrio Psicosocial	22
10.1.2. Eje 2. Salud Mental	25
10.1.3. Eje 3. Diversidad e Inclusión	26
10.1.4. Eje 4. Transformación Digital	27
10.1.5. Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	28
11. OPORTUNIDADES DE MEJORA	29
12. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	30
12.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial	30
12.1.1. Factores psicosociales	31
12.1.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	31
12.1.3. Calidad de Vida Laboral	32
12.2. Eje 2: Salud Mental	33
12.2.1. Higiene Mental o Psicológica	33
12.2.2. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud	33
12.3. Eje 3: Diversidad E Inclusión	34
12.3.1. Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad	34
12.3.2. Prevención, Atención y Medidas de Protección	35
12.4. Eje 4. Transformación Digital	35
12.4.1. Creación de la Cultura Digital para el Bienestar	36

12.4.2. Analítica de Datos para el Bienestar.....	36
12.4.3. Creación de Ecosistemas Digitales	36
12.5. Eje 5. Identidad Y Vocación Por El Servicio Público.....	36
12.5.1. Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público	37
13. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	37
13.1. Ruta de la Felicidad: La Felicidad Nos Hace Productivos	38
13.2. Ruta del Crecimiento: Liderando Talento	39
13.3. Ruta del Servicio: Al Servicio de los Ciudadanos	40
13.4. Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien	41
13.5. Ruta del Análisis De Datos: Conociendo el Talento	42
14. ENTIDADES DE APOYO EXTERNO AL PROGRAMA DE BIENESTAR 2026 ..	42
15. PLAN DE INCENTIVOS.....	42
16. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	43
17. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	44
18. EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PRESENTE PLAN	45

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Descripción marco normativo.....	6
Tabla 2. Incentivos No Pecuniarios Plan de Incentivos	43

LISTA DE IMAGENES

Imagen 1. Participación Encuesta de Diagnóstico de necesidades.....	14
Imagen 2. Distribución funcionarios y/o funcionarias en el territorio nacional.....	14
Imagen 3. Población según género	15
Imagen 4. Nivel Jerárquico	16
Imagen 5. Rutas de Creación de Valor.....	38
Imagen 6. Ruta de la Felicidad	39
Imagen 7. Ruta del Crecimiento	40
Imagen 8. Ruta del Servicio.....	41
Imagen 9. Ruta de la Calidad	41
Imagen 10. Ruta del Análisis de Datos.....	42

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tipo de vinculación	16
Gráfico 2. Antigüedad de los funcionarios de la Superservicios.....	17
Gráfico 3. Rango de edad de los funcionarios de la Superservicios	18
Gráfico 4. Estado Civil.....	18
Gráfico 5. Funcionarios con y sin hijos e hijas	18
Gráfico 6. Cantidad de hijos por funcionario	19
Gráfico 7. Rango de edad de los hijos de los funcionarios.....	19
Gráfico 8. Funcionarios que son abuelos	20
Gráfico 9. Cantidad de nietos (Sobre el 6% de funcionarios que refirieron tenerlos) ...	20
Gráfico 10. Funcionarios con vivienda propia	21

Gráfico 11. Evaluación de percepción de la importancia de los Ejes del programa (Respuestas de tipo combinado).....	21
Gráfico 12. Torneos Deportivos	22
Gráfico 13. Eventos de Emprendimiento.....	23
Gráfico 14. Bienestar Espiritual.....	23
Gráfico 15. Entorno Laboral Saludable	23
Gráfico 16. Eventos relacionados con Creatividad.....	24
Gráfico 17. Equilibrio entra la vida personal y familiar.....	24
Gráfico 18. Calidad de vida laboral	25
Gráfico 19. Higiene Mental o Psicológica.....	26
Gráfico 20. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud.....	26
Gráfico 21. Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad	27
Gráfico 22. Prevención, Atención y Medidas de protección	27
Gráfico 23. Creación de cultura digital para el bienestar.....	28
Gráfico 24. Analítica de datos para el Bienestar	28
Gráfico 25. Fomento del Sentido de Pertenencia y la Vocación por el Servicio Público	29

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 funcionarios 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 e Incentivos, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, entidad pública con sedes en el territorio Colombiano, se encuentra comprometida con el bienestar social de sus funcionarios y sus familias, partiendo de los lineamientos institucionales y la normatividad establecida por el Gobierno Nacional, como la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 buscando 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.

De acuerdo a la construcción anual de las actividades que componen el Programa de Bienestar e Incentivos, se busca impulsar medidas y mecanismos destinados a favorecer e impactar la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de las servidoras y servidores públicos vinculados a la entidad por carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, como a su vez, en aquellos que están en calidad de provisionalidad, fortaleciendo una cultura organizacional, que propendan por el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

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 noviembre del 2025, contando con una participación de 424 personas, equivalentes al 50% de la población total de servidores de la entidad a nivel nacional, tomando como base la planta de personal a fecha de 14 de noviembre de 2025, la cual reporta 843 funcionarios y/o funcionarias.

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

1. **Equilibrio Psicosocial:** Responde al equilibrio entre lo laboral, personal y familiar, como a su vez, a temas de calidad de vida
2. **Salud Mental:** Busca la promoción y prevención de riesgos a la salud mental y en temas de constructo psicológico
3. **Diversidad e Inclusión:** Resalta la importancia del fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad, como a su vez, la prevención, medidas y atención a la protección
4. **Transformación Digital:** Favorece a la creación de cultura, analítica de datos y de ecosistemas digitales para el bienestar.
5. **Identidad y Vocación por el Servicio Público:** busca fomentar el sentido de pertenencia y vocación de los servidores por el servicio público.

Las actividades propuestas abarcan iniciativas para el bienestar físico, emocional y social, así como estrategias de reconocimiento, con el fin de generar un entorno donde cada funcionario se sienta valorado y motivado.

Se invita a todos los servidores a participar activamente en este proceso para construir un futuro laboral más enriquecedor.

¡Bienvenidas y bienvenidos al Programa de Bienestar e Incentivos, diseñado para promover el éxito, la motivación y el bienestar integral de nuestras funcionarias y funcionarios!

1. MARCO NORMATIVO

El Programa de Bienestar 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.

Tabla 1. Descripción marco normativo

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1740 de 1990	Por el cual se establece la celebración del día del abuelo.

NORMA	DESCRIPCIÓN
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. Establece sistema de estímulos y reconocimiento al desempeño.
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. Establece la obligación de las entidades públicas de implementar programas de bienestar e incentivos para sus empleados.
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

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1083 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (3).	Con relación a los incentivos el artículo 2.2.10.2 del Título 10 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 señala: "PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".
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
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
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
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998	ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad,

NORMA	DESCRIPCIÓN
	atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
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
Ley 2460 de 2025	Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.
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.
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.
Objetivos de Desarrollo Sostenible. 2018	ODS. (2018). Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
Documento CONPES 3992 de 2020	Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.

NORMA	DESCRIPCIÓN
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (Noviembre del 2022).	Instrumento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
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 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.	Herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado 8 en la Ley 909 de 20043 , la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 19984 y el Decreto 1083 de 2015

Fuente: Elaboración propia.

1. 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, motivación y reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad, vocación de servicio y el desarrollo profesional y personal, aportando así a los objetivos misionales de la entidad.

1.1. Objetivos Estratégicos

- Diseñar actividades de bienestar social e incentivos, alineadas con el diagnóstico y las necesidades institucionales.
- Desarrollar acciones encaminadas a promover y mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos consolidando una cultura y clima organizacionales adecuados.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a la salud física y mental, generando así la promoción de hábitos saludables.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y servidores públicos.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover y fortalecer en

las servidoras y servidores públicos la identidad, vocación por el buen servicio público y el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

2. 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 funcionario o funcionaria;
3. Los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor (Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018).

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.

Las servidoras y los servidores que se encuentren en situaciones administrativas como vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), no podrán participar de las actividades de bienestar social cubiertas dentro del presente Programa.

3. RESPONSABLE DEL PROGRAMA

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

4. OBLIGACIONES Y DERECHOS

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 e Incentivos:

- a. Identificar las necesidades de bienestar, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos de la Entidad, esto mediante la

Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Bienestar, sus resultados y análisis, permitiendo así la construcción de un Programa de Bienestar.

- b. Programar y ejecutar las actividades de bienestar y facilitar a las servidoras y los servidores su asistencia a las mismas. 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.
- c. Cumplir con el cronograma establecido en el Programa de Bienestar e Incentivos para el desarrollo de las actividades.
- d. Realizar la medición y evaluación de las actividades ejecutadas, a fin de garantizar el cumplimiento eficiente de las metas y objetivos establecidos dentro del Programa.

4.2. Derechos de la Superservicios

- a. Recolectar la información necesaria para la ejecución de las actividades establecidas dentro del presente Programa, cumpliendo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012.
- b. Recibir de manera respetuosa solicitudes, quejas u observaciones relacionadas con las actividades, planes y programas establecidos en el Programa de Bienestar e Incentivos.

4.3. Obligaciones de los Servidores y Servidoras Públicos

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

- a. 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.
- b. Participar en las actividades de bienestar a las cuales se haya inscrito o sean de carácter institucional.
- c. 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.
- d. Participar activa y respetuosamente, en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista, permitiendo así la mejora continua dentro de la Entidad.
- e. 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.
- f. Mantener actualizada la información registrada en el sistema de actualización de datos del Grupo de Bienestar y de Seguridad y Salud en el Trabajo,

asegurando que los cambios pertinentes permitan la participación de los familiares en las actividades programadas. Para este fin, debe notificarse cualquier cambio de datos por medio de correo electrónico.

4.4. Derechos de los Servidores y Servidoras Públicos

- a. Conocer el Programa de Bienestar e Incentivos de cada vigencia, así como el insumo para su elaboración.
- b. Tener acceso al cronograma o actividades derivadas del Programa de Bienestar e Incentivos.
- c. Recibir información clara de los lineamientos, políticas, compromisos, alcances y recomendaciones de las actividades en las cuales se encuentre inscrito el funcionario y/o su familia.
- d. Participar activa y respetuosamente, en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista, permitiendo así la mejora continua dentro de la Entidad.

5. FASES

El Programa de Bienestar e Incentivos 2026, comprende 3 fases:

5.1. Evaluación

Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Programa de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de las herramientas diseñadas para la recolección de información. En esta evaluación se tiene en cuenta la inclusión de los funcionarios nuevos y sus preferencias en actividades de Bienestar.

5.2. Diseño y Formulación

A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formulan las actividades para el Programa de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2026.

5.3. Seguimiento y Evaluación

Durante esta etapa los responsables del proceso identifican el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar e Incentivos.

6. METODOLOGÍA USADA PARA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

En coherencia con la Constitución Política de Colombia, la Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que regulan el Sistema de Estímulos para los

funcionarios del Estado, se formula el Programa de Bienestar, atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y las propuestas de las servidoras y los servidores públicos.

Las acciones definidas se construyeron a partir de la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social, aplicada entre el 11 y el 18 de noviembre de 2025, en la cual participaron 424 personas, equivalentes al 50,23% de la planta de personal vigente al 14 de noviembre de 2025, conformada por 843 funcionarias y funcionarios. De los 424 participantes solo 1 de ellos (0.99%) no autorizó la recolección de sus datos personales, es decir, no diligenció la encuesta motivo por el cual, solo se tendrá en cuenta la participación de 423 personas, manteniendo el porcentaje de participación.

Imagen 1. Participación Encuesta de Diagnóstico de necesidades



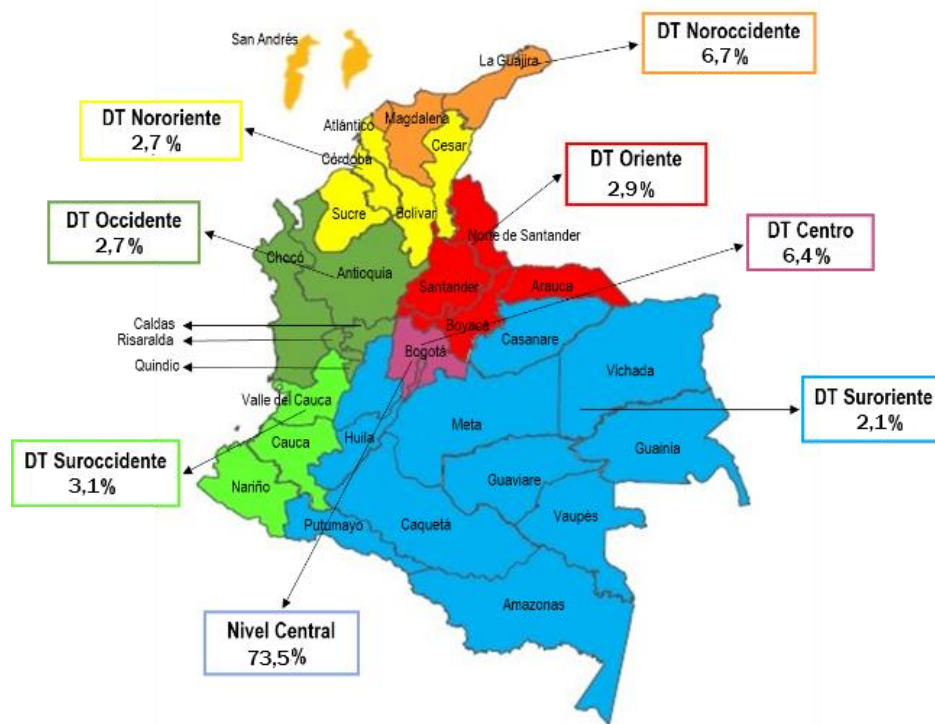
Fuente: Elaboración propia

7. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Con el propósito de desarrollar el Programa de Bienestar 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 843 están provistos. Los servidoras y servidores (planta a 14 de noviembre de 2025) se encuentran distribuidos en todo el territorio nacional así (Ver Imagen 2):

Imagen 2. Distribución funcionarios y/o funcionarias en el territorio nacional



Fuente: Elaboración propia.

- Nivel Central se ubica el 73,5%
- Dirección Territorial Centro 6,4%
- Dirección Territorial Noroccidente 6,65%
- Dirección Territorial Suroccidente 3,08%
- Dirección Territorial Occidente 2,73%
- Dirección Territorial Nororiente 2,73%
- Dirección Territorial Oriente 2,85%
- Dirección Territorial Suroriente 2,13%

El 53.4% de la población en la Superservicios está conformada por mujeres, lo que equivale a 450 funcionarias. En contraste, el 46.6% corresponde al sexo masculino, totalizando 392 hombres. En resumen, las mujeres superan a los hombres en un 6.8% en la composición demográfica de la Superservicios.

Imagen 3. Población según género



Fuente: Elaboración propia.

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).

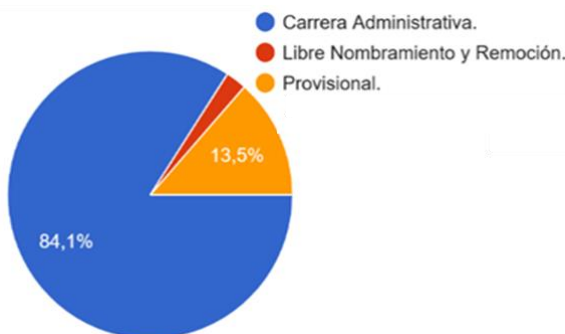
Imagen 4. Nivel Jerárquico



Fuente: Elaboración propia.

Con relación a los datos suministrados por parte de la muestra obtenida, se puede decir que el 84,1% de los participantes y que ayudaron a la obtención de la información, son servidores de carrera administrativa y/o en periodo de prueba, seguidos por servidores en calidad de provisionalidad con un 13,5% y por último con un 2,4%, restante, equivalen a servidores de libre nombramiento y remoción.

Gráfico 1. Tipo de vinculación

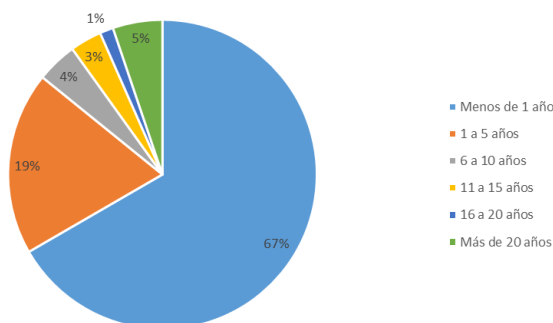


Fuente: Elaboración propia.

8. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

De los 423 encuestados, el 67%, refirieron llevar menos de 1 año en la entidad, mientras que un 19%, manifestaron llevar entre 1 y 5 años en la entidad, por lo que siguen siendo relativamente nuevos. El resto de funcionarios, que equivalen a un 13%, llevan en la entidad, un tiempo estimado de 6 a 20 años de servicio.

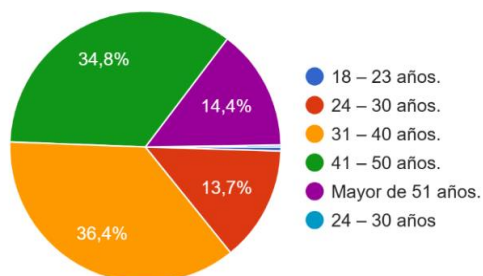
Gráfico 2. Antigüedad de los funcionarios de la Superservicios



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los rangos de edad (Gráfico 3. Rango de edad de los funcionarios de la Superservicios), se puede decir que el 36,4% (154) se encuentran entre los 31 y 40 años, siendo la población predominante en la entidad, seguido por el 34,8% (147) quienes están entre 41 y 50 años. El 14,4% (61) son mayores de 51 años, mientras que el 13,7% (58) están entre los 24 y 30, años y, por último, el 0,7% (13) están los 18 y 23 años.

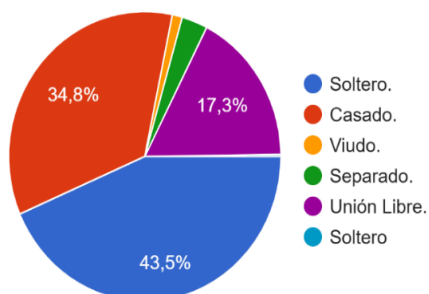
Gráfico 3. Rango de edad de los funcionarios de la Superservicios



Fuente: Elaboración propia

Se puede decir que el 43,5%, refirieron estar solteros, seguido por un 34,8%, quienes manifestaron estar casados, mientras que un 17,3%, se encuentra en unión libre y un 3,1 %, están separados. Un 1,2%, de la muestra dieron a conocer que se encuentra en un estado de ciclo vital, como viudos.

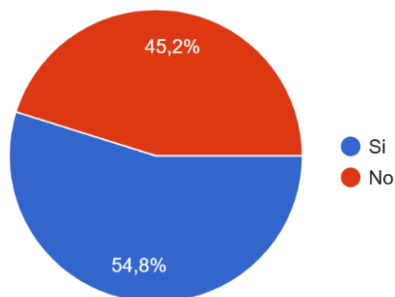
Gráfico 4. Estado Civil



Fuente: Elaboración propia

Teniendo una muestra significativa, el 54.8% de los funcionarios manifestaron tener hijos, mientras que el 45, 2%, no tienen aún o no desean tener hijos.

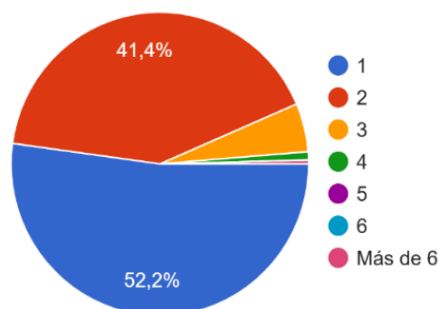
Gráfico 5. Funcionarios con y sin hijos e hijas



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al total de la muestra, el 52,2% de los funcionarios encuestados refirió tener 1 hijo, mientras que el 41,4%, manifestó tener 2 hijos. Solo un 5,2% de los encuestados tienen 3 hijos, un 0,9%, 4 hijos y por último un 0,3%, tienen entre 5 y 6 hijos.

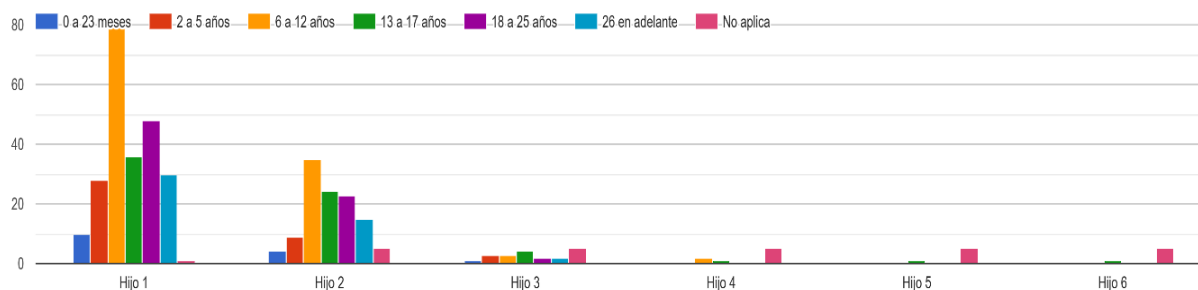
Gráfico 6. Cantidad de hijos por funcionario



Fuente: Elaboración propia

A partir de los resultados arrojados, el 45% de los servidores que respondieron la encuesta, manifestaron no tener hijos, mientras que el 19%, tienen hijos en etapa de pre adolescencia (6 a 12 años). Un 11%, tiene hijos entre los 18 y 25 años (adulto joven) y un 9%, tienen hijos atravesando la adolescencia (13 y 17 años). Quienes tienen hijos mayores de 26 años en adelante, corresponden a un 7% de la muestra al igual para quienes tienen hijos entre los 2 y los 5 años (etapa preescolar). Solo un 2%, se encuentran con infantes de 0 a 23 meses de edad.

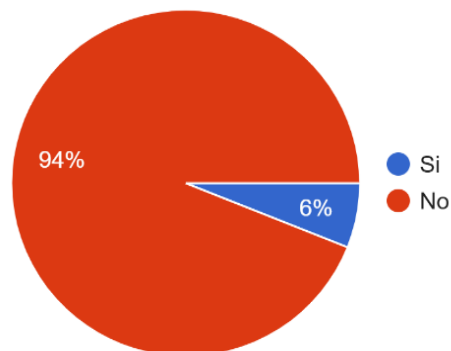
Gráfico 7. Rango de edad de los hijos de los funcionarios



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la muestra que participó en la encuesta, el 94% refiere no ser abuelo, mientras que el 6%, sí lo es.

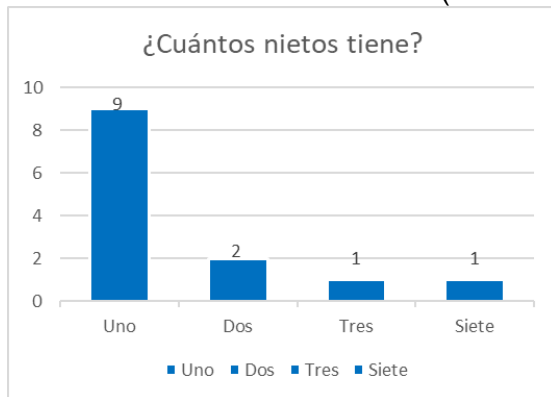
Gráfico 8. Funcionarios que son abuelos



Fuente: Elaboración propia.

Dando relación a las preguntas de los gráficos: Gráfico 8. Funcionarios que son abuelos y, Gráfico 9. Cantidad de nietos (Sobre el 6% de funcionarios que refirieron tenerlos se puede decir que del 6% solo 9 funcionarios manifestaron tener 1 nieto, mientras que 2 funcionarios refirieron tener 2 nietos, seguido de 1 funcionario que manifestó tener tres nietos y por ultimo un funcionario manifestó tener 7 nietos.

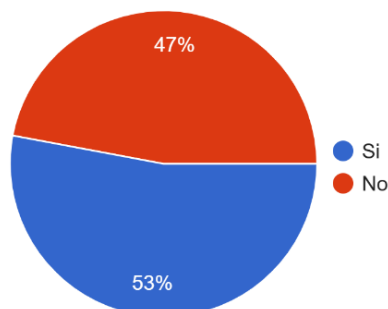
Gráfico 9. Cantidad de nietos (Sobre el 6% de funcionarios que refirieron tenerlos)



Fuente: Elaboración propia.

Sobre el total de la muestra, un 53% refirió tener vivienda propia, mientras que el 47%, refirió aún no tener su propio inmueble.

Gráfico 10. Funcionarios con vivienda propia

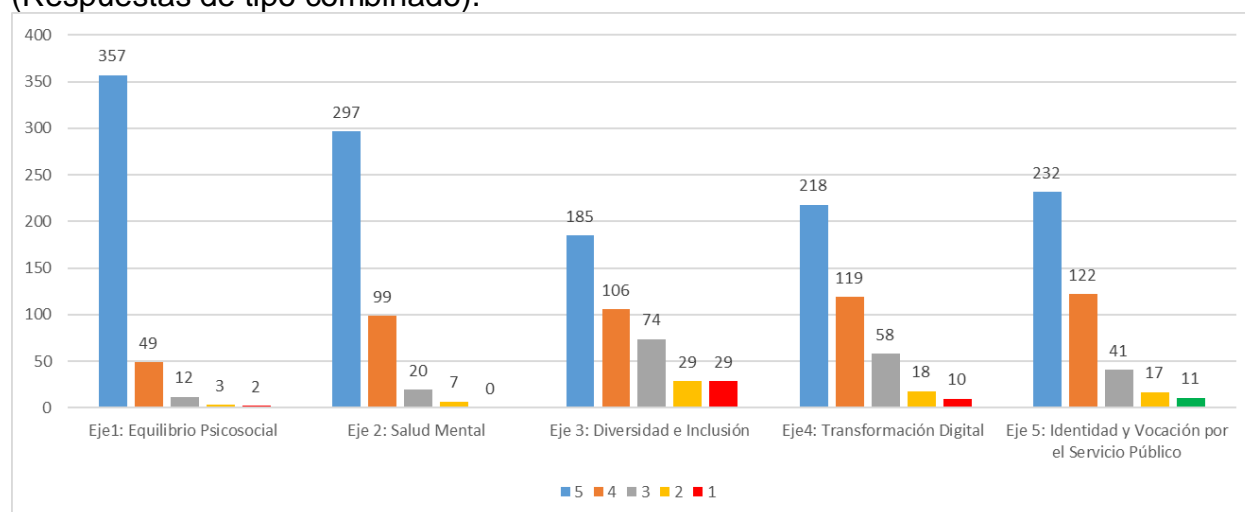


Fuente: Elaboración propia

9. FORTALEZAS

De acuerdo con el análisis de la Encuesta de Necesidades realizada, usando como escala de medición una puntuación entre uno (1) y cinco (5), en donde uno representa una valoración baja en importancia para el funcionario y, cinco, muy importante. El Eje de Equilibrio Psicosocial obtuvo la mayor valoración entre los cinco ejes, alcanzando un nivel de importancia cinco en un 84% (357), seguido por el Eje Salud Mental con nivel cinco de importancia en un 70% (297). En tercer lugar, está el Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público, el cual fue valorado como nivel cinco de importancia con un 55% (232). En cuarto lugar, está el Eje de Transformación Digital, siendo este valorado en un nivel cinco de importancia en un 52% (218). Por último, fue valorado como nivel cinco de importancia en un 44% (185) el Eje de Diversidad e Inclusión.

Gráfico 11. Evaluación de percepción de la importancia de los Ejes del programa (Respuestas de tipo combinado).



Fuente: Elaboración propia

9.1. ACTIVIDADES DE PREFERENCIA

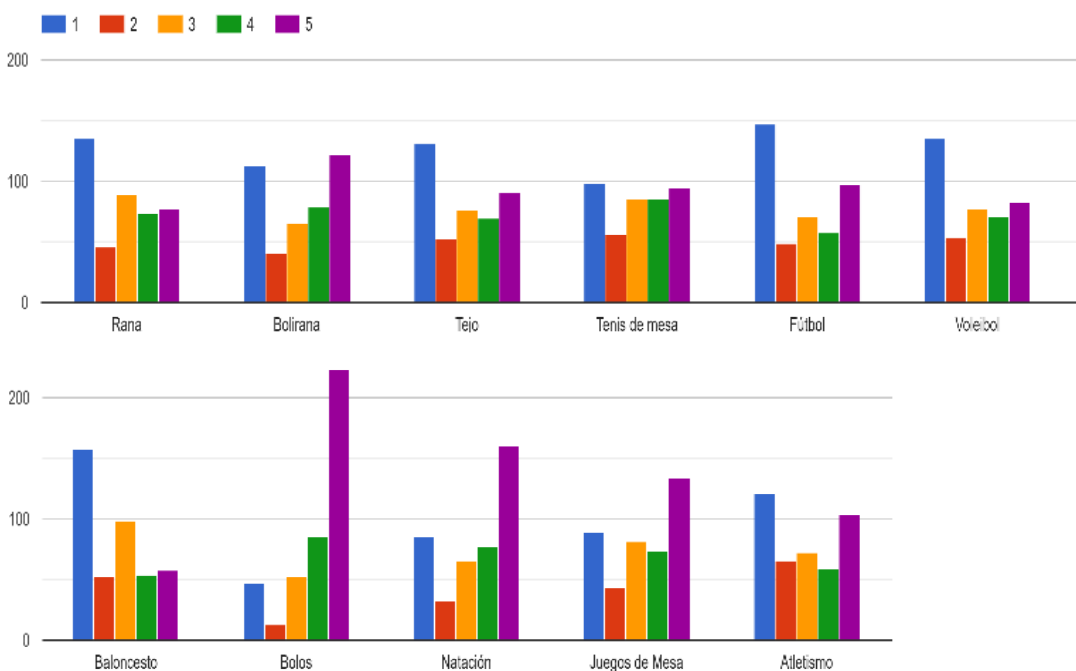
9.1.1. Eje 1. Equilibrio Psicosocial

9.1.1.1. Componente 1. Factores Psicosociales

Las cinco (5) actividades que son de mayor relevancia en este componente para los funcionarios encuestados, son las siguientes:

- Bolos con un 53%, seguido de natación con un 38%
- Juegos de mesa con un 32%
- Bolirana con un 29%
- Atletismo con un 25%.

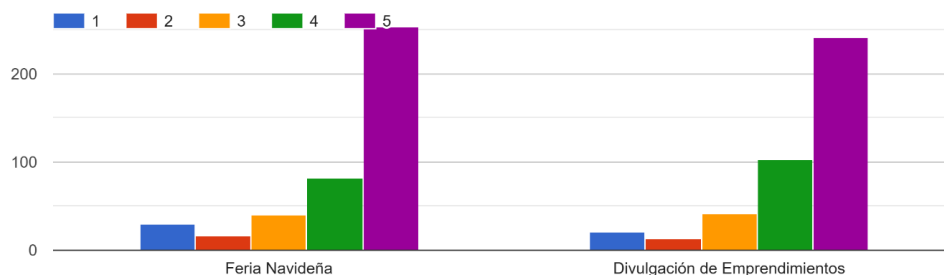
Gráfico 12. Torneos Deportivos



Fuente: Elaboración propia

Las dos actividades propuestas son de impacto para los servidores de la entidad, siendo la feria navideña de mayor alcance con un 60%, seguido de la divulgación de emprendimientos, con un 57%.

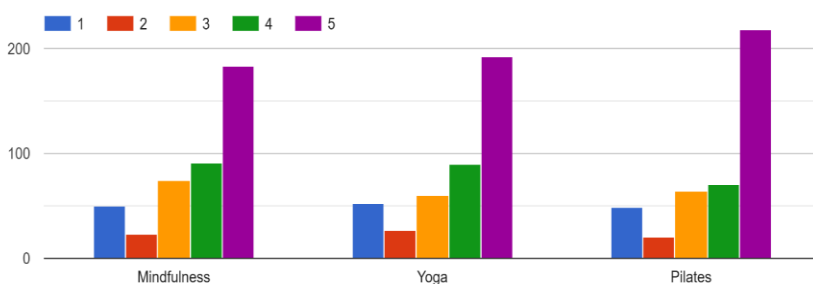
Gráfico 13. Eventos de Emprendimiento



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al desarrollo de actividades orientadas al bienestar espiritual, las tres (3) actividades propuestas son de relevancia, siendo Pilates la de mayor impacto, con un 52%, seguido de yoga y, por último, mindfulness, con un 43%.

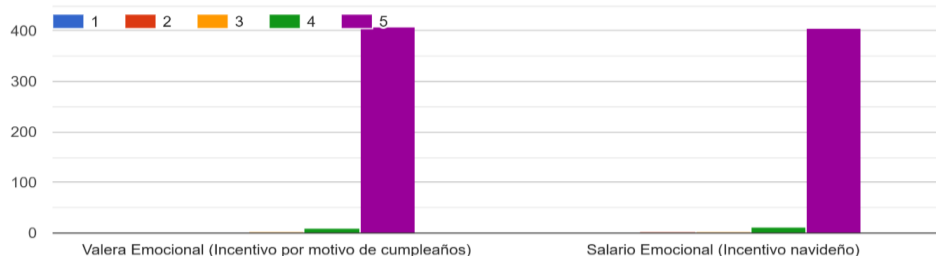
Gráfico 14. Bienestar Espiritual



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados arrojados en este componente, se podría decir que estas dos actividades, son de la que generan mayor impacto para las servidoras y los servidores públicos de la Entidad, cada uno con un 96% de acogida.

Gráfico 15. Entorno Laboral Saludable

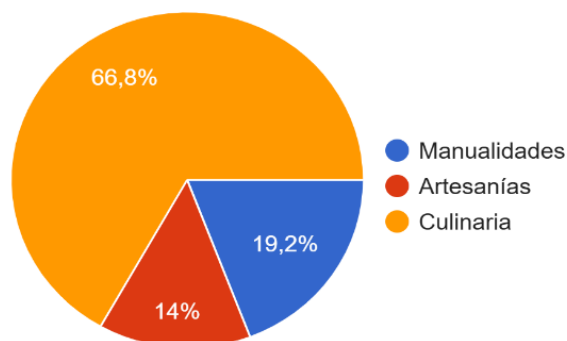


Fuente: Elaboración propia

Dentro de la muestra el 66,8% de los encuestados, refirieron tener una mayor

preferencia por eventos relacionados a culinaria. El resto de los encuestados, manifestaron un interés por el desarrollo de ferias, cursos, talleres o exposiciones sobre manualidades con el 19.2% y artesanías con el 14%.

Gráfico 16. Eventos relacionados con Creatividad

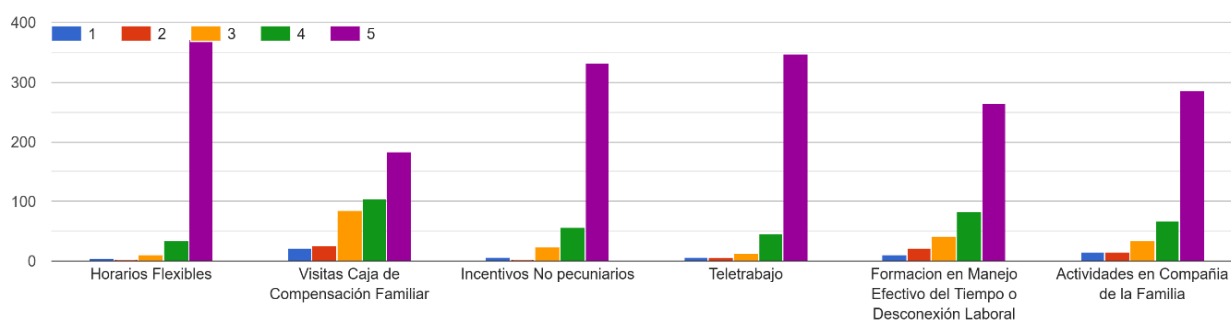


Fuente: Elaboración propia

9.1.1.2. Componente 2. Equilibrio entra la vida personal y familiar

De las actividades que más favorecen ese equilibrio entre la vida laboral y familiar, se encuentran, horarios flexibles con un 88% de aceptación, seguido por modalidad de teletrabajo, con un 82%, el programa de incentivos no pecuniarios con un 79% y, por último, las jornadas que estén destinadas para los funcionarios y sus familias con un 68%.

Gráfico 17. Equilibrio entra la vida personal y familiar

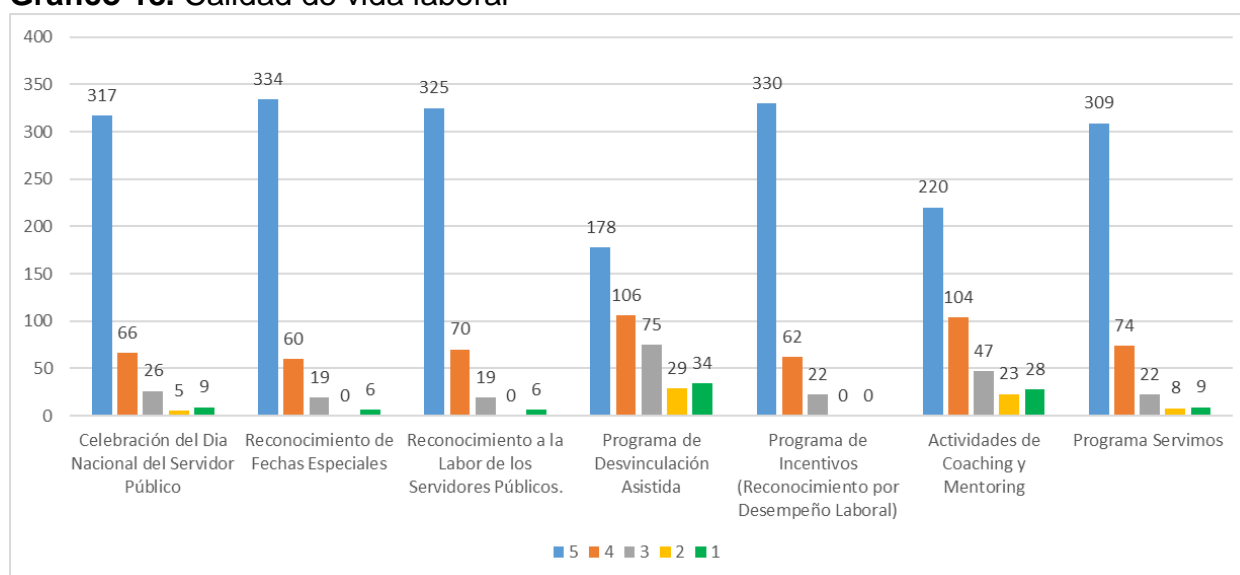


Fuente: Elaboración propia

9.1.1.3. Componente 3. Calidad de vida laboral

Dentro de las actividades que hacen parte del componente de calidad de vida, las 4 actividades de mayor impacto para los funcionarios encuestados, se encuentran: reconocimiento de fechas especiales con un 79%, seguido por el programa de incentivos con un 78%. En tercer lugar, está el reconocimiento a la labor de servidoras y servidores públicos, con un 77% y, por último, la celebración del día nacional del servidor público con un 75%.

Gráfico 18. Calidad de vida laboral



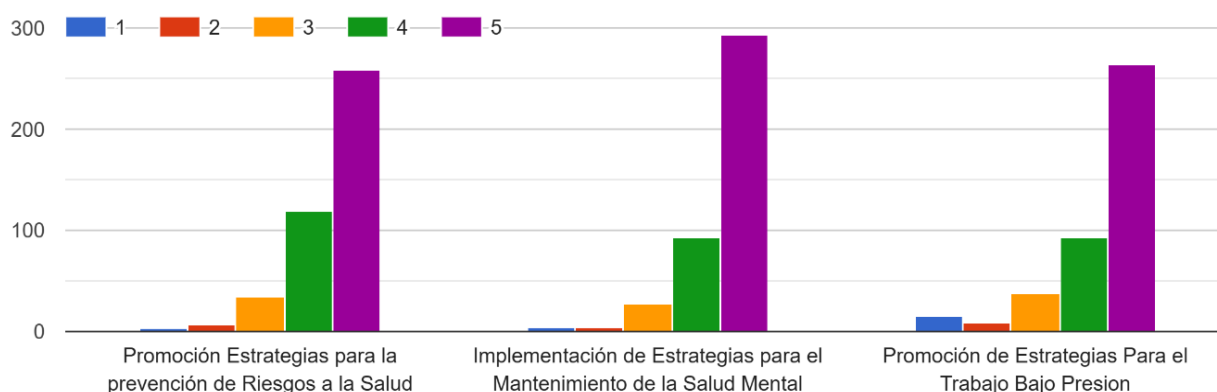
Fuente: Elaboración propia

9.1.2. Eje 2. Salud Mental

9.1.2.1. Componente 1. Higiene Mental o Psicológica

Para los encuestados, las 3 estrategias que se pusieron a disposición en la encuesta de necesidades, son importantes para su desarrollo, siendo primero la implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental con un 69%, seguido por la promoción de estrategias para el trabajo bajo presión con un 63%, y, por último, la promoción de estrategias para la prevención de riesgos a la salud, 61%.

Gráfico 19. Higiene Mental o Psicológica

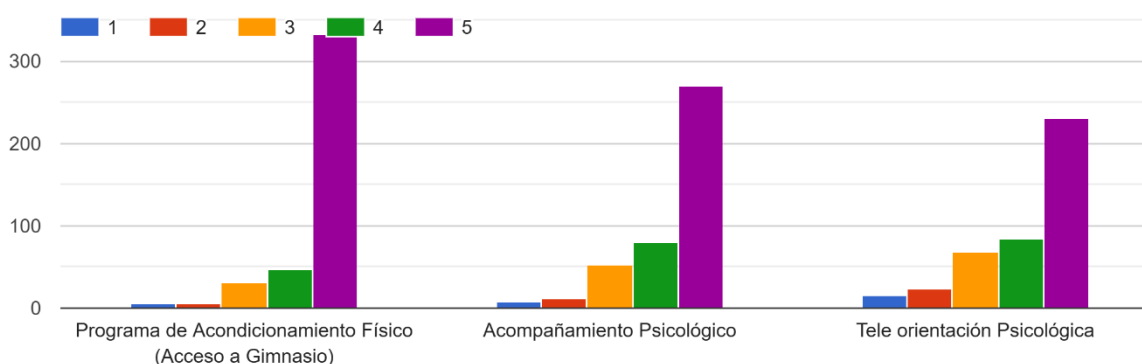


Fuente: Elaboración propia.

9.1.2.2. Componente 2. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud

El programa de acondicionamiento físico (acceso al gimnasio), es la actividad de mayor interés para los encuestados, con un 78% de aprobación. El acompañamiento psicológico con un 64% y la teleorientación psicológica, con un 54%, también se encuentra dentro de las actividades que complementan el componente 2.

Gráfico 20. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud



Fuente: Elaboración propia

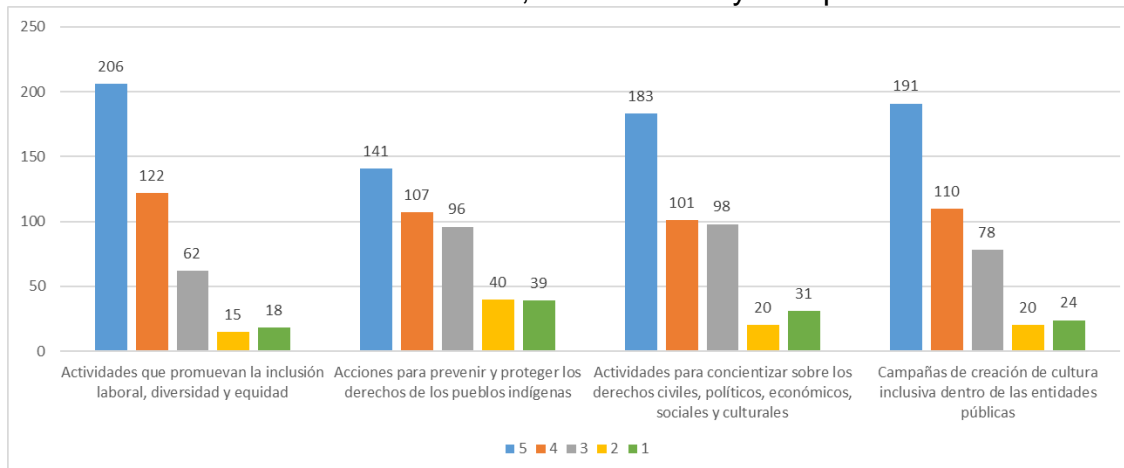
9.1.3. Eje 3. Diversidad e Inclusión

9.1.3.1. Componente 1. Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad

En este apartado, es de gran relevancia desarrollar actividades que promuevan la inclusión laboral, diversidad y equidad con un 49%, seguido de campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas con un 45%. Las actividades para concientizar sobre derechos civiles, políticos, culturales y económicos, tiene un 43% de

aprobación y con un 33%, están las acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas.

Gráfico 21. Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad



Fuente: Elaboración propia

9.1.3.2. Componente 2. Prevención, Atención y Medidas de protección

Del total de servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, el 63%, dio valoración con nivel cinco de importancia al desarrollo de actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, cibernético y abuso de poder. Ya entre un 23% y un 1%, dieron escalas de valor de 4 a 1, según su nivel de importancia o interés por parte de los encuestados.

Gráfico 22. Prevención, Atención y Medidas de protección



Fuente: Elaboración propia.

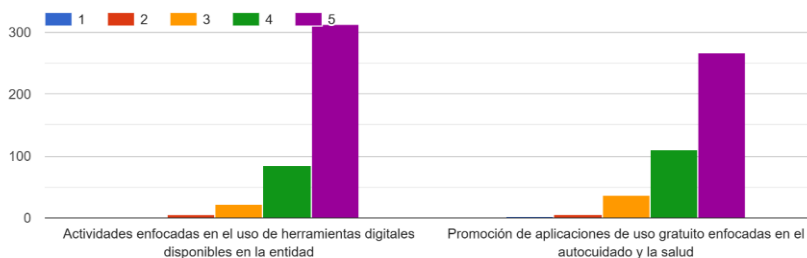
9.1.4. Eje 4. Transformación Digital

9.1.4.1. Componente 1. Creación de cultura digital para el bienestar

Si bien las dos actividades son de relevancia para los servidores de la entidad, las actividades enfocadas en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad, es

la que tiene mayor respuesta en la población con un 74%, seguido por la promoción de aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado y la salud con un 63%.

Gráfico 23. Creación de cultura digital para el bienestar

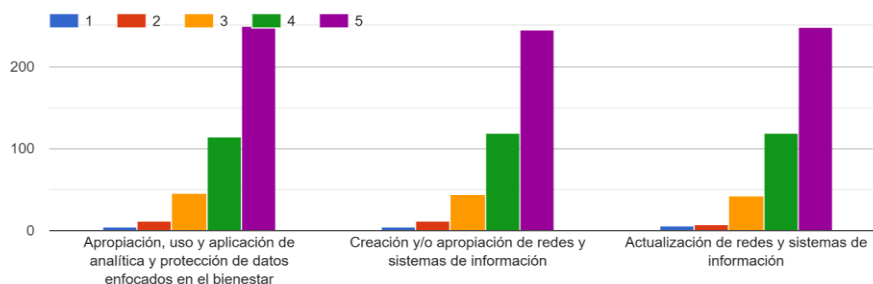


Fuente: Elaboración propia - Dirección de Talento Humano

9.1.4.2. Componente 2. Analítica de Datos para el Bienestar

Dentro del componente de analítica de datos para el Bienestar, las tres actividades mencionadas en la encuesta, son de impacto para la población objeto, resultando con un mismo porcentaje (59%) la apropiación, uso y aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar y la actualización de redes y sistemas de información. En cuanto a la creación y/o apropiación de redes y sistemas de información, se obtuvo un porcentaje del 58%.

Gráfico 24. Analítica de datos para el Bienestar



Fuente: Elaboración propia - Dirección de Talento Humano

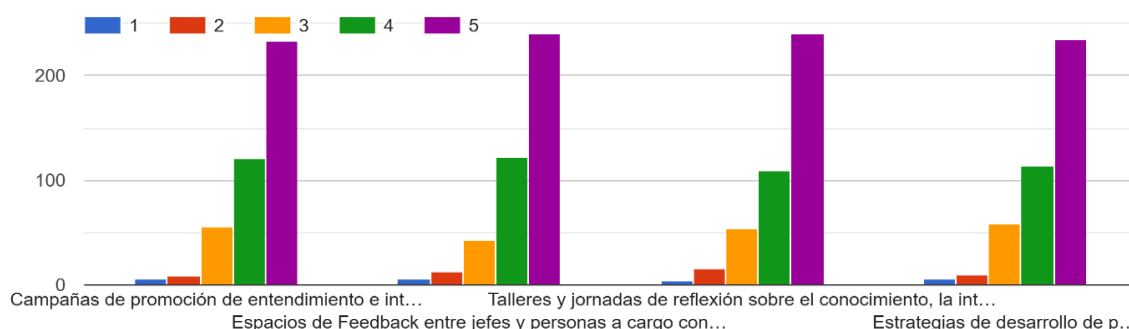
9.1.5. Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

9.1.5.1. Componente 1. Fomento del Sentido de Pertenencia y la Vocación por el Servicio Público

De acuerdo a los resultados arrojados, las cuatro actividades que hacen parte del componente en mención, puntuaron por encima de la media entre el 55% y 57%, siendo actividades significativas a desarrollar para los funcionarios encuestados:

- Talleres y jornadas de reflexión sobre el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público.
- Espacios de feedback entre jefes y personas a cargo con el fin de incentivar la vocación por la labor que desempeñan.
- Estrategias de desarrollo de pertenencia respecto a la visión, misión y objetivos estratégicos y Campañas de promoción de entendimiento e interiorización de los valores del Código de Integridad y los principios de la Función Pública.

Gráfico 25. Fomento del Sentido de Pertenencia y la Vocación por el Servicio Público



Fuente: Elaboración propia

10. OPORTUNIDADES DE MEJORA

Se identifican oportunidades de mejora en el Eje de Equilibrio Psicosocial y Salud Mental, relacionadas con fortalecer las estrategias que promueven estilos de vida saludables. Esto incluye ampliar la cobertura de actividades deportivas y recreativas, mejorar el acceso a programas de acondicionamiento físico y fomentar espacios adecuados para la actividad física y el autocuidado. Asimismo, es importante reforzar las acciones de prevención y promoción de la salud, garantizando programas continuos que favorezcan el bienestar corporal y emocional de las servidoras y los servidores públicos.

A su vez respecto al Eje de Equilibrio Psicosocial, surge la necesidad de consolidar iniciativas que reduzcan el estrés laboral, fortalezcan la resiliencia y faciliten la conciliación entre la vida personal y profesional. Estrategias como modalidades flexibles de trabajo, acompañamiento psicosocial, actividades de integración y espacios de descanso pueden contribuir a mejorar el clima laboral. El fortalecimiento de los programas de apoyo emocional y las dinámicas grupales también puede favorecer relaciones laborales más sanas y entornos de trabajo más armoniosos.

También se observa la oportunidad de ampliar las actividades que involucren a las familias y que promuevan la integración, la diversidad cultural y el sentido de pertenencia institucional. Esto implica desarrollar acciones que lleguen a todas las

sedes y Direcciones territoriales, diversificar la oferta para distintos perfiles de funcionarios y mejorar la comunicación y planificación de las actividades. Un enfoque más inclusivo, participativo y oportuno permitirá fortalecer la cohesión institucional y garantizar que los programas de bienestar respondan efectivamente a las necesidades de toda la planta de personal.

11. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar e Incentivos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios 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 ejes descritos a continuación:

11.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje aborda los desafíos contemporáneos asociados a la adaptación laboral en un entorno caracterizado por la acelerada evolución organizacional, la convergencia de múltiples generaciones en el lugar de trabajo y la transformación de los modelos de gestión del talento. Se reconoce que las condiciones psicosociales no solo fueron impactadas por la pandemia de COVID-19, sino también por cambios estructurales y culturales que redefinen permanentemente la experiencia laboral.

Bajo esta perspectiva, se promueve el desarrollo de capacidades que permitan a las servidoras y los servidores públicos gestionar de manera efectiva las nuevas dinámicas del entorno, fortalecer su estabilidad emocional y responder con resiliencia a

situaciones emergentes que inciden en su bienestar integral.

Los elementos clave de este enfoque se estructuran en los siguientes componentes:

11.1.1. Factores psicosociales

Este componente se vincula con las acciones que buscan preservar la integridad física, mental y social de las servidoras y los servidores 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.

11.1.2. 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
- g. Jornada laboral especial para embarazadas y lactantes.

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".

- 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

11.1.3.

11.1.4. 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 en 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.
- h. Medición de clima laboral y cultura organizacional

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"

- i. Desarrollo de actividades de integración encaminadas al desarrollo de los equipos.

11.2. 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.

11.2.1. 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 y comportamientos que pongan en riesgo, la vida e integridad de la propia persona como de su entorno.
 - Acompañamiento psicológico que permita resignificar aquellas conductas que afectan de manera integral al funcionario en su vida laboral y familiar.
 - Programas de 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:
 - Autocuidado.
 - 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.

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

11.3. 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.

11.3.1. 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.

11.3.2. 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"*.

11.4. Eje 4. Transformación Digital

Este eje reconoce la profunda redefinición del sector público impulsada por la Cuarta Revolución Industrial, la acelerada evolución tecnológica y la creciente incorporación de soluciones digitales que transforman la forma en que las entidades operan, se comunican y prestan sus servicios. La transición hacia modelos de gestión más inteligentes no responde únicamente a los cambios derivados de la pandemia de COVID-19; obedece, sobre todo, a un dinamismo global que demanda instituciones más conectadas, eficientes y orientadas al uso estratégico de la información.

En este contexto, la transformación digital adquiere relevancia para la promoción del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, al habilitar herramientas que facilitan la toma de decisiones basada en datos, optimizan la comunicación interna y simplifican los procesos asociados a la gestión del talento y del bienestar. El fortalecimiento de estas capacidades permite avanzar hacia entornos laborales más accesibles, ágiles y centrados en la experiencia del colaborador.

11.4.1. 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.

11.4.2. 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*).

11.4.3. 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, tasks, entre otros
- b. Encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar - Encuestas de satisfacción (Google Forms).

11.5. 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, cómo 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, esto implica incentivar una cultura organizacional en este sentido.

11.5.1. 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.
- d.

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.

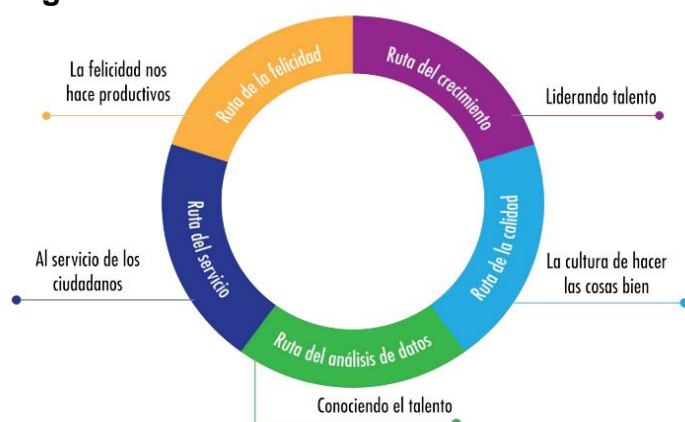
Es importante tener en cuenta que estos incentivos son reglamentados mediante Circulares Internas las cuales se dan a conocer mediante los diferentes medios internos.

12. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

El Programa de Bienestar e Incentivos de la Superservicios, permite enmarcar los cinco

ejes en las Rutas de Creación de Valor, orientando la priorización en la planeación y la ejecución de las acciones del programa, para el avance en los niveles de satisfacción del Talento Humano en la entidad, fortaleciendo así las acciones estratégicas con la dimensión central de MIPG – Matriz GETH (Gestión Estratégica del Talento Humano). Las Rutas de Creación de Valor facilitan una visión clara sobre las áreas de oportunidad, permitiendo articular esfuerzos y diseñar estrategias que impacten positivamente en el desempeño, el sentido de pertenencia y la calidad de vida laboral de los servidoras y servidores de la Superservicios.

Imagen 5. Rutas de Creación de Valor

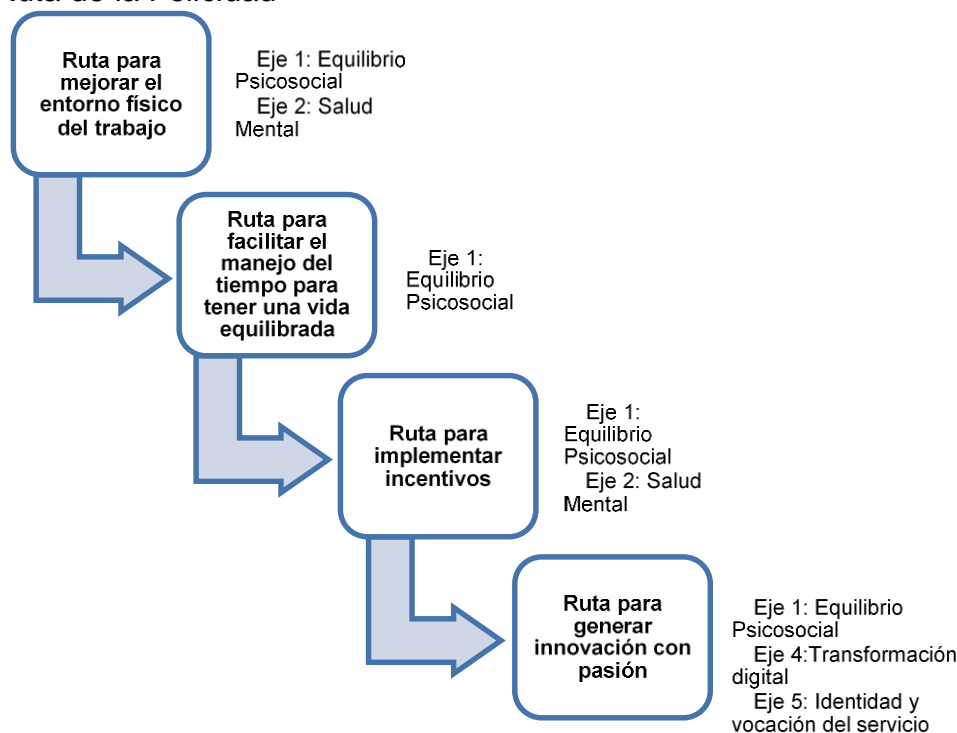


Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) V. 2 Pág. 49 – Función Pública 2017

12.1. 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:

Imagen 6. Ruta de la Felicidad

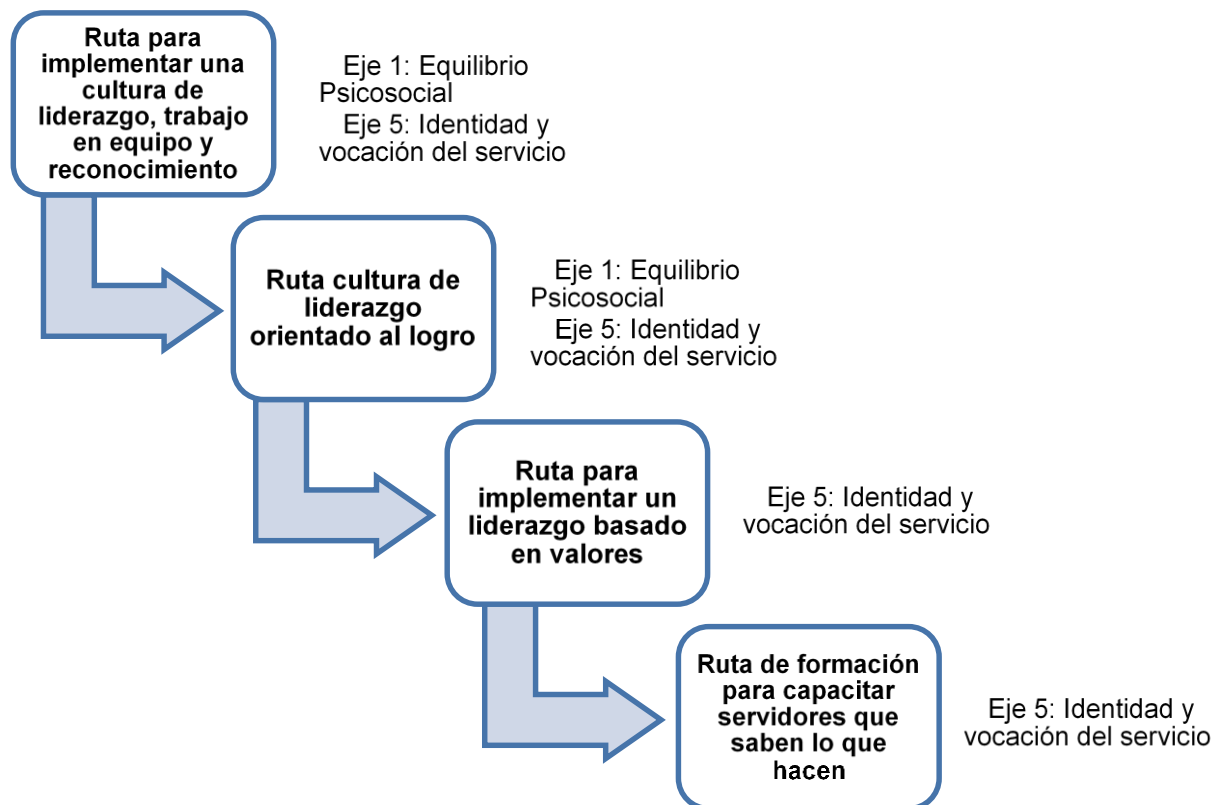


Fuente: Elaboración propia - Dirección de Talento Humano

12.2. 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.

Imagen 7. Ruta del Crecimiento

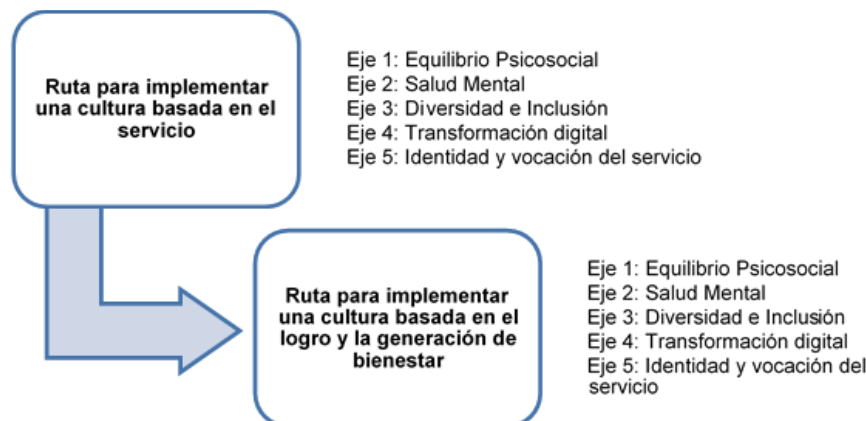


Fuente: Elaboración propia.

12.3. 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 funcionarios, 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.

Imagen 8. Ruta del Servicio



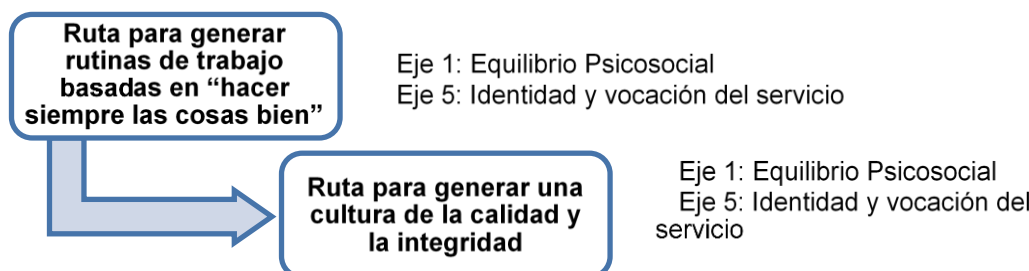
Fuente: Elaboración propia

12.4. 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.

Imagen 9. Ruta de la Calidad



Fuente: Elaboración propia

12.5. 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.

Imagen 10. Ruta del Análisis de Datos

Ruta para entender a las
personas a través del uso de
los datos

Eje 4:
Transformación digital

Fuente: Elaboración propia.

El Programa de Bienestar 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 a los funcionarios de la entidad.

13. ENTIDADES DE APOYO EXTERNO AL PROGRAMA DE BIENESTAR 2026

Dentro de las entidades externas que pueden apoyar a la ejecución de las actividades de Bienestar durante el 2026 se encuentran:

- Cajas de Compensación Familiar a Nivel Nacional.
- Administradoras de Riesgos Laborales.
- Entidades adscritas al Programa Servimos.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Empleados.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Establecimientos Educativos.

14. PLAN DE INCENTIVOS

La Superservicios establecerá mediante resolución los criterios y procedimientos para la selección de los mejores servidores públicos, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, así como de los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2026. La entidad definirá los beneficiarios y alcance del proceso, reconociendo a quienes acrediten excelencia en su desempeño, cuenten con nivel sobresaliente en su evaluación, tengan al menos seis meses de servicio continuo y no presenten

sanciones disciplinarias recientes. Los incentivos estarán dirigidos a destacar el mérito individual y colectivo, alineándose con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

Los servidores elegidos podrán acceder a los siguientes incentivos no pecuniarios, de acuerdo con los montos que la entidad establezca para cada categoría:

Tabla 2. Incentivos No Pecuniarios Plan de Incentivos

N°	INCENTIVO
1	Permisos remunerados de hasta cinco (5) días hábiles
2	Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el servidor público con su cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos
3	Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido para el respectivo incentive como se describe en el artículo séptimo), de un semestre o trimestre de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico a) interior del país y a elección del servidor público seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.
4	Programas culturales o recreativos.
5	Publicación de trabajos en un medio de circulación nacional o internacional, sobre temas relacionados con la Superservicios, el cual deberá ser aprobado previamente por el Comité de Capacitación y Estímulos designado por la Superintendente para tal fin.
6	Condiciones preferenciales de acceso y pago de cursos de capacitación y bienestar. Condiciones preferenciales de acceso y pago de cursos de capacitación y bienestar.

En paralelo, se reconocerá el trabajo en equipo, permitiendo la participación de grupos conformados por tres a seis funcionarios de diferentes dependencias, quienes deben cumplir requisitos mínimos, acreditar desempeño sobresaliente y presentar proyectos concluidos que generen aportes significativos a la gestión institucional.

Para los equipos de trabajo, los requisitos establecen la necesidad de demostrar resultados de excelencia, no contar con sanciones disciplinarias y reemplazar oportunamente a los integrantes que se retiren o sean sancionados. Cada equipo designará un líder encargado de la inscripción y comunicación con el Comité de Capacitación y Estímulos. Los incentivos asignados consistirán en un premio pecuniario para el primer lugar, mientras que el segundo y tercer lugar podrán seleccionar un incentivo no pecuniario. Con esto, la entidad busca promover la mejora continua, reconocer el mérito institucional y fortalecer la cultura del desempeño.

15. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

El Programa de Desvinculación Laboral Asistida tiene como objetivo brindar acompañamiento integral a los servidores públicos próximos a retirarse del servicio, mediante procesos de sensibilización, orientación y capacitación que fortalezcan su adaptación a una nueva etapa de vida. Este acompañamiento incluye aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales y financieros, buscando que la transición se realice de manera propositiva y en cumplimiento de la normatividad vigente. El Programa aplica a servidores que se retiran por pensión, modernización administrativa, reestructuración o concurso de méritos.

Su implementación contempla una fase de diagnóstico basada en encuestas e instrumentos institucionales, seguida de una fase de ejecución que articula acciones del Programa de Bienestar, el Plan Institucional de Capacitación y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las estrategias incluyen apoyo emocional, formación y actualización de conocimientos, promoción de la salud, educación financiera y fortalecimiento de redes de apoyo familiar y social. Asimismo, se presta especial atención a la población pre pensionada, brindando herramientas para afrontar adecuadamente el tránsito hacia la jubilación.

Finalmente, el Programa incorpora una fase de evaluación articulada con los indicadores institucionales de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de medir su impacto y asegurar el cumplimiento de las actividades programadas. Con ello, se busca no solo facilitar la adaptación de los servidores a su nuevo rol, sino también preservar el clima laboral y la imagen institucional, promoviendo una desvinculación ordenada, respetuosa y orientada al bienestar del funcionario.

16. 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 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 del indicador 1:

$$\begin{aligned} & \text{CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA DE BIENESTAR 2026} \\ &= \frac{\text{Nº actividades realizadas en periodo}}{\text{Nº actividades de bienestar programadas en periodo}} \end{aligned}$$

Fórmula del indicador 2:

$$\begin{aligned} & \text{CUMPLIMIENTO PARTICIPACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR 2026} \\ &= \frac{\text{Nº total participantes única vez en el año}}{\text{Total planta esperada en el año}} \times 100 \end{aligned}$$

17. EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PRESENTE PLAN

Para llevar a cabo las actividades y acciones establecidas en el Programa de Bienestar 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.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Función Pública, 2023.
2. Decreto 051 de enero 16 de 2018. Modificación del Decreto 1083 de 2015. Presidencia de la República
3. Decreto 1083 de mayo 26 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública. Presidencia de la República
4. Ley 1857 de julio 26 de 2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009

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

- para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República.
5. Ley 724 de diciembre 27 2001. Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación. Congreso de la República.
 6. Ley 1823 de enero 4 de 2017. 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. Congreso de la República.
 7. Ley 1811 de octubre 21 de 2016. 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. Congreso de la República.
 8. Ley 2191 de enero 6 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral
 - o ley de desconexión laboral. Congreso de la República.
 9. Decreto 1740 de agosto 3 de 1990. Por el cual se institucionaliza el día del abuelo. Presidencia de la República.
 10. Decreto 2362 de diciembre 7 de 2015. Por el cual se establece el día del trabajo decente en Colombia. Presidencia de la República.
 11. Resolución 2023. Horario Flexible Superservicios.
 12. Resolución Teletrabajo Superservicios.
 13. Resolución Día libre remunerado por cumpleaños. Superservicios.
 14. Resolución viernes Feliz- incentivo no pecuniario. Superservicios.
 15. Resolución Uso de la bicicleta. Superservicios.
 16. Resolución Jornada especial para mujeres embarazadas y en lactancia. Superservicios.
 17. Resolución Incentivo Licencia por Matrimonio. Superservicios.
 18. Reconocimiento por antigüedad a la labor prestada. Superservicios.
 19. Resolución Permiso por participación en una liga o deporte. Superservicios.
 20. Resolución Incentivo no pecuniario - permiso por uso de medio alternativo de transporte.
 21. Resolución Incentivo Jornada o turnos especiales de trabajo