



PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Secretaría General
Dirección de Talento Humano

ENERO DE 2025



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.1. Objetivos específicos	5
2. PROPOSITO.....	5
3. RESPONSABLES.....	5
4. BENEFICIARIOS.....	5
5. OBLIGACIONES.....	6
5.1. Obligaciones de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios	6
5.2. Obligaciones de las servidoras y los servidores públicos	6
6. NORMATIVIDAD.....	7
7. FASES DE DIAGNÓSTICO Y DESARROLLO DEL PLAN.....	10
7.1. Evaluación y diagnóstico	10
7.2. Diseño y formulación	10
7.3. Seguimiento y evaluación	10
8. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO.....	10
8.1. Caracterización de la población	10
8.2. Diagnóstico de necesidades	16
8.2.1. Evaluación de percepción de la importancia de los Ejes del programa	16
8.2.1.1. Actividades de preferencia	19
8.2.1.2. Oportunidades de mejora en participación	20
9. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	20
9.1. Eje 1: Equilibrio psicosocial.....	21
9.1.1. Factores psicosociales	21
9.1.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.....	21
9.1.3. Calidad de vida laboral	22
9.2. Eje 2: Salud mental.....	23
9.2.1. Higiene mental o psicológica	23
9.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud.....	23
9.3. Eje 3: Diversidad e Inclusión.....	24
9.3.1. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	24
9.3.2. Prevención, atención y medidas de protección	25
9.4. Eje 4: Transformación digital.....	25
9.4.1. Creación de la cultura digital para el bienestar.....	25
9.4.2. Analítica de datos para el bienestar	26
9.4.3. Creación de ecosistemas digitales.....	26
9.5. Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público	26
10. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	27
11. PLAN DE INCENTIVOS.....	30
11.1. Beneficiarios	30
11.2. Alcance	30
11.3. Requisitos	30
11.4. Incentivos no pecuniarios	31

11.5. Montos de los incentivos.....	31
11.6. Mejores equipos de trabajo.....	31
11.6.1. Requisitos de los equipos de trabajo	31
11.6.2. Conformación de los equipos de trabajo.....	32
11.6.3. Incentivos equipos de trabajo	32
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33
13. MARCO REGULATORIO EN EL USO DE LOS RECURSOS.....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Normatividad Bienestar Social e incentivos	7
Tabla 2 Distribución de los servidores públicos en el territorio nacional	10
Tabla 3. Rutas de creación de valor.....	28
Tabla 4. Incentivos no pecuniarios. Mejor servidor público	31
Tabla 5. Incentivos no pecuniarios. Equipos de trabajo	33

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de servidores por territorio	11
Figura 2. Rutas de creación de valor.	27

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Nivel jerárquico de los servidores públicos	11
Gráfico 2 Nivel educativo de los servidores públicos.....	12
Gráfico 3 Rangos de edad de los servidores públicos.....	12
Gráfico 4 Distribución por sexo de los servidores públicos	13
Gráfico 5 Distribución por estado civil de los servidores públicos	13
Gráfico 6 Presentación de hijos de los servidores públicos.....	14
Gráfico 7 Criterio de ser abuelos de los servidores públicos	14
Gráfico 8 Edad de los nietos de los servidores públicos	15
Gráfico 9 Años de servicio de los servidores públicos.....	16
Gráfico 10 Eje psicosocial. Nivel de importancia	17
Gráfico 11 Eje salud mental. Nivel de importancia	17
Gráfico 12 Eje diversidad e inclusión. Nivel de importancia	17
Gráfico 13 Eje transformación digital. Nivel de importancia.....	18
Gráfico 14 Eje identidad y vocación. Nivel de importancia	18
Gráfico 15 Motivos de no participación en actividades de bienestar	20

INTRODUCCIÓN

En el marco de la normatividad colombiana sobre bienestar e incentivos para el talento humano, y con el fin de fortalecer la gestión del talento humano en nuestra entidad, se ha diseñado este Plan de Bienestar Social e Incentivos. Este plan representa un compromiso institucional para promover el bienestar integral de nuestros colaboradores, entendido como el equilibrio entre la vida laboral y personal, el desarrollo profesional y personal, y la satisfacción con el trabajo realizado.

La gestión de talento humano constituye sin duda uno de los pilares para lograr la obtención de los objetivos y la misión institucional. A través de la gestión integrada de los planes de talento humano, en este caso de bienestar social e incentivos, promovemos de fondo mejorar las condiciones de servidoras y servidores públicos, de manera que se potencie su bienestar y de esta manera se potencie la consecución de la misión institucional y haya un impacto en resultados y en el servicio.

A través de un riguroso proceso de diagnóstico, hemos identificado las necesidades y expectativas de nuestros colaboradores, así como las oportunidades de mejora en nuestro entorno laboral. Los resultados de este diagnóstico han sido fundamentales para la construcción de este plan, el cual busca, en primer lugar, contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

Un equipo de trabajo comprometido y motivado es fundamental para alcanzar el éxito institucional. Por esta razón, este plan de bienestar se enfoca en generar un ambiente laboral positivo y saludable, donde nuestros colaboradores se sientan valorados, reconocidos y empoderados. A través de una serie de iniciativas y programas, buscamos mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, fortalecer el sentido de pertenencia y fomentar el desarrollo de sus competencias.

Este plan de bienestar es una estrategia integral que se alinea con los objetivos estratégicos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios Superservicios. A través de su implementación, buscamos mejorar la productividad, fortalecer la fidelización institucional y garantizar un alineamiento del talento humano con la misión y visión institucionales.

Estamos convencidos de que la inversión en el bienestar de nuestros colaboradores es una inversión en el futuro de nuestra entidad. Invitamos a todos los colaboradores a participar activamente en la implementación de este plan en sus cinco ejes estratégicos y a aprovechar las oportunidades que ofrece para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar iniciativas y estrategias de bienestar social e incentivos para las servidoras y servidores públicos, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida

personal, familiar y laboral, potenciando su productividad y eficiencia, basados en la motivación y reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad, el desarrollo personal y profesional, la vocación de servicio y el cumplimiento de los objetivos misionales.

1.1. Objetivos específicos

- Diseñar actividades de bienestar social e incentivos, alienadas con el diagnóstico y las necesidades institucionales.
- Desarrollar acciones para promover 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, promoviendo hábitos saludables.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Fortalecer la apropiación de los valores organizacionales, consolida, promoviendo una vocación por el servicio público y el cumplimiento de los objetivos misionales.

2. PROPÓSITO.

Desarrollar las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo con las necesidades identificadas de las servidoras y los servidores, teniendo en cuentas los ejes definidos a nivel nacional.

3. RESPONSABLES.

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 del Plan Bienestar e Incentivos.

4. BENEFICIARIOS.

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social todas las servidoras y los servidores públicos de la planta de la Superservicios 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 (2).

Para el caso de los beneficios a la familia, en el evento que ambos cónyuges o compañeros permanentes trabajen en la Superservicios, 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 vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), u otra novedad laboral, no podrán participar de las actividades

de bienestar.

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.

5. OBLIGACIONES.

5.1. Obligaciones de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

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

- 6.1.1 Identificar las necesidades de bienestar, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos de la Entidad.
- 6.1.2 Programar las actividades de bienestar y facilitar a las servidoras y los servidores su asistencia a las mismas.
- 6.1.3 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.
- 6.1.4 Cumplir con el cronograma establecido en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para el desarrollo de las actividades.
- 6.1.5 Establecer los lineamientos para la realización de los exámenes médicos ocupacionales de la Superservicios.

5.2. Obligaciones de las servidoras y los servidores públicos

- 5.2.1. 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.
- 5.2.2. Participar en las actividades de bienestar a las cuales se haya inscrito.
- 5.2.3. 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.
- 5.2.4. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista.
- 5.2.5. 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.
- 5.2.6. 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 presentados de los datos que hayan consignado en la encuesta de actualización de datos. En caso de no realizar el reporte oportuno, la Superservicios no puede garantizar la participación de los familiares en las actividades que se desarrollen.

6. NORMATIVIDAD.

La normatividad que rige las áreas de bienestar e incentivos es la siguiente:

Tabla 1 Normatividad Bienestar Social e incentivos

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto Ley 1567 de 1998, título II	<i>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.</i>
Ley 724 de 2001.	<i>Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones</i>
Ley 909 de 2004.	<i>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.</i>
Ley 1010 de 2006.	<i>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.</i>
Ley 1221 de 2008.	<i>Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones</i>
Decreto 2771 de 2008	<i>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</i>
Decreto Reglamentario 884 de 2012	<i>Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones</i>
Ley 616 de 2013	<i>Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones</i>
Decreto 1083 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (3).	<i>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</i>

NORMA	DESCRIPCIÓN
	<i>para el efecto".</i>
Decreto 2362 de 2015	<i>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>
Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.	<i>Teletrabajo</i>
Circular DAFP No. 100-08-2015 y No. 100-08-2013	<i>Horarios flexibles para servidores públicos.</i>
Circular DAFP No. 100-13-2015	<i>Programas de Bienestar Social</i>
Ley 1811 de 2016.	<i>Por la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.</i>
Circular DAFP No. 100-13-2015.	<i>Programas de Bienestar Social</i>
Ley 1823 de 2017	<i>Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.</i>
Ley 1857 de 2017	<i>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.</i>
Circular DAFP Externo No. 11 y No. 12 de 2017	<i>Cumplimiento Acuerdo Colectivo</i>
Circular Externa DAFP – Ministerio de Transporte No. 11 de 2017.	<i>Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte</i>
Decreto 051 de 2018.	<i>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.</i>
Objetivos de Desarrollo Sostenible	<i>ODS. (2018). Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades</i>
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

NORMA	DESCRIPCIÓN
	<i>programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, 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.”</i>
Documento CONPES 3992 de 2020	<i>Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia</i>
Ley 2088 de 2021	<i>Por la cual se regula el Trabajo en Casa en Colombia</i>
Ley 2159 de 2021, artículo 15.	<i>Destinación de recursos para programas de capacitación y bienestar social.</i>
Decreto 397 de 2022, artículo 11	<i>Plan de Austeridad del Gasto 2022 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación.</i>
Ley 2191 de 2022	<i>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</i>
Ley 2294 de 2023.	<i>Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida”</i>
Ley 1616 de 2023:	<i>Ley por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones</i>
Manual operativo sistema de gestión modelo integrado de planeación y gestión – MIPG (2023).	<i>El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.</i>
Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	<i>el Departamento Administrativo de la Función Pública pone a disposición de los órganos, organismos y entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como una 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 en la Ley 909 de 20043, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 19984 y el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.</i>

7. FASES DE DIAGNÓSTICO Y DESARROLLO DEL PLAN.

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025, se llevarán a cabo las siguientes etapas:

7.1. Evaluación y diagnóstico

Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar Social e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de las herramientas diseñada para la recolección de información.

7.2. Diseño y formulación

A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar Social e incentivos a implementar en la vigencia 2025.

7.3. Seguimiento y evaluación

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

8. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

8.1. Caracterización de la población

Con el propósito de desarrollar el Programa de Bienestar Social e Incentivos en la Superservicios, y siguiendo las directrices establecidas por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, se consolida la información demográfica de los servidores y servidoras, para determinar la población objetivo, con la data necesaria para la planificación y proyección de las actividades ejecutadas por el plan de Bienestar Social e incentivos.

A corte de enero de 2025, la Superservicios cuenta con una planta de 994 empleos, de los cuales 899 están provistos (90.44%). Los servidoras y servidores se encuentran distribuidos en todo el territorio nacional (Ver tabla 2 y Gráfico 1), así:

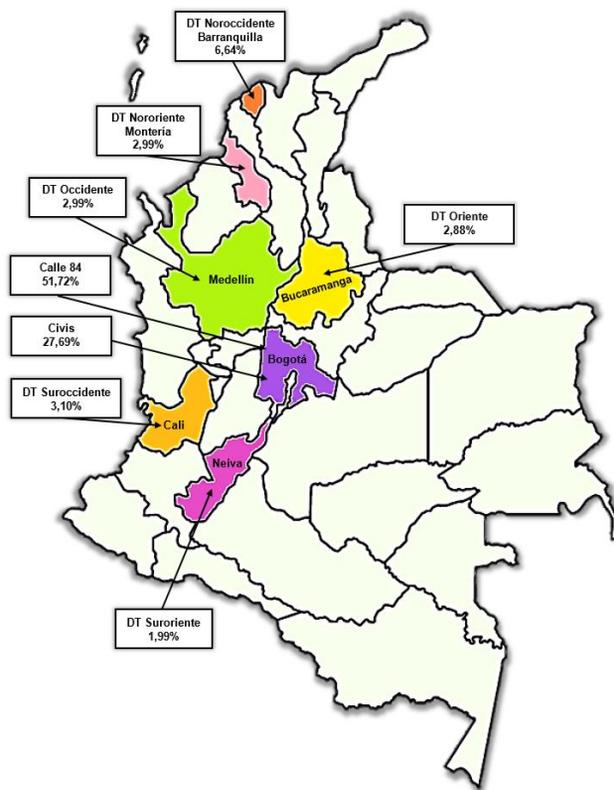
Tabla 2 Distribución de los servidores públicos en el territorio nacional

SEDE	NÚMERO DE SERVIDORES	% DE SERVIDORES PÚBLICOS
Calle 84	467	51,72%
Sede Civis	250	27,69%
Dirección Territorial Noroccidente	60	6,64%

SEDE	NÚMERO DE SERVIDORES	% DE SERVIDORES PÚBLICOS
Dirección Territorial Nororiente	27	2,99%
Dirección Territorial Occidente	27	2,99%
Dirección Territorial Oriente	26	2,88%
Dirección Territorial Suroccidente	28	3,10%
Dirección Territorial Suroriente	18	1,99%
TOTAL	903	100,00%

Fuente: Elaboración propia

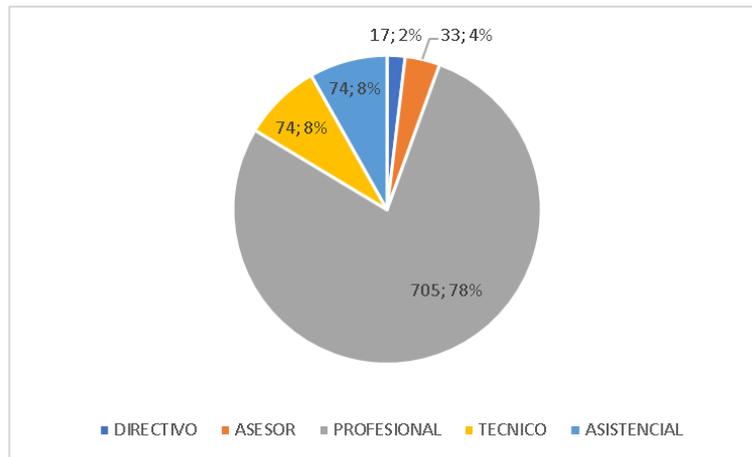
Figura 1. Distribución de servidores por territorio



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la estructura jerárquica (Gráfico 1), el nivel profesional es el más representativo con el 78% (705 personas). Le sigue el nivel técnico con un 8% (74 personas), el nivel asistencial con un 8% (74 personas), el nivel asesor con un 4% (44 personas) y finalmente, el nivel directivo con un 2% (17 personas).

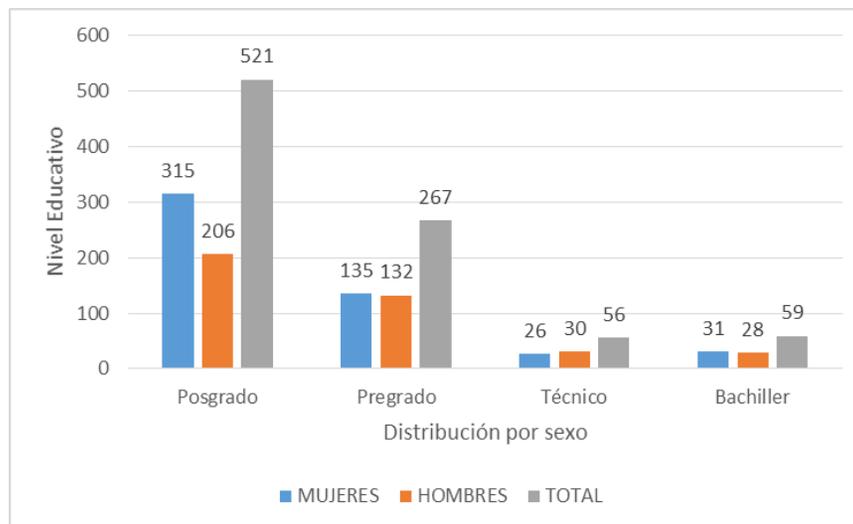
Gráfico 1 Nivel jerárquico de los servidores públicos



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al último nivel educativo alcanzado (Gráfico 2), en mujeres el 62% (315) es posgrado, el 27% (135) es pregrado, el 6% (31) es bachiller y el 5% (26) es técnico. En hombres, el 52% (206) tiene posgrado, el 33% (132) tiene pregrado, el 8% (30) es técnico y el 7% (28) es bachiller.

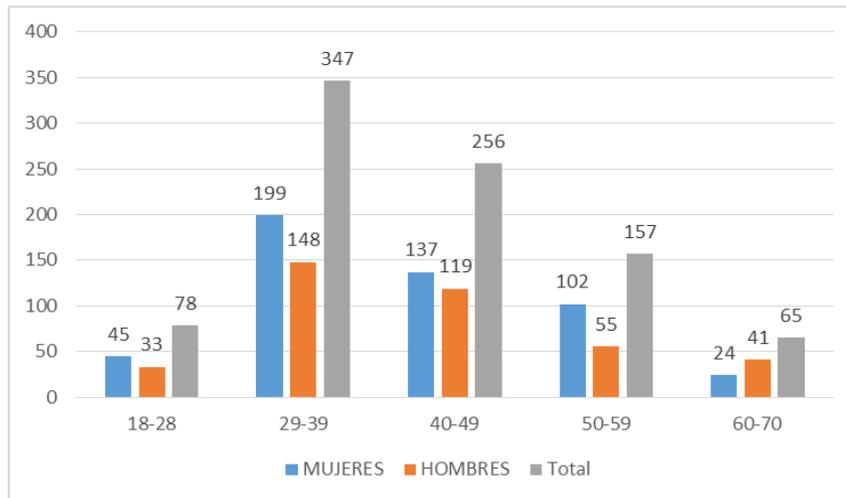
Gráfico 2 Nivel educativo de los servidores públicos



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a rangos de edad (Gráfico 3), a nivel total (ambos sexos), se encuentra que el 39% (347) están entre 29 y 39 años; el 28% (256) están entre 40 y 49 años, el 17% (157) está entre 50 y 59 años, el 9% (78) está entre 18 y 28 años y el 7% (65) están entre 60 y 70 años.

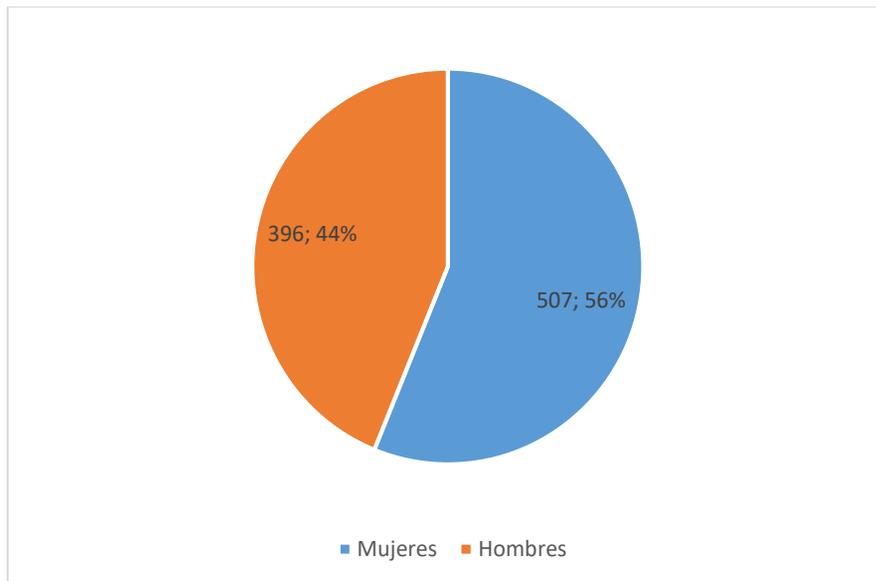
Gráfico 3 Rangos de edad de los servidores públicos



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución por sexo (ver Gráfico 4), de un total de 903 trabajadores, 507 son mujeres (56%) y 396 son hombres (44%).

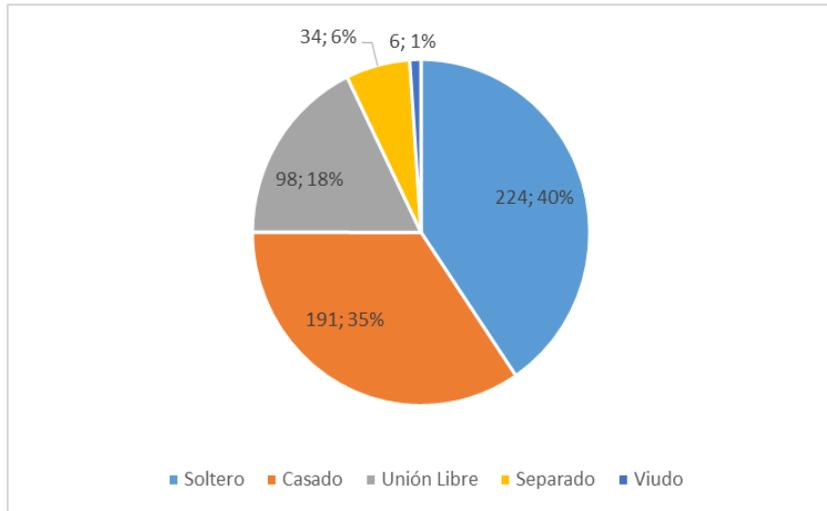
Gráfico 4 Distribución por sexo de los servidores públicos



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a estado civil (ver Gráfico 5) el 40.5% es soltero, el 34.5% es casado, el 17.7% está en unión libre, el 6.1% es separado y el 1.1 es viudo.

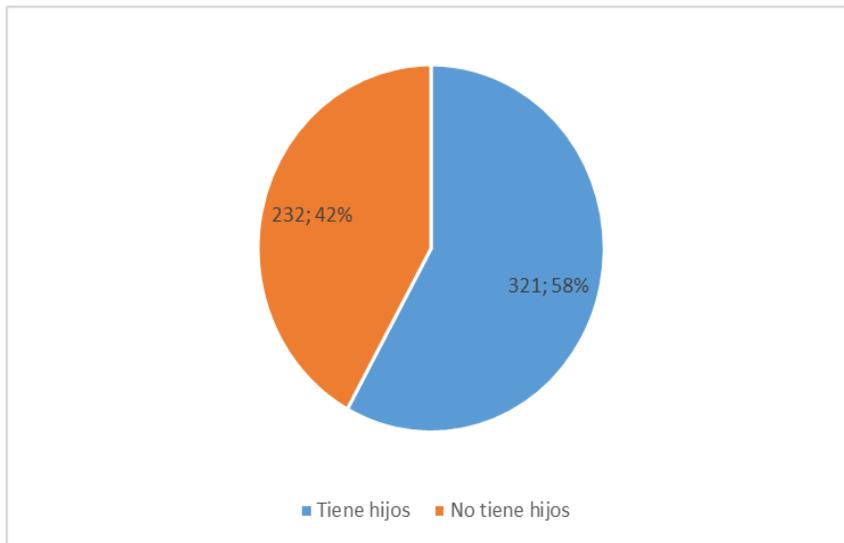
Gráfico 5 Distribución por estado civil de los servidores públicos



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a hijos (Gráfico 6) el 58% tiene hijos y el 42% no los tiene.

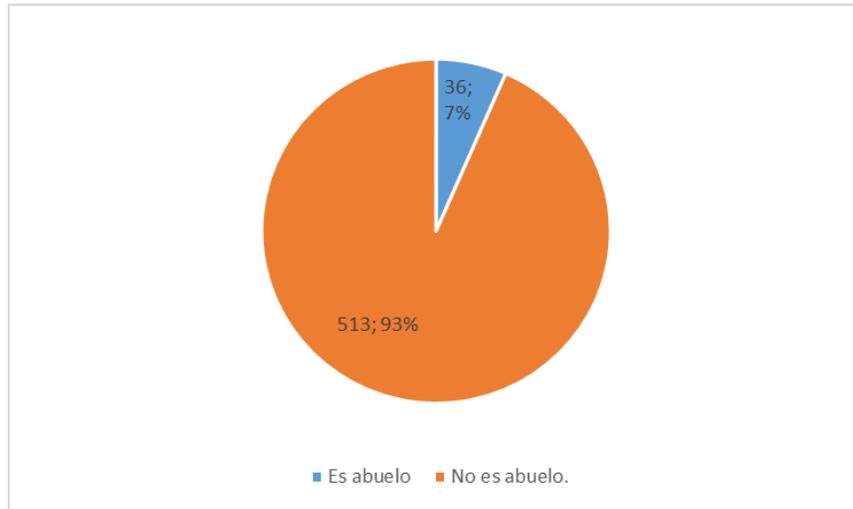
Gráfico 6 Presentación de hijos de los servidores públicos



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a si se tiene el criterio de abuelo, el 93.4 % (Gráfico 7) manifiesta no ser abuelo y el 6.6% sí.

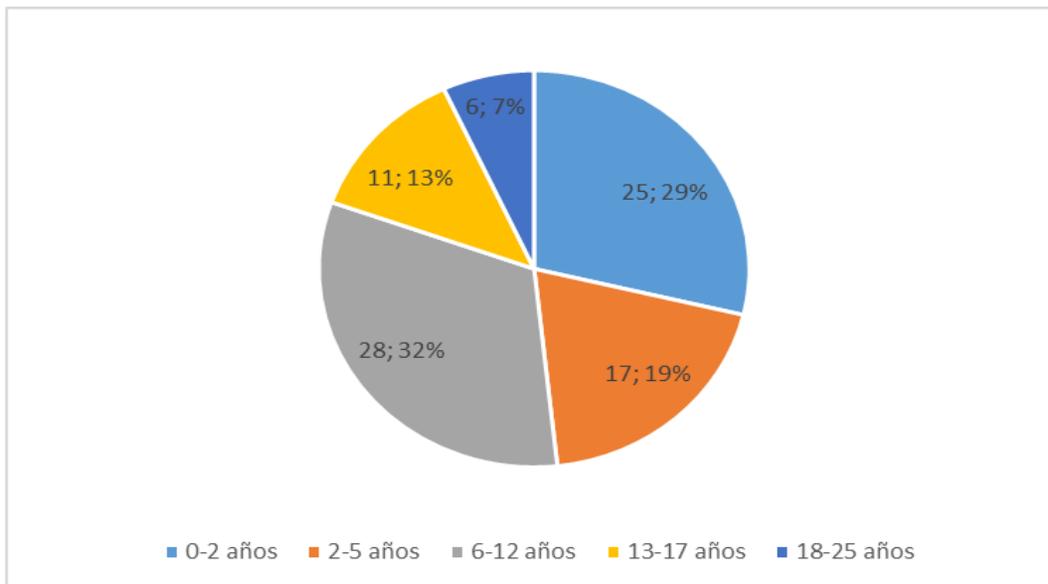
Gráfico 7 Criterio de ser abuelos de los servidores públicos



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los nietos (Gráfico 8), el 29% (25) tienen menos de 2 años, el 19% (17) tienen entre 2 y 5 años, el 32% (28) tienen entre 6 y 12 años, el 13% (11) tienen entre 13 y 17 años y el 7% (6) tiene entre 18 y 25 años.

Gráfico 8 Edad de los nietos de los servidores públicos

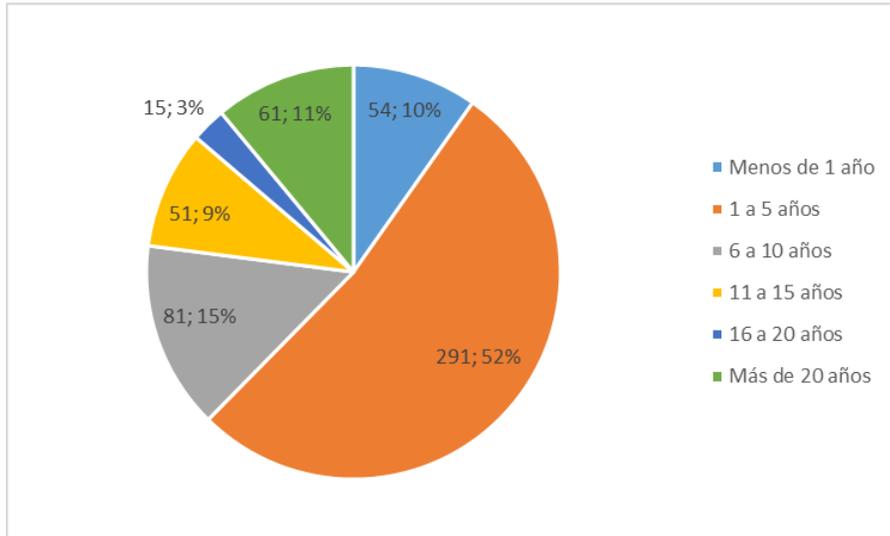


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los años de servicio (Gráfico 9) encontramos que el 52% (291) corresponde a aquellos que llevan de 1 a 5 años, seguido del 15% (81) de 6 a 10 años; 11% (61), de más de 20 años; el 10% (54) de menos de 1 año; el 9% (51) de 11 a 15

años y el 3% (15) de 16 a 20 años.

Gráfico 9 Años de servicio de los servidores públicos



Fuente: Elaboración propia

8.2. Diagnóstico de necesidades

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015 (3), el Programa de Bienestar Social e Incentivos para el año 2025 se fundamenta en la identificación, recopilación y análisis de la información obtenida a través del diagnóstico de necesidades efectuado a los servidores y servidoras 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, en el marco de los cinco ejes con el fin de brindar una atención integral y fortalecer con las actividades el buen desempeño laboral, este diagnóstico es un elemento principal para la concepción y ejecución del programa.

Es así que, en los meses de diciembre 2024 y enero de 2025, se llevó a cabo la aplicación de la encuesta de diagnóstico de necesidades mediante el uso del correo electrónico institucional. El objetivo de esta encuesta fue evaluar la percepción de los servidores de las acciones del plan de bienestar social, así como identificar y determinar nuevas oportunidades y acciones ajustadas para el plan de bienestar social e incentivos. La encuesta fue respondida por 556 servidores, lo que representa el 61,85 % de la población total de la entidad, que tiene 899 servidores y servidoras.

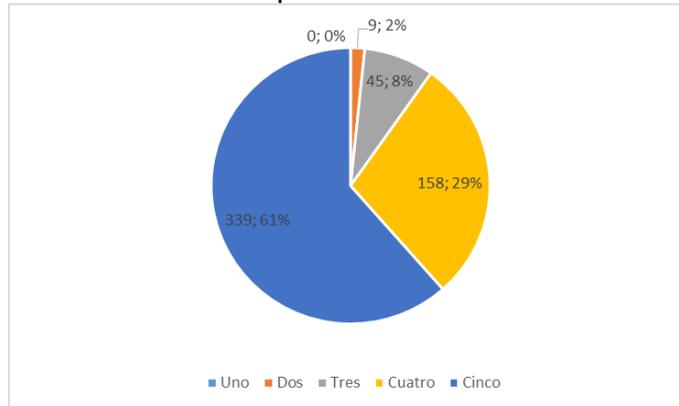
8.2.1. Evaluación de percepción de la importancia de los Ejes del programa

En la encuesta realizada se evaluó la percepción de la importancia que tiene cada eje para cada uno de las servidoras y los servidores, siendo 1 menos importante y 5 siendo

más importante.

El **Eje Psicosocial (Gráfico 10)** fue valorado como con nivel de cinco en importancia en 61% (339), nivel cuatro con 29% (158), nivel tres el 8% (45), nivel dos con 2% (9) y el nivel uno fue 0%.

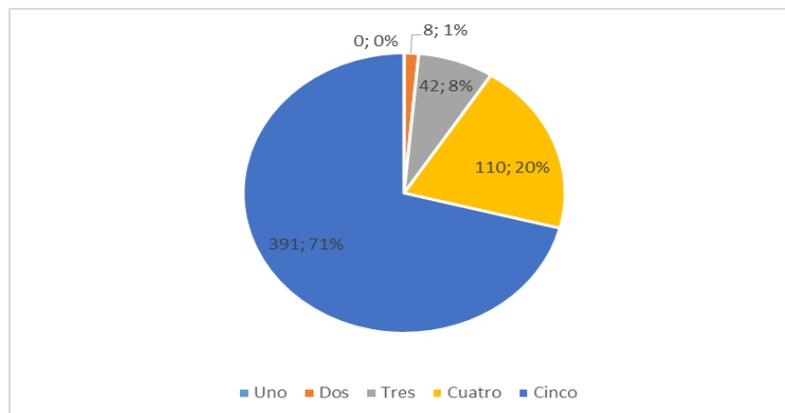
Gráfico 10 Eje psicosocial. Nivel de importancia



Fuente: Elaboración propia

El **Eje Salud Mental (Gráfico 11)** fue valorado como con nivel de cinco en importancia en 71% (391), nivel cuatro con 20% (110), nivel 3 el 8% (42), nivel dos con 1% (8) y el nivel uno fue 0%.

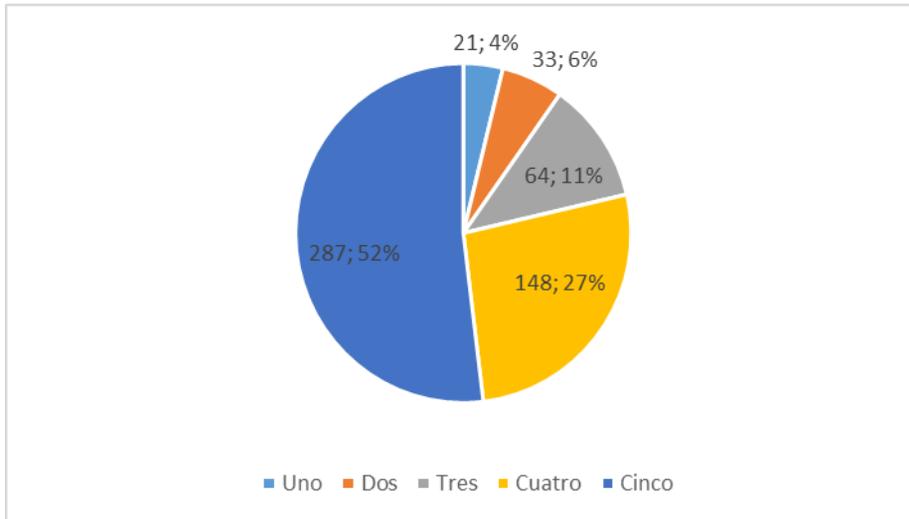
Gráfico 11 Eje salud mental. Nivel de importancia



Fuente: Elaboración propia

El **Eje Diversidad (Gráfico 12)** fue valorado como con nivel de cinco en importancia en 52% (287), nivel cuatro con 27% (148), nivel 3 el 11% (64), nivel dos con 6% (33) y el nivel uno fue 4% (21).

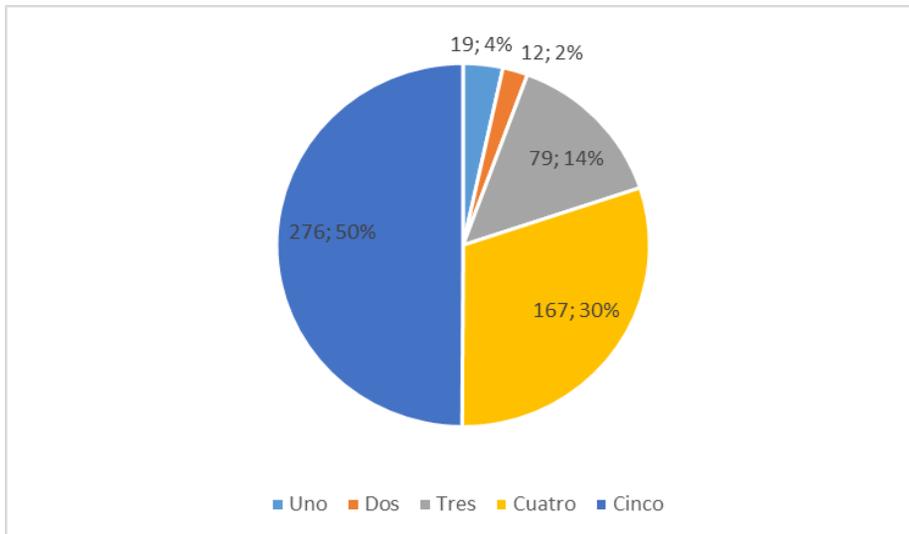
Gráfico 12 Eje diversidad e inclusión. Nivel de importancia



Fuente: Elaboración propia

El **Eje Transformación digital (Gráfico 13)** fue valorado como con nivel de cinco en importancia en 50% (276), nivel cuatro con 30% (167), nivel 3 el 14% (79), nivel dos con 2% (12) y el nivel uno fue 4% (19)

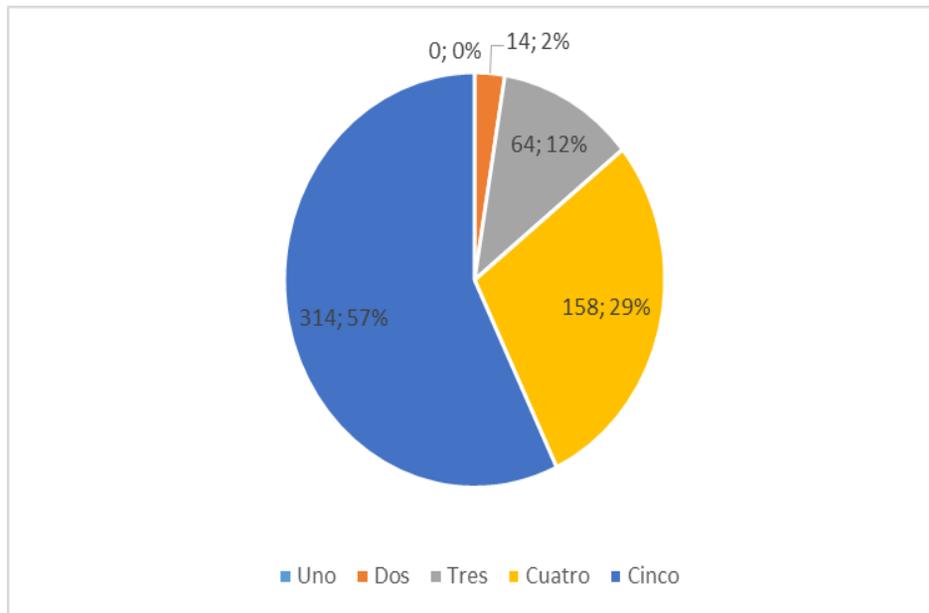
Gráfico 13 Eje transformación digital. Nivel de importancia



Fuente: Elaboración propia

El **Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público (Gráfico 14)** fue valorado como con nivel de cinco en importancia en 57% (314), nivel cuatro con 29% (158), nivel 3 el 12% (64), nivel dos con 2% (14) y el nivel uno fue 0%.

Gráfico 14 Eje identidad y vocación. Nivel de importancia



Fuente: Elaboración propia

Los ejes valorados porcentualmente con mayor importancia (nivel cinco) son de salud mental (71%) y el eje psicosocial (61%), lo cual implica el reto de continuar su consolidación y fortalecimiento.

8.2.1.1. Actividades de preferencia

En cuanto a las actividades de bienestar Social con mayor preferencia se identifican:

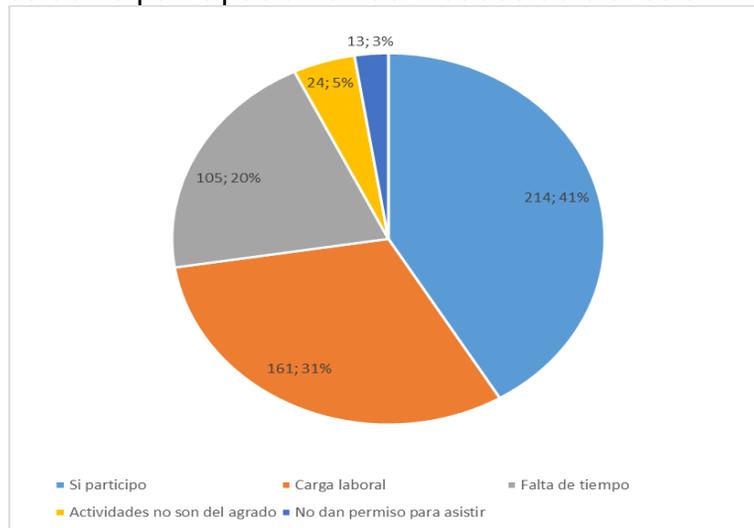
- **Eje psicosocial:** Dentro de las tardes con propósito las manualidades; en cuanto a eventos artísticos y culturales el cine; en cuanto a actividades deportivas y recreativas se destacan bolos, vacaciones recreativas y torneos deportivos; en fomento de emprendimientos la actividad de emprendimiento de servidores y en cuanto a entorno laboral saludable, el acondicionamiento físico. En cuanto a equilibrio de la vida personal, familiar y social se prefiere el día libre en familia; y en el día de la niñez se prefiere el taller del panadero. Con relación a calidad de vida laboral se prefieren actividades de comunicación asertiva.
- **Eje salud mental:** En higiene mental se prefiere manejo del estrés; en prevención de nuevos riesgos a la salud se prefieren caminatas ecológicas y la actividad prevención del sedentarismo. Se prefiere además la actividad de prevención del agotamiento y estrés laboral; en cuanto a prevención de nuevos riesgos de la salud, se prefiere el programa de acondicionamiento físico.
- **Eje diversidad e inclusión:** Se prefiere la happy hour inclusiva, la feria y celebración culturales. Se valora el día de la mujer y la mentoría de prevención del acoso laboral, sexual y violencia física.

- **Eje transformación cultural:** Se prefieren el taller de herramientas tecnológicas y trabajar por el mundo, acceder a oportunidades para trabajar. También se prefiere sistematización de bienestar.
- **Eje identidad y vocación por el servicio público:** Se prefiere el muro de los compromisos

8.2.1.2. Oportunidades de mejora en participación

En cuanto a motivos por los cuales no participaría en las actividades de bienestar (Gráfico 15) se identifican la carga laboral con el 29%, la falta de tiempo con el 19% y las actividades no son del agrado con el 4.3%. Desde el grupo de Bienestar Social e Incentivos, se realizarán los ajustes y propuestas correspondientes para contribuir a mejorar en estos aspectos.

Gráfico 15 Motivos de no participación en actividades de bienestar



Fuente: Elaboración propia

9. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Una de los elementos fundamentales para la formulación Plan de Bienestar Social e Incentivos, fue tomar la referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, del Departamento Administrativo de la Función Pública. Así mismo se tomaron como

referentes clave tanto la caracterización de la población como el diagnóstico realizado en diciembre 2024 y enero de 2025.

En este contexto, el Programa de Bienestar Social e Incentivos se estructuró de acuerdo con el *Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, (1)* en cinco ejes estratégicos.

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

9.1. Eje 1: Equilibrio psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral, y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios a 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

9.1.1. Factores psicosociales

Este componente se relaciona con las acciones que buscan preservar la integridad física, mental y social de los servidores y servidoras públicos, previniendo riesgos laborales. Fortaleciendo así la humanización y el bienestar en el entorno laboral, aumentando la productividad, y disminuyendo el ausentismo.

Entre las estrategias propuestas para el 2025 que integran este componente, se encuentran:

- Eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física.
- Eventos artísticos y culturales.
- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
- Eventos de emprendimiento.
- Entorno laboral saludable.
- Promover el salario emocional.
- Valera emocional

9.1.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

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

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- Horarios flexibles.
- Teletrabajo.
- Apoyo escolar.
- Día de la familia. Ley 1857 de 2017. (4)
- Día de la Niñez y la Recreación Ley 724 de 2001. (5)
- Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, Ley 1823 de 2017. (6)
- Jornada laboral especial para embarazadas y lactantes.
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte Ley 1811 de 2016. (7)
- Acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.
- Desconexión laboral. Ley 2191 de 2022. (8)
- Acciones para institucionalizar el Día del Abuelo. Decreto 1740 de 1990 (9).
- Reconocimiento por formalización de relación conyugal
- Día de la familia

9.1.3. Calidad de vida laboral

Este componente se relaciona 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:

- Día Nacional del Servidor Público - 27 de junio de cada vigencia Decreto 1083 de 2015.
- Programa de desvinculación laboral asistida
- Programa de incentivos pecuniarios
- Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión.
- Gestión del cambio.
- Coaching y mentoring fortaleciendo y desarrollando habilidades, competencias y conocimientos.
- Programa Servimos, alianzas estratégicas relacionados con educación; salud y

bienestar; turismo y recreación; cultura

- y seguros.
- Promoción, divulgación y capacitación sobre el trabajo decente. Decreto 2362 de 2015 (10)
- Fortalecimiento del clima y cultura organizacional
- Acciones enfocadas al equilibrio entre la vida laboral y la personal.

9.2. Eje 2: Salud mental

Este eje fortalece el bienestar mental con el fin de lograr un estado de bienestar donde los servidores y las servidoras sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés eficazmente inherente a las responsabilidades y funciones laborales.

Adicionalmente fortalece hábitos de vida saludable, actividad física y una alimentación saludable, fortaleciendo la prevención del consumo de tabaco, drogas y alcohol.

9.2.1. Higiene mental o psicológica

Este componente orienta las actividades a preservar la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo simultáneamente su integración armoniosa con su entorno sociocultural, en procura de mejorar continuamente la calidad de vida.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- Estrategias para abordar temas relacionados con la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología; Identificación de conductas suicidas, y síntomas de estrés, ansiedad y depresión, síndrome de agotamiento laboral “burnout” y adopción de herramientas de ayuda para el autocontrol en situaciones difíciles.
- Programas de mindfulness con el propósito de contribuir a reducir el estrés.
- Actividades enfocadas en la promoción de la salud, promoviendo, el autocuidado, alimentación saludable, hábitos de sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo
- Estrategias de resolución de conflictos.

9.2.2. 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:

- Actividades encaminadas a prevenir el sedentarismo. (Programa de Acondicionamiento Físico)
- Acciones orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión

- Espacios para actividades de relajación; yoga, relajación mental meditación
- Estrategias para establecer redes de apoyo dentro y fuera de la familia.
- Promover estrategias de teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)
- Caminatas ecológicas
- Primeros auxilios psicológicos.

Como apoyo a la prevención de riesgos de salud se encuentra el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo quien realiza periódicamente los exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio como parte del seguimiento a condiciones de salud, de la población en general de la Superservicios, permitiendo un abordaje al perfil de riesgo en salud en todos los niveles, desde los Programas de Vigilancia Epidemiológica.

9.3. Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje aborda las acciones que se deben implementar en lo referido a la diversidad, inclusión y equidad, fortaleciendo la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres, basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación, por raza, etnia, religión discapacidad u otra razón.

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

Este componente fortalece las acciones encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral, 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:

- Realizar actividades con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, previniendo y detectando actuaciones discriminatorias o de trato desigual.
- Talleres inclusivos con temas específicos para las comunidades Rrom, raizal, palenquero, negro, afrocolombiano, indígena, personas con discapacidad, víctimas de conflicto armado y población LGBTIQ+.
- Sensibilizar sobre las rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos.
- Campañas pedagógicas y estrategias de comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la entidad.
- Tertulias sobre sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos.

9.3.2. Prevención, atención y medidas de protección

Este componente se relaciona con 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:

- Mentorías, talleres y sensibilizaciones 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.
- 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.
- Campaña para la promoción, difusión y conocimiento del protocolo 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".

9.4. Eje 4: Transformación digital

Este eje hace referencia a la migración y evolución de entidades públicas hacia formas más inteligentes, aprovechando la tecnología, la información y nuevas herramientas que agilizan y simplifican los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar y trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Busca fortalecer la promoción del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, a través de las herramientas digitales obteniendo mayor oportunidad y agilidad de comunicación con el mundo.

9.4.1. Creación de la cultura digital para el bienestar

Este componente enfatiza la necesidad de crear 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:

- Sensibilización sobre plataformas de nutrición inteligente para acciones de

autocuidado

- Taller sobre el uso de tecnologías para dar apoyo al programa de vigilancia epidemiológica cardiovascular PEVC
- Actividades para la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias de trabajo en línea.
- Mentorías sobre plataformas que desarrollen actividades que promuevan el uso de aplicaciones gratuitas enfocadas a la adopción de hábitos saludables como la actividad física para prevenir el sedentarismo.

9.4.2. Analítica de datos para el bienestar

Este componente fortalece las acciones de bienestar social basado en la analítica de datos para tomar decisiones más eficientes en la ejecución del plan.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- Sistematización de bienestar para acceder a beneficios no pecuniarios, en plataforma.
- Base de datos de Bienestar Social con aplicación de analítica de datos (*big data*) y protección de la información (*habeas data*).

9.4.3. 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:

- Taller de creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores
- Sensibilizaciones de las diferentes formas de comunicación digital para facilitar las acciones laborales diarias.
- Encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar- Encuestas de satisfacción (Google Forms).

9.5. 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.

Se promueve el 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.

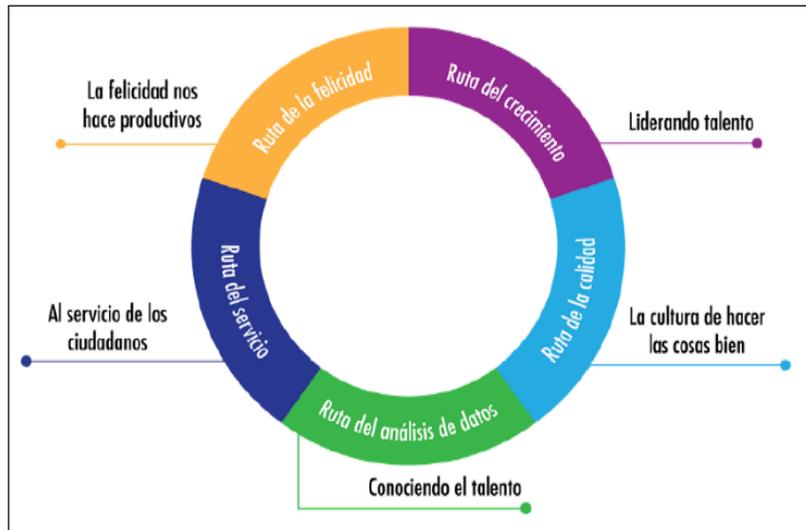
Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- Diseñar e implementar estrategia de comunicación encaminada a fortalecer la interiorización del Código de Integridad.
- Promover acciones a reconocer y premiar por los logros y el cumplimiento de objetivos - incentivo reconocimiento a la labor prestada - permiso por antigüedad.
- Realizar 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.
- Propender por la continuidad de los incentivos que ya se tienen establecidos; permiso remunerado por el día de cumpleaños, incentivo viernes feliz, incentivo de reconocimiento por participación en una liga deportiva o deporte específico, incentivo de reconocimiento por participación en eventos culturales o deportivos en representación de la entidad

10. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

El Programa de Bienestar Social 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 plan 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)

Figura 2. Rutas de creación de valor.



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

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.

Tabla 3. Rutas de creación de valor.

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Eje 1:Equilibrio Psicosocial
		Eje 2: Salud Mental
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Eje 1:Equilibrio Psicosocial
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Eje 1:Equilibrio Psicosocial
		Eje 2: Salud Mental
RUTA DEL	Ruta para generar innovación con pasión	Eje 1:Equilibrio Psicosocial
		Eje 4: Transformación digital
		Eje 5: Identidad y Vocación por el servicio
RUTA DEL	Ruta para implementar una	Eje 1:Equilibrio Psicosocial

CRECIMIENTO Liderando talento	cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Eje 5: Identidad y Vocación por el servicio
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Eje 1: Equilibrio Psicosocial
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Eje 5: Identidad y Vocación por el servicio
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Eje 5: Identidad y Vocación por el servicio
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Eje 1: Equilibrio Psicosocial
		Eje 2: Salud Mental
		Eje 3: Diversidad e Inclusión
		Eje 4: Transformación digital
		Eje 5: Identidad y Vocación por el servicio
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Eje 1: Equilibrio Psicosocial
		Eje 2: Salud Mental
		Eje 3: Diversidad e Inclusión
		Eje 4: Transformación digital
		Eje 5: Identidad y Vocación por el servicio
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	Eje 1: Equilibrio Psicosocial
		Eje 5: Identidad y Vocación por el servicio
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Eje 1: Equilibrio Psicosocial
		Eje 5: Identidad y Vocación por el servicio
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Eje 4: Transformación digital

Conociendo el talento		
------------------------------	--	--

Fuente: Tomado de la Matriz de autodiagnóstico (GETH) Función Pública.

11. PLAN DE INCENTIVOS.

La Superservicios a través de una resolución establecerá los criterios y procedimientos para elegir los mejores servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, y los mejores equipos de trabajo de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios para la vigencia 2025.

La entidad considerará dentro de las disposiciones generales las siguientes:

11.1. Beneficiarios

Se definirá el reglamento operativo para la selección del mejor servidor público de carrera administrativa de la entidad, el mejor servidor público de carrera administrativa de las Direcciones Territoriales, los mejores empleados públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico y asistencial), el mejor servidor público de libre desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

11.2. Alcance

Se otorgarán los incentivos a los servidores públicos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con calificaciones en nivel sobresaliente, y que demuestren niveles de excelencia en su desempeño laboral individual como haciendo parte de equipos de trabajo.

11.3. Requisitos

Podrán acceder a los incentivos por desempeño laboral individual, todos los servidores públicos de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.19.6.9 del Decreto 1083 de 2015;

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la Superservicios no inferior a seis (6) meses.
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante los últimos cinco (5) años.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

11.4. Incentivos no pecuniarios

Los incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas que podrán escoger quienes sean elegidos. Los servidores públicos seleccionados podrán elegir solamente un incentivo.

Tabla 4. Incentivos no pecuniarios. Mejor servidor público

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 incentivo 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.

Fuente: Elaboración propia.

11.5. Montos de los incentivos

El monto de cada incentivo no pecuniario previsto será definido por la Superservicios mediante resolución.

11.6. Mejores equipos de trabajo

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma o de distintas dependencias de la entidad.

11.6.1. Requisitos de los equipos de trabajo

Con base en lo establecido por el Artículo 2.2.10.14, del Decreto 1083 de 2015, los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 82)

11.6.2. Conformación de los equipos de trabajo

Se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- Ser empleados de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Acreditar tiempo de servicios continuo en la Superservicios no inferior a seis (6) meses, en los cargos habilitados para participar.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Cuando el equipo este conformado por tres integrantes el empleado sancionado deberá ser reemplazado en un término no superior a los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la sanción, este cambio deberá ser notificado por escrito al Comité de Capacitación y Estímulos.
- De igual manera, cuando uno de los integrantes renuncie o salga de planta de personal, este deberá ser reemplazado por otro funcionario que cumpla con los requisitos
- Cada equipo de trabajo deberá estar conformado por un número mínimo de tres (3) y un máximo de seis (6) funcionarios de la Superservicios, provenientes de una o varias dependencias, quienes deberán ser funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, exceptuando aquellos del nivel directivo, con la finalidad de desarrollar un proyecto que mejore la gestión en la entidad.
- Cada equipo de trabajo designara un líder o delegado que será el encargado de inscribir el proyecto e interactuar con el Comité de Capacitación y Estímulos cuando este lo requiera.
- Los funcionarios solo podrán pertenecer a un (1) equipo de trabajo durante la vigencia evaluada.
- Los integrantes del equipo deberán acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al periodo inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

11.6.3. Incentivos equipos de trabajo

Los incentivos para los equipos de trabajo estarán distribuidos de la siguiente manera: Para el primer lugar: se otorgará un incentivo pecuniario de acuerdo a la normatividad establecida.

Para el segundo y tercer lugar: se les otorgará un incentive no pecuniario, el cual podrán elegir.

Tabla 5. Incentivos no pecuniarios. Equipos de trabajo

N°	INCENTIVO NO PECUNIARIO
1	Permisos remunerados de hasta cinco (5) días hábiles
2	Condiciones preferenciales de acceso y pago de cursos de Capacitación y Bienestar
3	Apoyo de Diplomado y cursos formales (Idiomas, sistemas entre otros) para uno o varios miembros del equipo.
4	Apoyo para el pago de la matrícula de un semestre o trimestre, de educación formal de uno o varios miembros del equipo. Este Incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido per las autoridades competentes.
5	Programas culturales, recreativos o de turismo familiar.

Fuente: Elaboración propia.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Corresponderá al Grupo de Bienestar y Seguridad en el Trabajo realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

- Cumplimiento cronograma de bienestar – 2025

$\frac{\# \text{ de actividades de bienestar realizadas en el período} * 100}{\# \text{ de actividades de bienestar programadas en el periodo}}$

- Participación programa de bienestar 2025

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

Estos indicadores serán evaluados de manera cuatrimestral utilizando la plataforma SIGME.

13. MARCO REGULATORIO EN EL USO DE LOS RECURSOS.

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.

Permitiendo la adecuada ejecución 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 Nación¹.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

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 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 - ley de desconexión laboral. Congreso de la República.

¹ Concepto N° 118461 del 26 de marzo de 2020. Radicado No.: 20206000118461. Departamento Administrativo de la Función Pública.

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.
<https://intranet.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Resolucion-20231000613245.pdf> Horario Flexible
12. Resolución Teletrabajo Superservicios.
<https://intranet.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Resolucion-SSPD-20245000008025.pdf>
13. Resolución Día libre remunerado por cumpleaños. Superservicios.
<https://intranet.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Circular-interna-20241000000254.pdf>
14. Resolución viernes Feliz- incentivo no pecuniario. Superservicios.
<https://intranet.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Circular-interna-20241000000024.pdf>
15. Resolución Uso de la bicicleta. Superservicios.
<https://intranet.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Resolucion-SSPD-20241000197295.pdf>
16. Resolución Jornada especial para mujeres embarazadas y en lactancia. Superservicios. <https://intranet.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Circular%2BInterna%2B2022100000005400001.pdf>
17. Resolución Incentivo Licencia por Matrimonio. Superservicios.
<https://intranet.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Circular-interna-20241000000254.pdf>
18. Reconocimiento por antigüedad a la labor prestada. Superservicios.
<https://intranet.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Circular-interna-20241000000254.pdf>
19. Resolución **Permiso** por participación en una liga o deporte. Superservicios.
<https://intranet.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Circular-interna-20241000000254.pdf>
20. Resolución Incentivo no pecuniario - permiso por uso de medio alternativo de transporte. <https://intranet.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Circular-interna-20241000000254.pdf>
21. Resolución Incentivo Jornada o turnos especiales de trabajo
<https://intranet.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Circular-interna-20241000000254.pdf>

Proyectó: Alexandra Nayibe Rubio - Coordinadora Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo
Revisó: Adriana Rubio-Profesional Especializada DTH
Biviana Villalobos- Profesional Especializada DTH
Aprobó: Iván Alberto Ordoñez Vivas – Director de Talento Humano