



PROSPERIDAD SOCIAL



Plan Institucional de Bienestar 2023



Tabla de contenido

1.	Introducción y contexto	3
1.1	Presentación General Institucional	4
1.1.1	Misión	5
1.1.2	Visión	5
1.1.3	Objetivos Estratégicos	5
1.2	Justificación Normativa	5
1.3	Resultados Diagnóstico	6
2.	Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023	8
2.1	Diseño y Fases	8
2.2	Objetivos	9
2.2.1	Objetivos específicos	9
2.2.2	Alcance	10
2.3	Consolidado Actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI)	11
2.4	Cronograma de actividades por programa - Calidad de Vida Laboral.....	12
2.4.1	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral.....	12
2.4.2	Acompañamiento e implementación de estrategias para el fortalecimiento institucional	13
2.4.3	Actividad de convivencia social	14
2.4.4	Discapacidad.....	14
2.4.5	Estrategias para el mantenimiento de la salud mental.....	15
2.4.6	Prueba piloto de teletrabajo	16
2.5	Cronograma de actividades por programa - Estímulos.....	16
2.5.1	Plan de incentivos y reconocimiento por el buen desempeño 2022-2023.....	16
2.5.2	Política salario emocional.....	17
2.5.3	Reconocimiento.....	17
2.6	Cronograma de actividades por programa - Protección y Servicios Sociales.....	18
2.6.1	Actividades de bienestar para los servidores nivel nacional y regional.....	18
2.6.2	Actividades institucionales - fortalecimiento vida familiar	19
2.6.3	Programa más deporte más salud.....	19
2.6.4	Programas recreativos y familiares	22
Anexos	24



1. Introducción y contexto

La labor primordial del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos (PBSI) debe girar más allá de la organización y ejecución de eventos bajo parámetros definidos, preocupándose por la situación integral de los servidores públicos y colaboradores de la entidad. A partir de allí, debe planear procesos de bienestar de forma articulada con el Plan Estratégico de Talento Humano y las demás dependencias de la entidad, aportando todos los elementos necesarios para satisfacer las necesidades de los servidores y colaboradores, que se encuentren en el ámbito personal, laboral y familias inmediato, como una consecuencia de observar los diagnósticos aplicados para dar respuesta a las problemáticas identificadas, acompañadas de estrategias de seguimiento y evaluación permanente que favorezcan una mejora continua en los beneficios, actividades y servicios ofrecidos en el marco del PBSI.

El PBSI del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (Prosperidad Social) para la vigencia 2023, busca contribuir a un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida de todos los servidores públicos, exaltando su labor y propendiendo la identificación, el sentido de pertenencia y motivación y, de manera conexas, la productividad de los servidores.

Este plan es un componente esencial en el desarrollo armónico e integral del servidor público, por lo que se formula de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, desarrollado a nivel nacional y regional en los meses de noviembre y diciembre de 2022, con una participación del **51%** de la población total de la entidad.

Así, acorde con los lineamientos establecidos para la Administración Pública Nacional, el presente PBSI del Prosperidad Social, busca generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, mejorando las condiciones que favorezcan su nivel de vida y el de su familia; para ello, se ha encargado a la Subdirección de Talento Humano con su Grupo Interno de Bienestar, Seguridad y Salud en el trabajo el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente propicio en el desarrollo de las actividades laborales que promuevan el aumento de los niveles



de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor con la entidad, la familia, la infancia y el país.

El PBSI está compuesto por tres áreas: i) Calidad de Vida Laboral, ii) Estímulos y iii) Protección y Servicios Sociales, a través de los cuales se busca un desarrollo integral del servidor público, en sus aspectos personal, profesional y afectivo-familiar, rigiéndose por las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los servidores públicos del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen. De igual manera, se trabaja en el fortalecimiento de estrategias para brindar salarios emocionales, construir la cultura organizacional y reforzar un liderazgo asertivo, con acciones que incidan directamente en el nivel de compromiso y motivación de los servidores.

1.1 Presentación General Institucional

Prosperidad Social es el organismo del Gobierno Nacional que busca fijar políticas, planes generales, programas y proyectos para la asistencia, atención y reparación a las víctimas de la violencia, la inclusión social, la atención a grupos vulnerables y su reintegración social y económica.

Para alcanzar este propósito, el Departamento trabaja integralmente en la formulación y ejecución de políticas sociales, además de realizar la coordinación de la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el Centro de Memoria Histórica.

Prosperidad Social encabeza la articulación del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación con las autoridades territoriales para la eficiente implementación de políticas, planes, programas, estrategias y proyectos. Para tal efecto cuenta con Direcciones Regionales a través de las cuales se adaptan e implementan las políticas de los temas relacionados con el Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación en el territorio, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 4155 de 2011.



Prosperidad Social tiene una administración centralizada en la ciudad de Bogotá (3 sedes) y presencia en todas las capitales departamentales del país, más las ciudades de Barrancabermeja y Apartadó que cubren, respectivamente, las zonas del Magdalena Medio y el Urabá. Completando un total de 36 sedes.

1.1.1 Misión

Prosperidad Social es la Entidad responsable a nivel nacional de diseñar, coordinar e implementar las políticas públicas para la superación de la pobreza y la equidad social.

1.1.2 Visión

Con el liderazgo de Prosperidad Social, para el año 2030 en Colombia se habrá erradicado la pobreza extrema y la pobreza multidimensional.

1.1.3 Objetivos Estratégicos

- ✚ Implementar la Ruta de superación de la pobreza a nivel institucional, impactando las dimensiones programáticas y de procesos de la Entidad.
- ✚ Gestionar la oferta social de manera articulada a nivel interinstitucional, dirigida a la inclusión social y productiva de los hogares y las comunidades.
- ✚ Liderar las políticas públicas de inclusión social orientadas a la superación de la pobreza y la equidad social.

1.2 Justificación Normativa

El Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI) se elabora con base en las siguientes normas y documentos guía:

Norma	Lineamientos sobre Bienestar y Estímulos
Ley 909 de 2004	Dispone que las entidades deben implementar programas de bienestar, preparación para el retiro e incentivos para los servidores públicos a fin de elevar sus niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo



	en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, y teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes en materia de Bienestar Social
Decreto Ley 1567 de 1998	El cual establece, entre otros temas, el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015	Define en su título 10, las condiciones del Sistema de Estímulos. En el artículo 2.2.5.5.53 define la posibilidad de establecer horarios flexibles. En el artículo 2.2.5.5.54, establece el fomento del teletrabajo.
Ley 1857 de 2017	La cual modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998
Ley 1010 de 2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Programa Nacional de Bienestar 2020-2022	"...instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar."

1.3 Resultados Diagnóstico

El diagnóstico de Bienestar se realizó a través de una encuesta virtual por medio de la plataforma *Forms* por el correo institucional, invitando a todos los servidores de planta de Prosperidad Social a participar, obteniendo como resultados una participación del 51% de la población de planta total al 7 de diciembre de 2022, dicho lo anterior y siendo más específicos



en los indicadores identificados en el diagnóstico, se evidencia una participación del 68% de los servidores a nivel regional y 39% en el Nivel Nacional, la encuesta fue aplicada desde 21 de noviembre al 21 de diciembre de 2022.

Como principales conclusiones del Diagnóstico de Bienestar se obtiene que:

Prosperidad Social es una entidad donde 73% de los encuestados son padres de familia y el 61% son casado o con unión marital de hecho, en coherencia a lo descrito, la importancia de generar actividades y espacios que permitan tiempo de integración familiar, sin embargo, es importante tener en cuenta aquellos servidores que no tienen hijos brindando igualmente actividades de interés.

Se encontró que casi el 18% de los encuestados tienen a algún miembro del núcleo familiar con un emprendimiento, por lo cual es viable mantener las ferias de emprendimiento y buscar nuevas estrategias para dar a conocer el portafolio de servicios y productos ofrecidos.

El 59% de los servidores afirman tener mascotas en sus hogares y los servicios veterinarios y la alimentación son los más utilizados, información que nos permite incluir la búsqueda de participantes para las ferias de servicio.

Dentro de las actividades deportivas con mejor calificación sobre 5, son las caminatas ecológicas (3.9) y la afiliación al gimnasio (3.8), por lo cual constituyen como uno de los espacios a integrar dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos - PBSI.

Por su parte, en las actividades culturales las opciones de tener entradas a cine (4.55), entradas a parques de diversiones (4.14), tardes de viernes de integración (4.09) y pasadía de la caja compensación (4).

Como principal incentivo no pecuniario el 30% de los servidores afirman los bonos de turismo como el mejor incentivo seguido por apoyo para pago de la matrícula de educación formal del servidor público, su conyugue o uno de sus hijos con un 27%.

Así mismo se evidencia un interés para que prevalezca un mayor acercamiento de los funcionarios de la Subdirección de Talento Humano a las áreas y las regionales.



De igual manera, se considera importante continuar con actividades de integración y celebración como lo son *Halloween* y Navidad, teniendo en cuenta que tienen una acogida del 68% y 80%, respectivamente.

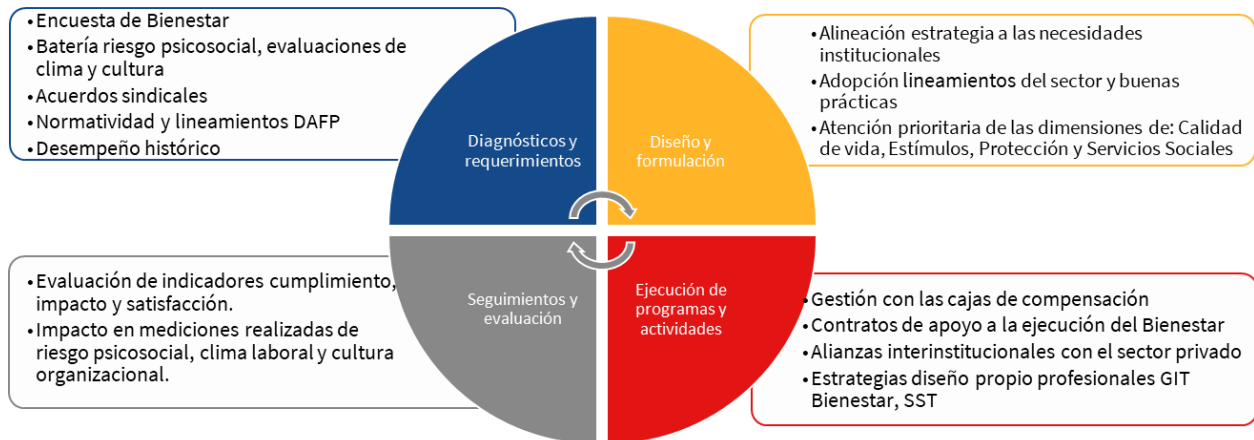
Por otro lado, en el marco de la Resolución de Salario Emocional se evidenció que los beneficios de permisos para la celebración del cumpleaños y la celebración de los cumpleaños de un familiar fueron los más solicitados por los encuestados.

Finalmente, se considera importante seguir reconociendo y desarrollando actividades de bienestar para población específica como personas con discapacidad y madres gestantes, en el marco de favorecer el bienestar general de todos servidores.

2. Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023

2.1 Diseño y Fases

El Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI) se gestiona como un proceso continuo que parte principalmente de los resultados de los diagnósticos y requerimientos recibidos. De la misma manera, se tienen en cuenta el desempeño de los indicadores y el impacto que ha logrado estrategias de años anteriores sobre aspectos globales como el riesgo psicosocial, el clima laboral y la cultura organizacional, principalmente. Este proceso y sus fases se resumen en el siguiente gráfico.



2.2 Objetivos

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración, cuidado de la salud y desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

2.2.1 Objetivos específicos

- ✚ Proporcionar a los servidores públicos beneficios con los cuales puedan cubrir necesidades personales, familiares y profesionales que conlleven a elevar los niveles de satisfacción, efectividad, sentido de pertenencia con el instituto y al mejoramiento del clima laboral.
- ✚ Integrar los servidores públicos de los niveles nacional y regional en un solo programa de bienestar laboral, por medio de actividades presenciales, virtuales y mixtas para implementar las actividades familiares, recreativas, deportivas y culturales.
- ✚ Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores públicos del Prosperidad Social.



- + Generar las condiciones necesarias para que los servidores públicos cumplan de manera eficiente con sus compromisos laborales y familiares, generando una relación estrecha entre el trabajo y su vida personal.
- + Desarrollar una cultura organizacional a partir de la gestión de estrategias que orienten hacia una cultura propia deseada para Prosperidad Social.

2.2.2 Alcance

Son beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores públicos de la planta de personal del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social y sus familias, conforme a los siguientes alcances definido por el marco normativo:

A) El Plan de Incentivos, cubrirá exclusivamente a los servidores públicos de carrera administrativa.

B) Se entiende por familia del servidor público de PROSPERIDAD SOCIAL, registrado en plataforma IRIS:

- i) El cónyuge o compañero(a) permanente.
- ii) Los padres del empleado que dependan económicamente del funcionario.
- iii) Los hijos hasta los 25 años o familiares o hijos con discapacidad, que dependan económicamente del servidor.

C) Los servidores que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), así como las personas que se encuentren pensionadas, NO podrán participar de las actividades de bienestar social.



D) Las actividades del Plan de Bienestar Social aplican para los servidores de Nivel Nacional y Nivel Regional.

2.3 Consolidado Actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI)

Con base en todo lo anterior, Prosperidad Social plantea llevar a cabo una serie de actividades que se enmarcan dentro las áreas de i) Calidad de Vida Laboral, ii) Estímulos, y iii) Protección y Servicios Sociales y los programas correspondientes a cada una éstas. En la siguiente tabla se consolidan el número de actividades que se proyectan para la vigencia 2023.

	Programas	# Actividades por programa
Calidad de vida laboral (17 actividades)	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral	2
	Acompañamiento e implementación de estrategias para el fortalecimiento institucional	6
	Actividad de convivencia social	1
	Discapacidad	3
	Estrategias para el mantenimiento de la salud mental	4
	Prueba piloto de teletrabajo	1
Estímulos (3 actividades)	Plan de incentivos y reconocimiento por el buen desempeño 2022-2023	1
	Política salario emocional	1
	Reconocimiento	1
Protección y servicios sociales (26 actividades)	Actividades de bienestar para los servidores nivel nacional y regional	2
	Actividades institucionales - fortalecimiento vida familiar	1
	Programa más deporte más salud	12



Programas recreativos y familiares	11
Total general	46

2.4 Cronograma de actividades por programa - Calidad de Vida Laboral

2.4.1 Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Talleres de Preparación a Prepensionados para Retiro del Servicio	Servidores Públicos Nivel Nacional y Regional (mujeres 54 años / Hombres 59 años en adelante)	Equilibrio Psicosocial												
Talleres de Marca Personal y Mundo Laboral	Servidores Públicos Provisionales Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial												



2.4.2 Acompañamiento e implementación de estrategias para el fortalecimiento institucional

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Taller de Liderazgo para Coordinadores	Servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción que ocupen cargos de liderazgo.	Equilibrio Psicosocial												
Actividades de promoción y adopción del código de integridad	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial												
Talleres Mi Ser Mi Equipo	Equipos de trabajo Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial												
Escuela de liderazgo	Funcionarios que desempeñan roles de liderazgo, especialmente coordinadores.	Equilibrio Psicosocial												
Validación modelo de cultura organizacional Prosperidad Social	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial												
Evaluación del clima laboral	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial												



2.4.3 Actividad de convivencia social

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	Convivencia Social												

2.4.4 Discapacidad

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Taller para servidores con discapacidad	Solo servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción que tengan registro único de discapacidad radicado en la Subdirección de Talento Humanos.	Equilibrio Psicosocial												



Seguimiento a certificados y registros único de discapacidad para servidores en situación de discapacidad	Servidores públicos con discapacidad	Equilibrio Psicosocial												
Apoyo Educativo para servidores públicos con hijos y familiares con discapacidad	Servidores públicos con hijos y familiares con discapacidad	Equilibrio Psicosocial												

2.4.5 Estrategias para el mantenimiento de la salud mental

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene											
			Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
DINARELA	Servidores públicos inscritos en DINARELA o Líderes de Convivencia	Equilibrio Psicosocial												
Estrategias de orientación y fortalecimiento emocional	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	Salud Mental												
Ejecución del Plan de Intervención de Programa de Riesgo Psicosocial de Nivel Nacional y Regional	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional. Especialmente los grupos e individuos que presenten mayor grado de riesgo.	Equilibrio Psicosocial												
Al son del café	Coordinadores de Prosperidad Social	Equilibrio Psicosocial												



2.4.6 Prueba piloto de teletrabajo

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Cierre y evaluación del Piloto de Teletrabajo	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial												
Implementación de la modalidad del teletrabajo*														

*Actividad sujeta a resultados y definiciones administrativas y directivas.

2.5 Cronograma de actividades por programa - Estímulos

2.5.1 Plan de incentivos y reconocimiento por el buen desempeño 2022-2023

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Mejor Equipo de Trabajo de la entidad. Mejor funcionario de carrera, libre nombriento y remoción y gerente público.	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional de Carrera Administrativa	Equilibrio Psicosocial												



2.5.2 Política salario emocional

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Seguimiento de la implementación la Resolución del Salario Emocional	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial												

2.5.3 Reconocimiento

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Reconocimiento al retiro por pensión de los servidores, reconocimiento por años trabajados, celebración de los cumpleaños, celebración día de las profesiones	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial												



2.6 Cronograma de actividades por programa - Protección y Servicios Sociales

2.6.1 Actividades de bienestar para los servidores nivel nacional y regional

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Concurso Navideño	Servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción	Equilibrio Psicosocial													
Concurso Halloween	Servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción	Equilibrio Psicosocial													



2.6.2 Actividades institucionales - fortalecimiento vida familiar

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Concurso de Talentos	Solo servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción y sus familiares.	Equilibrio Psicosocial												

2.6.3 Programa más deporte más salud

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Caminatas Ecológicas	Servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción con 1 familiar en Bogotá	Equilibrio Psicosocial												



Torneo de Bolos	Servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción ubicados en Bogotá.	Convivencia Social																		
Tarde Integración Regional	Solo servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción, ubicados en las direcciones regionales.	Equilibrio Psicosocial																		
Programa de Acondicionamiento Físico	Servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción de las direcciones regionales.	Equilibrio Psicosocial																		
Actividades de Entrenamiento Deportivo	Solo servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción.	Equilibrio Psicosocial																		
Participación Torneo Interempresa	Solo servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción.	Equilibrio Psicosocial																		



Carrera Atlética Prosperidad Social	Servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción, y sus familiares; ubicados en Bogotá.	Equilibrio Psicosocial													
Actividades de Bienestar Saludable Corporativo	Servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción, ubicados en Bogotá.	Equilibrio Psicosocial													
Conformación Equipo de Atletismo y participación en alguna carrera atlética externa.	Servidores Públicos Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial													
Campeonatos Deportivos del Sector de Inclusión Social	Servidores Públicos Nivel Nacional	Equilibrio Psicosocial													
Campeonato Juegos de Mesa/ Videojuegos	Servidores Públicos y contratistas Nivel Nacional	Equilibrio Psicosocial													
Torneos Relámpago Virtuales: Karaoke, Trivias, Juegos Mentales, otros	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial													



2.6.4 Programas recreativos y familiares

ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	EJE DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR	Ene													
			Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
Día del Niño	Hijos de servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción.	Equilibrio Psicosocial														
Programa de Vacaciones Recreativas	Hijos de los servidores públicos con cargos ubicados en la ciudad de Bogotá.	Equilibrio Psicosocial														
Campamento Vacacional Regional	Hijos de los servidores públicos con cargos ubicados en las diferentes regionales.	Equilibrio Psicosocial														
Caminatas Bosque Prosperidad	Servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción con 1 familiar	Equilibrio Psicosocial														
Actividad Cultural	Solo servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción y sus familiares.	Equilibrio Psicosocial														



Cierre de Gestión Regionales	Servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción ubicados en las 33 ciudades en donde se ubican las Direcciones Regionales.	Equilibrio Psicosocial														
Cierre de Gestión Nivel Nacional	Servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y en libre nombramiento y remoción ubicados en Bogotá.	Equilibrio Psicosocial														
Celebraciones Día de la Secretaria y Conductor	Servidores Públicos Nivel Nacional y Nivel Regional	Equilibrio Psicosocial														
Feria de Servicios	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial														
Celebración del día de la amistad	Servidores públicos Nivel Nacional y Regional	Equilibrio Psicosocial														
Celebración Cumpleaños	Servidores Públicos Nivel Nacional y Nivel Regional	Equilibrio Psicosocial														

Elaboró	Revisó	Aprobó
David Suárez Ramos Profesional Especializado GIT - Bienestar, Seguridad y Salud y Trabajo	Lilian Rocío Acosta Rozo Coordinadora GIT - Bienestar, Seguridad y Salud y Trabajo	Luz Angela Cendales Durán Subdirectora Subdirección de Talento Humano



Anexos

Diagnóstico de Bienestar 2023

Enero 2023

01 Caracterización de Servidores que Contestaron la Encuesta

Caracterización

Participación General

Porcentaje de participación		
	39,09%	67,95%
SEDE	SEDE NIVEL N.	REGIONALES
PLANTA	591	443
PARTICIPANTES	231	301

Participación por Género

Sexo	Participantes
Mujer	319
Hombre	212
Prefiero no responder	1
Total general	532

Caracterización

Participación por sede

Sede	Participantes
NIVEL NACIONAL	227
ANTIOQUIA	21
NARIÑO	19
NORTE DE SANTANDER	17
BOLÍVAR	15
ATLÁNTICO	15
SUCRE	14
RISARALDA	13
Sede Calle 37 - DR Bogotá y Cundinamarca	13
CALDAS	13
HUILA	12
SANTANDER	11
CAUCA	10
META	10
MAGDALENA	10
CHOCÓ	9
TOLIMA	9
LA GUAJIRA	9
CASANARE	9
BOYACÁ	8
CESAR	8

CAQUETÁ	7
VALLE	7
QUINDÍO	7
ARAUCA	6
GUAVARE	5
CÓRDOBA	5
AMAZONAS	4
URABÁ	4
MAGDALENA MEDIO	4
PUTUMAYO	2
Sede Montevideo I	2
VICHADA	2
Sede Fontibón- Almacén	2
GUAINÍA	2
SAN ANDRÉS	1
Total general	532

Caracterización

Participación por Dependencia

Dependencia	Participantes
DIRECCIÓN REGIONAL	118
DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIAS MONETARIAS CONDICIONADAS	86
DIRECCIÓN DE INCLUSIÓN PRODUCTIVA	54
DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIAS MONETARIAS	40
DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIAS MONETARIAS NO CONDICIONADAS	36
DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA SOCIAL Y HÁBITAT	34
OFICINA ASESORA JURÍDICA	26
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	20
SECRETARÍA GENERAL	19
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	16
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	15
SUBDIRECCIÓN DE OPERACIONES	11
DIRECCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR Y COMUNITARIO	11
OFICINA DE GESTIÓN REGIONAL	11
SUBDIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	8
DESPACHO DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO	6
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	6
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMAS Y PROYECTOS	5
OFICINA DE CONTROL INTERNO	4
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA OFERTA SOCIAL	4
SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA	1
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	1
Total general	532

Caracterización

Participación por Cargo

Cargo	Participantes
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	287
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	89
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	68
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	37
SECRETARIO EJECUTIVO	21
DIRECTOR REGIONAL	8
OPERARIO CALIFICADO	7
ASESOR	5
SECRETARIO	4
DIRECTOR TÉCNICO	2
CONDUCTOR MECÁNICO	2
SUBDIRECTOR TÉCNICO	1
JEFE DE OFICINA	1
*Total general	532

Tipo de Vinculación	Participantes	Planta
Carrera Administrativa	453	754
Provisional	65	219
Libre Nombramiento y Remoción	14	61
Total general	532	1034

Actualmente se encuentra en Encargo	Participantes
No	337
Si	195
Total general	532

Caracterización

Participación por Edad

Edad	Participantes
Entre 46 y 59 años	226
Entre 36 y 45 años	213
Entre 26 y 35 años	53
60 años o más	36
Entre 18 y 25 años	4

Total general 532

Nivel Académico	Participantes
Especialización	283
Pregrado	104
Maestría	82
Tecnólogo	28
Técnico	18
Bachiller	15
Doctorado	2

Total general 532

Estado civil	Participantes
Casado (a)	212
Soltero (a)	152
Unión Marital de hecho	117
Divorciado legalmente	24
Separado(a)	22
Viudo (a)	5

Total general 532

Antigüedad en Prosperidad Social	Participantes
Entre 4 años y 6 años-11 meses	354
Entre 10 años y 15 años - 11 meses	61
Entre 7 y 10 años - 11 meses	34
Más de 15 años	34
Entre 1 años y 3 años - 11 meses	30
Menos de un año	18
Entre 37 y 60 meses (5 años)	1

Total general 532

Caracterización

Tiene Hijos	Participantes	Nivel Nacional	Regionales
Si	388	160	228
No	144	67	77
Total general	532	227	305

Hijos entre 0 y 5 años	Participantes
Si	72
Tardes de Chef	29
Actividad de estimulación temprana	24
Lee, observa y pinta	19
Total general	72

Hijos entre 13 y 17 años	Participantes
Si	94
Tardes de cine	33
Visita parque de diversiones	31
Caminatas Ecológicas	12
Actividades deportivas	11
Juegos mentales	3
Bicipaseo	2
Visita Cultural	2
Total general	94

Hijos entre 6 y 12 años	Participantes
Si	133
Visita parque de diversiones	55
Tardes de cine	29
Actividades deportivas	15
Match Recreativo	12
Manualidades	6
Todas las anteriores	2
Vacaciones recreativas	2
Visita Cultural	2
Visita parque de diversiones y Manualidades	1
VACACIONES RECREATIVAS, BONOS ESCOLARES	1
vacaciones recreativas- opción de cuidado de los hijos en vac	1
Cuando no se hagan vacaciones recreativas darles un bono re	1
Visita a parque de diversiones	1
Otras	1
CAMINATAS	1
Tarde con los hijos	1
Actividades culturales, actividades artísticas, actividades de lec	1
Tardes de Chef	1
Total general	133

02 **Resumen Actividades Diagnóstico Bienestar**

Diagnóstico Actividades

SALARIO EMOCIONAL

Beneficio Salario Emocional	Participantes
Permiso especial remunerado por cumpleaños del servidor publico	173
Permiso especial remunerado para compartir con un integrante de su familia el día de su cumpleaños	119
Permiso remunerado para festividades navideñas	88
Acompañamiento en salud y escolar para padres con hijos menores de 17 años	80
Permiso especial remunerado para extender un puente festivo	43
Permiso especial remunerado para bici usuarios	12
Cuidando a nuestros servidores con discapacidad	10
Jueves saludables	2
Cuidando a nuestras madres gestantes	2
Permiso especial remunerado para celebrar matrimonio	2
Permiso remunerado para los servidores que hacen parte equipos deportivos de prosperidad social	1
Total general	532

ACTIVIDADES DEPORTIVAS A REALIZAR	Resultado
Caminatas ecologicas	3,90
Gimnasio	3,78
Natación	2,74
Bicipaseos	2,40
Juegos de Mesa	2,20
Torneos interempresas	1,89
Tenis de Mesa	1,69
Carrera Atlética	1,58
Minitejo	1,40
Futbol	1,37
Billar	1,22

Diagnóstico Actividades

Concurso de Talentos		Resultado
Ninguna		302
Fotografía		113
Cuento		50
Canto		28
Pintura		20
Manualidades		4
Baile		3
Poesía		1
no se evidencia ningun bienestar solo lo hacen para el nivel nacional		1
Instrumentos musicales		1
Teatro		1
interpretación musical		1
danzas		1
actividad de concentración		1
Talentos culinarios - feria culinaria		1
MANUALIDADES O ARTESANÍAS		1
Una divertida rutina de baile.		1
Manualidades u artesanías		1
CANTO Y FOTOGRAFIA		1
Total general		532

Actividades Día de secretaría		Resultado
Permiso remunerado de un día		27
Detalle por gestión con la Caja de Compensación		4
PASADIAS EN SEDES RECREATIVAS CAJA DE COMPENSACIÓN		1
DETALLE PERSONAL		1
compensación monetaria		1
almuerzo y detalle		1
DETALLES INDIVIDUALES		1
Total general		36

Celebración Fechas Especiales (Género, padre, madre)		Resultado
Permiso remunerado de medio día		310
Detalle		155
Detalle por gestión con la Caja de Compensación		61
Show virtual		6
Total general		532







Diagnóstico Actividades

Actividad PCD	Cantidad
Tarde de Spa	9
Tarde compensada	2
Total general	11

Actividades para cuidadores de adultos mayores	Participantes
Capacitación de Prevención en la aparición de patologías asociadas a desordenes musculoesqueléticos,	49
Capacitación del manejo de ansiedad y depresión	40
Capacitación DINARELA (emociones, comunicación adaptativa, pensamiento emoción y reacción)	39
Total general	128

Actividades Madres Gestantas	Participantes
Yoga y ejercicio de bajo impacto	2
Charla: Sueño con Amor (Mitos y realidades del sueño de los bebés/herramientas)	1
Total general	3

Diagnóstico Actividades

Actividad Cierre de Gestión	↓ ↓	Participantes
Pasa día en centro recreativo de la caja de compensación		204
Almuerzo		140
Cena		82
Show o espectáculo		39
Otra		38
Tarde de Bolos		29
Total general		532

Diagnóstico Actividades



Diagnóstico Actividades



Diagnóstico Incentivos

Incentivos No Pecuniarios	Participantes
Bonos de turismo (como parte de pago para adquirir planes turísticos)	161
Apoyo para el pago de la matrícula, de un semestre o trimestre, de educación formal del servidor público	146
Bonos de consumo en almacenes de grandes superficies	137
Tiempo remunerado	68
Participación en proyectos especiales de Prosperidad Social	14
N/A	1
Apoyo y gestión para el proceso de publicación de un Libro, desde la consecución de editorial hasta su dis	1
Plata en efectivo	1
un encargo de acuerdo a mis estudios como profesional especializado	1
La posibilidad de presentar el proyecto en otros escenarios del sector. Cubrimiento económico (pago de participación y, en caso de ser necesario, traslado y estadía) para participar en congresos, encuentros, diplomados, cursos cortos, etc., dentro o fuera de la ciudad.	1
Mas tiempo con mi familia	1
Total general	532

Diagnóstico Incentivos

Incentivos No Pecuniarios	Participantes
Bonos de turismo (como parte de pago para adquirir planes turísticos)	161
Apoyo para el pago de la matrícula, de un semestre o trimestre, de educación formal del servidor público	146
Bonos de consumo en almacenes de grandes superficies	137
Tiempo remunerado	68
Participación en proyectos especiales de Prosperidad Social	14
N/A	1
Apoyo y gestión para el proceso de publicación de un Libro, desde la consecución de editorial hasta su dis	1
Plata en efectivo	1
un encargo de acuerdo a mis estudios como profesional especializado	1
La posibilidad de presentar el proyecto en otros escenarios del sector. Cubrimiento económico (pago de participación y, en caso de ser necesario, traslado y estadía) para participar en congresos, encuentros, diplomados, cursos cortos, etc., dentro o fuera de la ciudad.	1
Mas tiempo con mi familia	1
Total general	532

Estrategias Talento Humano

Estrategias Talento Humano más cerca	Participantes
Visita Talento Humano a Regionales (Anual)	228
Tardes con Talento Humano en Bogotá con las áreas (Semestral)	192
Reinducción Procesos internos de Talento Humano (Mensual)	112
Total general	532

Diagnóstico Batería Riesgo Psicosocial 2022



PROSPERIDAD SOCIAL

Diagnóstico Riesgo Psicosocial 2022

Diagnóstico realizado por:



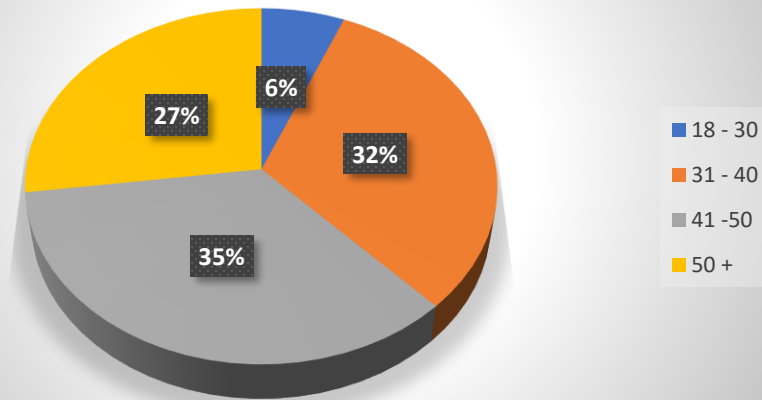
Adriana Aya Angarita
Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional
Magister en Psicología Clínica

Características Sociodemográficas de la Población Encuestada

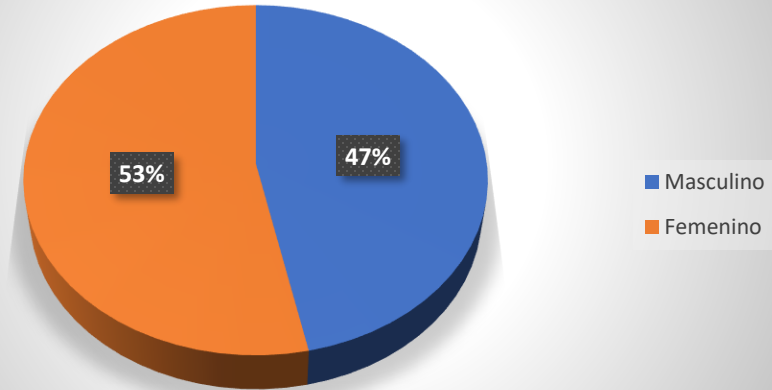
901



Porcentaje Distribución por Edad



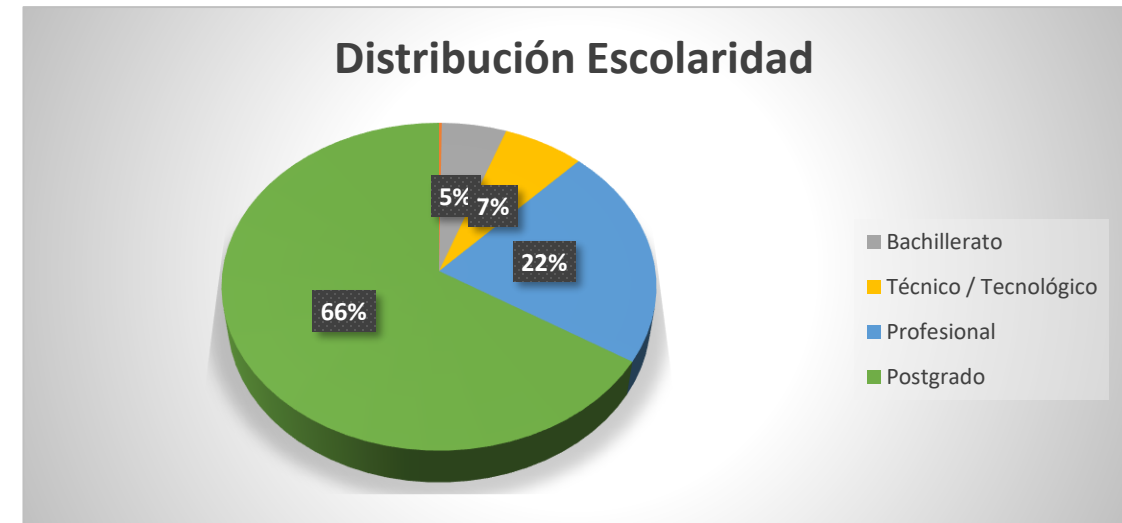
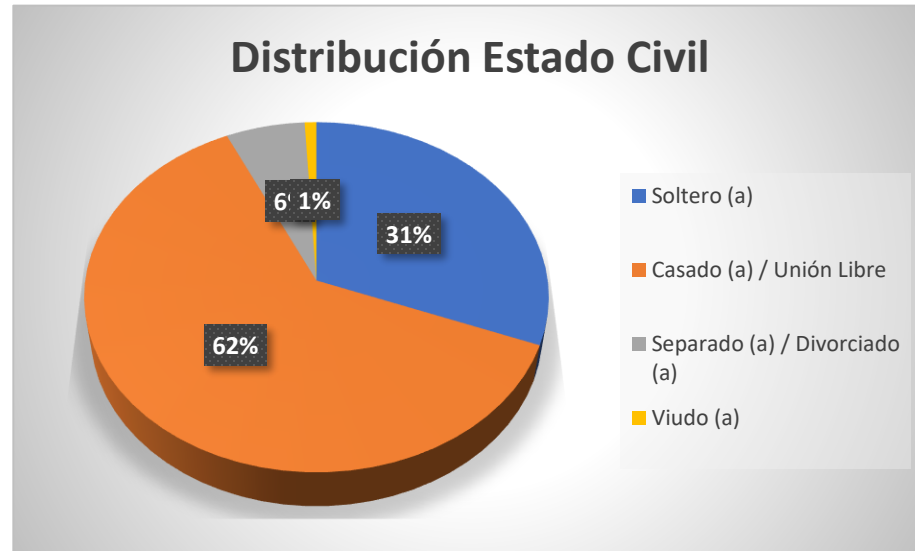
Distribución por Género



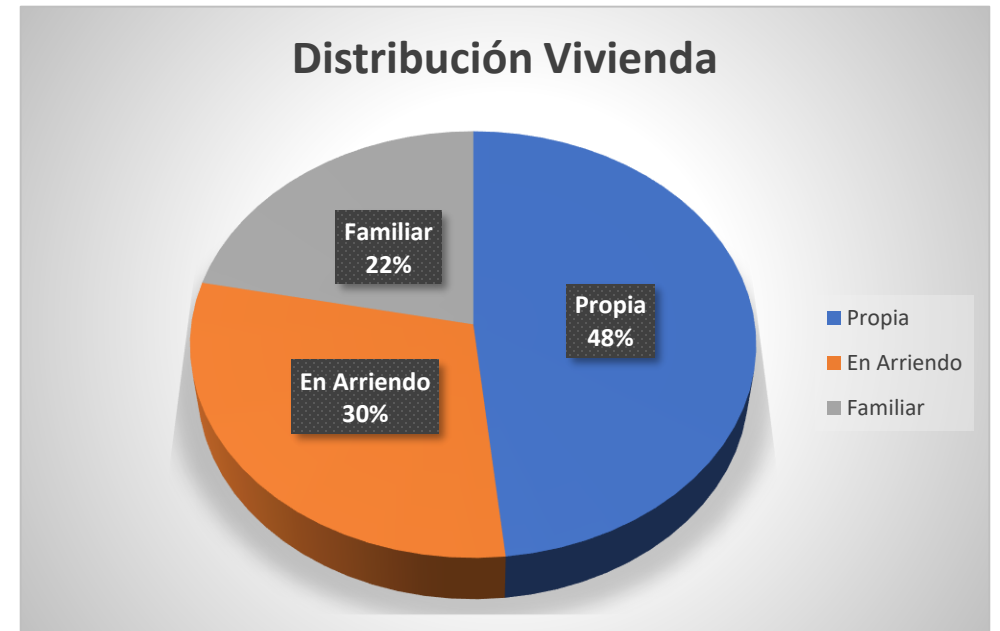
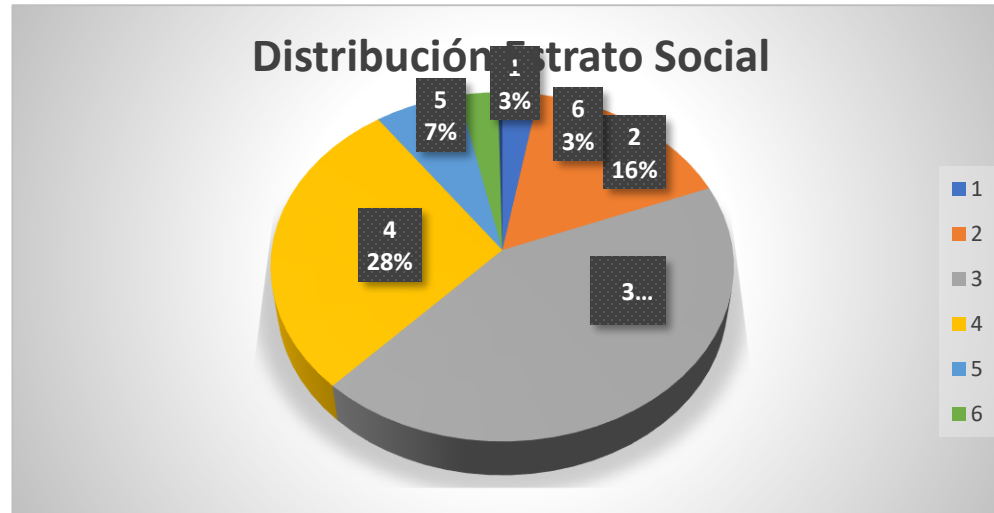
En Total participaron 939 personas así:

Total Baterías Correctamente Diligenciadas	901
Disienten	33
Total Baterías con Errores de Diligenciamiento	5
Total Personas	939

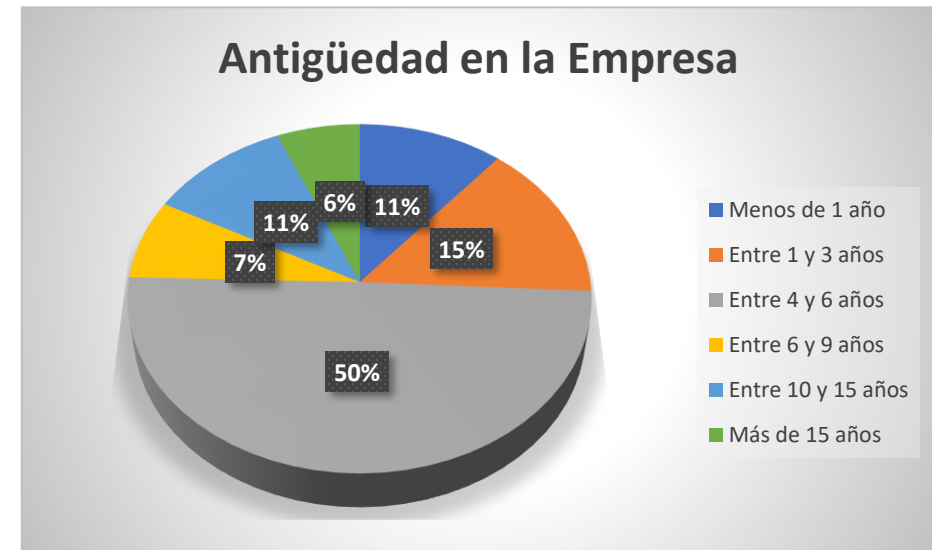
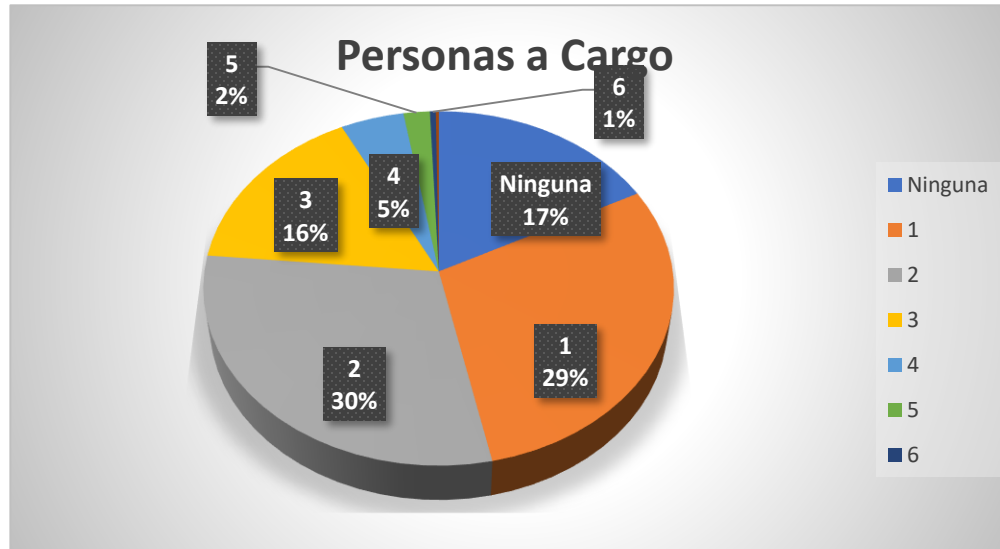
Características Sociodemográficas de la Población Encuestada



Características Sociodemográficas de la Población Encuestada

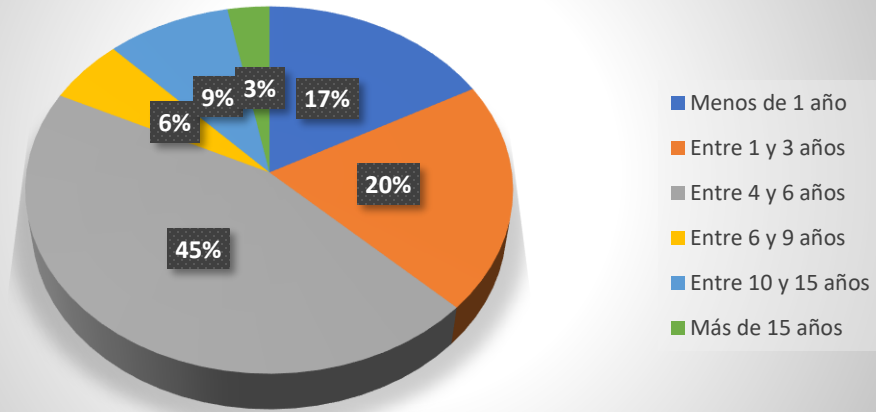


Características Sociodemográficas de la Población Encuestada

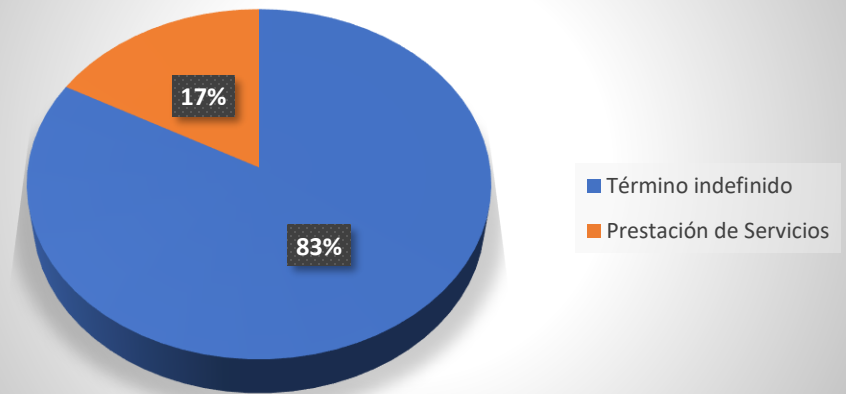


Características Sociodemográficas de la Población Encuestada Nivel Central

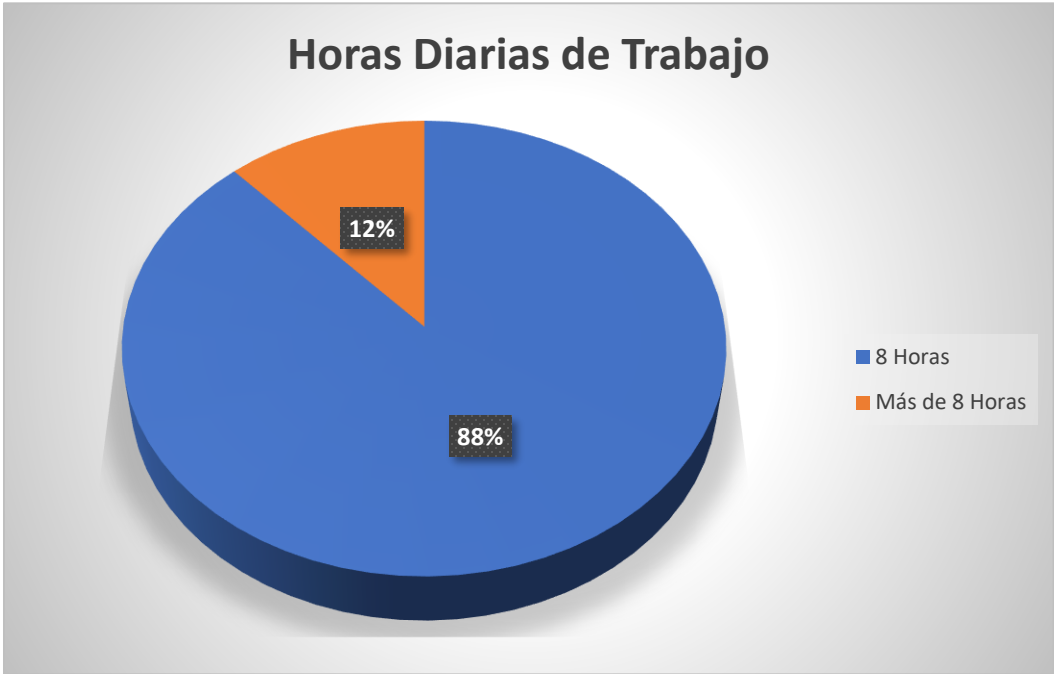
Antigüedad en el Cargo



Tipo de Contrato

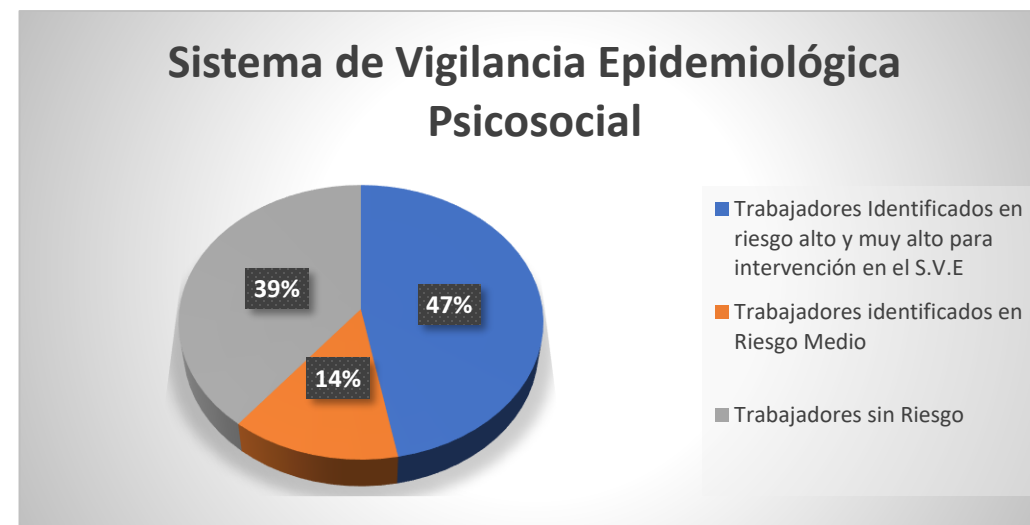


Características Sociodemográficas de la Población Encuestada Nivel Central



Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo

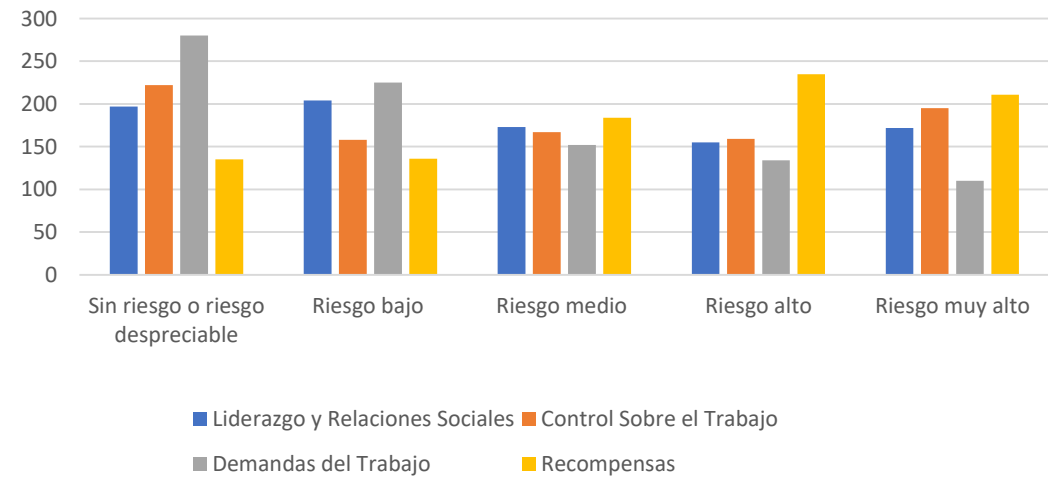
INDICADOR DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL		
	Personas	%
Trabajadores Identificados en riesgo alto y muy alto para intervención en el S.V.E	466	52%
Trabajadores identificados en Riesgo Medio	163	18%
Trabajadores sin Riesgo	272	30%
	901	100%



Dominios Intralaborales

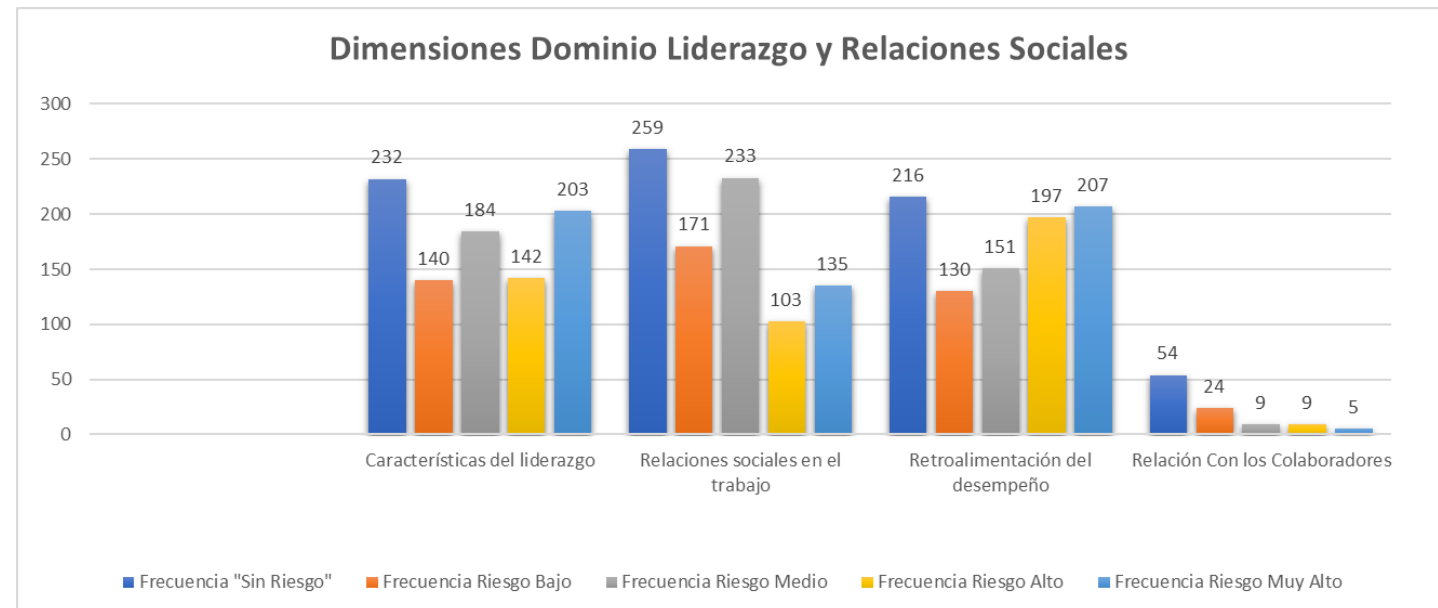
NIVEL DE RIESGO	Liderazgo y Relaciones Sociales	Control Sobre el Trabajo	Demandas del Trabajo	Recompensas
Sin riesgo o riesgo despreciable	197	222	280	135
Riesgo bajo	204	158	225	136
Riesgo medio	173	167	152	184
Riesgo alto	155	159	134	235
Riesgo muy alto	172	195	110	211
SUMATORIA EN CADA DOMINIO	901	901	901	901

DOMINIOS INTRALABORALES



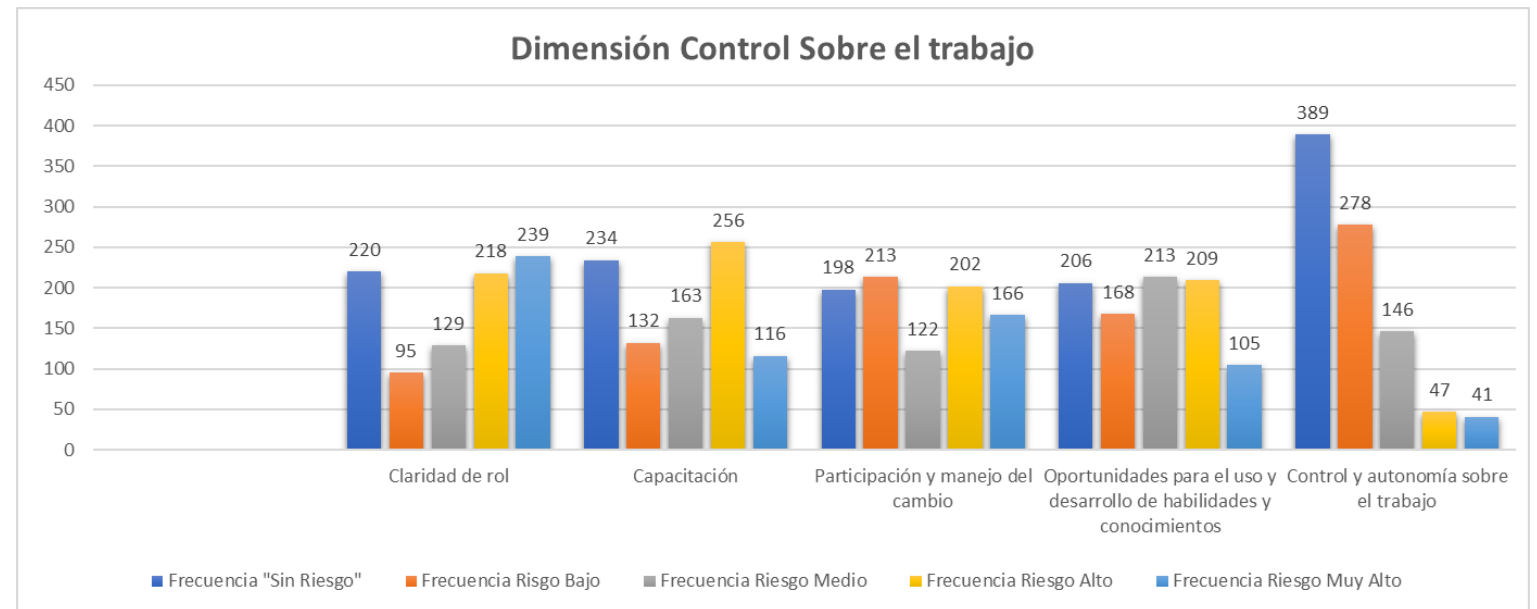
Dimensiones del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

	Frecuencia "Sin Riesgo"	Frecuencia Riesgo Bajo	Frecuencia Riesgo Medio	Frecuencia Riesgo Alto	Frecuencia Riesgo Muy Alto
Características del liderazgo	232	140	184	142	203
Relaciones sociales en el trabajo	259	171	233	103	135
Retroalimentación del desempeño	216	130	151	197	207
Relación Con los Colaboradores	54	24	9	9	5



Dimensiones del Dominio Control Sobre el trabajo

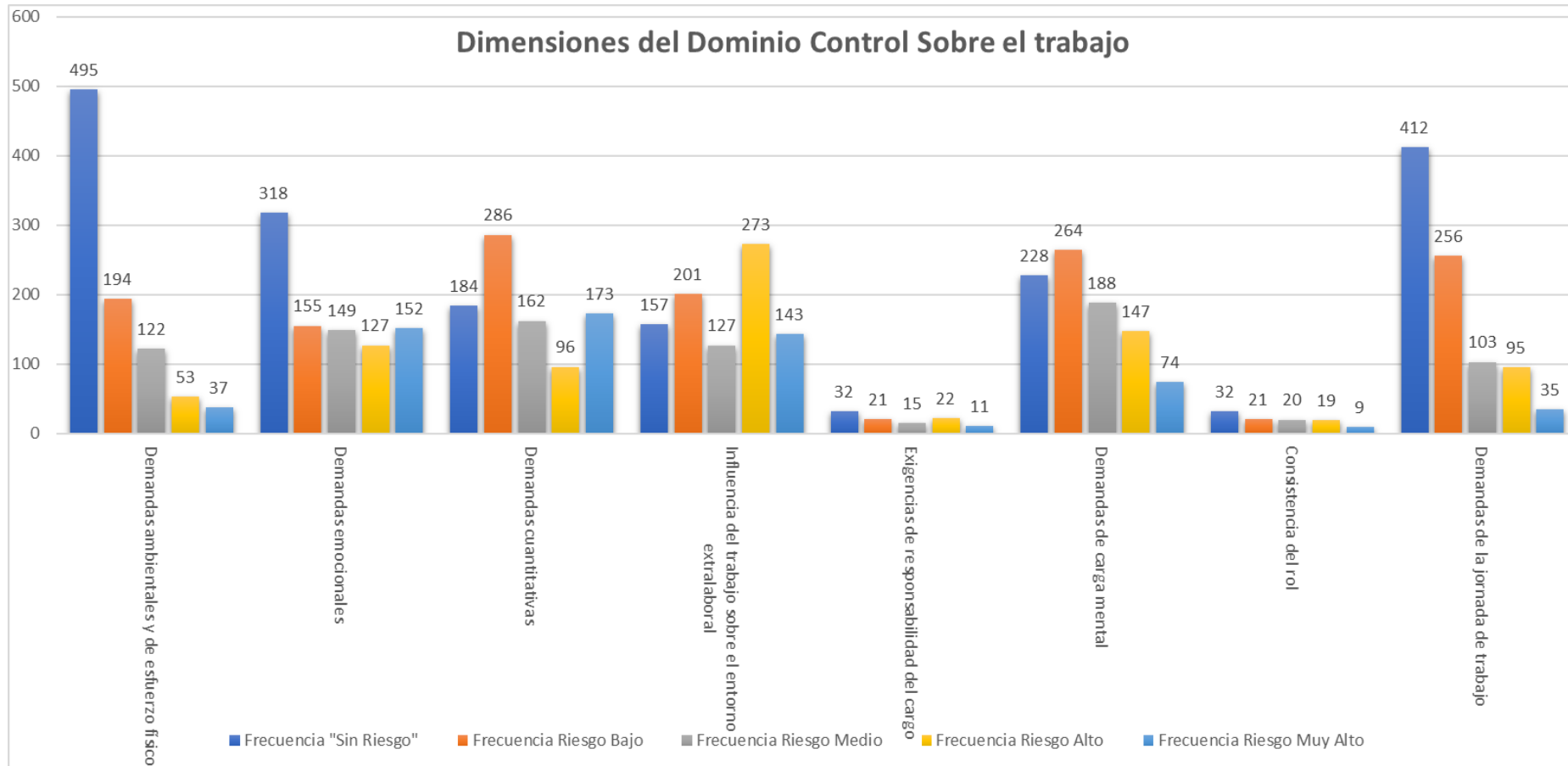
	Frecuencia "Sin Riesgo"	Frecuencia Riso Bajo	Frecuencia Riesgo Medio	Frecuencia Riesgo Alto	Frecuencia Riesgo Muy Alto
Claridad de rol	220	95	129	218	239
Capacitación	234	132	163	256	116
Participación y manejo del cambio	198	213	122	202	166
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	206	168	213	209	105
Control y autonomía sobre el trabajo	389	278	146	47	41



Dimensiones del Dominio Demandas del Trabajo

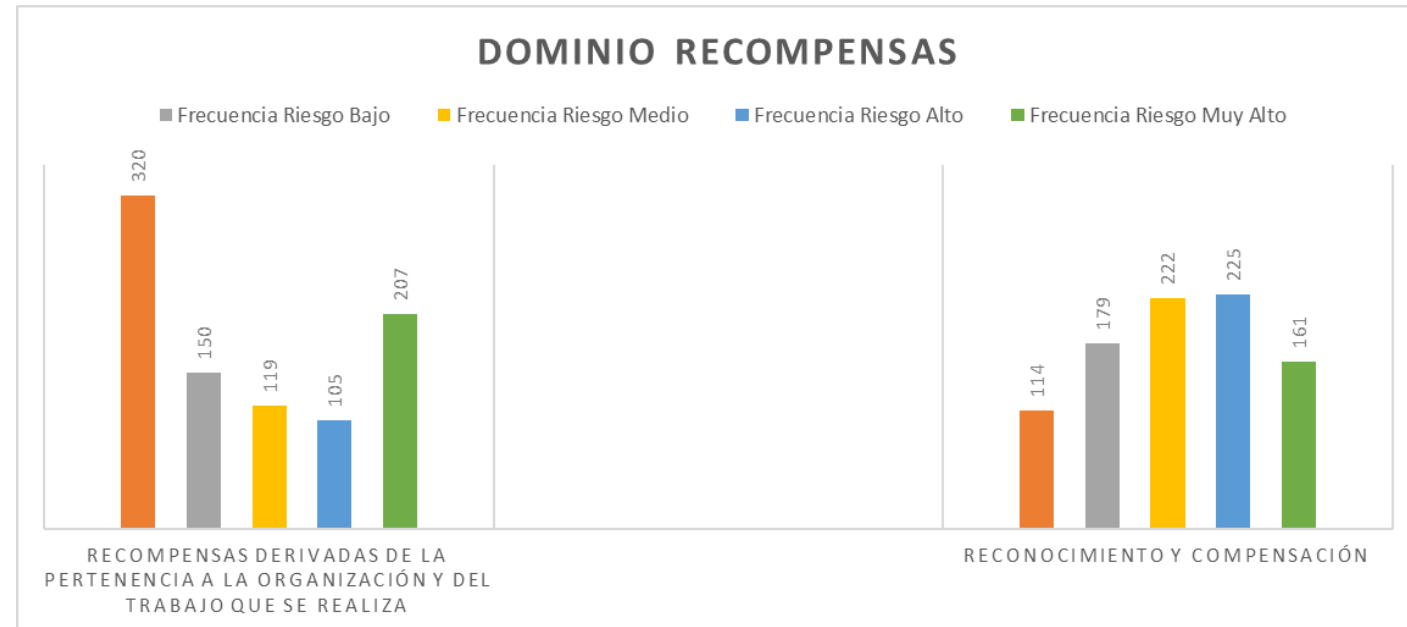
DIMENSIONES	Frecuencia "Sin Riesgo"	Frecuencia Riesgo Bajo	Frecuencia Riesgo Medio	Frecuencia Riesgo Alto	Frecuencia Riesgo Muy Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	495	194	122	53	37
Demandas emocionales	318	155	149	127	152
Demandas cuantitativas	184	286	162	96	173
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	157	201	127	273	143
Exigencias de responsabilidad del cargo	32	21	15	22	11
Demandas de carga mental	228	264	188	147	74
Consistencia del rol	32	21	20	19	9
Demandas de la jornada de trabajo	412	256	103	95	35

Dimensiones del Dominio Demandas del Trabajo



Dimensiones del Dominio Recompensas

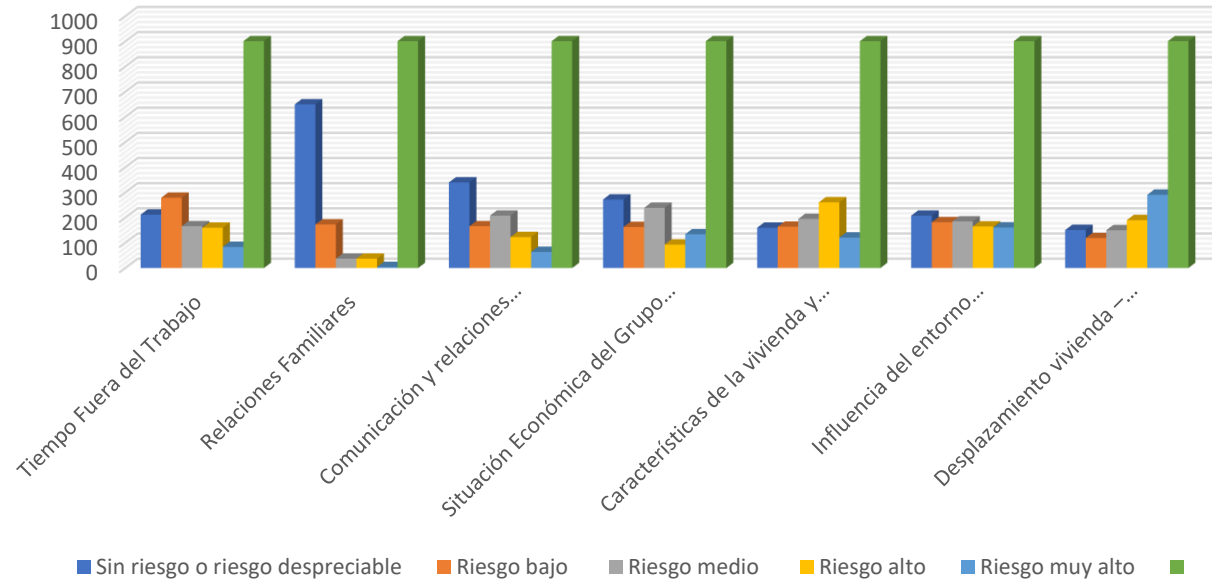
	Frecuencia "Sin Riesgo"	Frecuencia Riesgo Bajo	Frecuencia Riesgo Medio	Frecuencia Riesgo Alto	Frecuencia Riesgo Muy Alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	320	150	119	105	207
Reconocimiento y compensación	114	179	222	225	161



Dominios Extralaborales

	Tiempo Fuera del Trabajo	Relaciones Familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación Económica del Grupo Familiar	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento o vivienda – trabajo – vivienda
Sin riesgo o riesgo despreciable	212	650	340	272	160	208	151
Riesgo bajo	279	173	166	163	164	182	119
Riesgo medio	166	37	208	239	195	185	150
Riesgo alto	160	37	123	93	261	165	190
Riesgo muy alto	84	4	64	134	121	161	291

Dominios Extralaborales



Probabilidad de Derivar Enfermedades por el Estrés

Nivel de Riesgo	Frecuencia	%
Riesgo Bajo / Sin Riesgo	272	30%
Riesgo Medio	163	18%
RIESGO ALTO	202	22%
RIESGO MUY ALTO	264	29%
TOTAL	901	100%

PROBABILIDAD DE DERIVAR ENFERMEDADES POR EL ESTRÉS

