Fecha: 08-04-2025

1. NECESIDAD:

En el Decreto 0017 del 14 de Enero de 2025, se modificó la estructura del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social — Prosperidad Social, fortaleciendo las funciones de sus dependencias bajo criterios de especialidad y conexidad, liderando la articulación con entidades Estado para el seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. En el artículo 1, se establece que: *"El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social denominado Prosperidad Social es un organismo principal de la Administración Pública, del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación"*. Y en el artículo 2, se señala que tiene como objetivo:*"…dentro del marco de sus competencias legales y reglamentarias, formular, adoptar, dirigir, articular, coordinar y ejecutar las políticas, planes, programas, proyectos y estrategias que contribuyen a la consolidación productiva a través de la promoción de asociatividad económica de la población sujeta de atención, a través de mecanismos y estrategias de inclusión social y acompañamiento familiar y comunitaria, así como fijar la política para la asistencia, atención y reparación integral a las víctimas del conflicto armado de que trata el artículo 3 de la Ley 1448 de 2011, el cual desarrollará directamente o a través de sus entidades adscritas o vinculadas, en coordinación con las demás entidades u organismos del Estado competentes"*.

En el Artículo 6, del Decreto en mención se relaciona la Estructura del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social para el cumplimiento de sus funciones, dentro de las cuáles se encuentra la Oficina de Talento Humano.

En el Artículo 31, se relacionan las funciones de la Oficina de Talento Humano:

1. Elaborar y dirigir el Plan estratégico de talento humano, en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo.
2. Administrar la Planta de Empleos del Departamento, gestionar su distribución de acuerdo con las necesidades del servicio y aplicar los protocolos normativos según la naturaleza de los cargos.
3. Atender los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y concurrir en la planeación de los concursos de méritos para proveer las vacantes definitivas del Sistema General de Carrera Administrativa.
4. Gestionar la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos y el rendimiento de los gerentes públicos de conformidad con los protocolos normativos.
5. Formular, ejecutar y evaluar políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano del Departamento, de acuerdo con los lineamientos técnicos y normativos vigentes.
6. Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios del Departamento Administrativo, conforme con las normas legales vigentes.
7. Dirigir, programar, coordinar y ejecutar las actividades de administración de personal, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales de los servidores, de acuerdo con las políticas del Departamento y las normas legales vigentes establecidas sobre la materia.
8. Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de los servidores públicos del Departamento, de acuerdo con lo previsto en la Ley y normas vigentes.
9. Liderar la política de gestión del conocimiento e innovación y su implementación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
10. Custodiar, sistematizar y mantener actualizadas las historias laborales de los servidores públicos de la entidad, de conformidad con las disposiciones técnicas y normativas aplicables.
11. Mantener actualizado el manual específico de funciones y competencias laborales del Departamento.

12. Elaborar, en coordinación con las dependencias de la entidad, los estudios técnicos requeridos para modificar la estructura interna y la planta de personal del Departamento, de conformidad con los lineamientos técnicos y normativos vigentes.
13. Diseñar y ejecutar, en coordinación con la Oficina de Control Interno Disciplinario medidas, programas y estrategias de divulgación encaminadas a fortalecer una cultura organizacional orientada a la prevención, la lucha contra la corrupción, la apropiación del régimen disciplinario y la promoción de un servicio público con integridad, idóneo y eficaz al interior del Departamento, de conformidad con la normativa aplicable.
14. Apoyar a la Secretaría General en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano del Departamento, siguiendo las disposiciones legales aplicables.
15. Asesorar al Director en el ejercicio del control administrativo y de las atribuciones de suprema dirección del Sector Administrativo en relación con el talento humano, de conformidad con la normativa aplicable.
16. Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional y la observancia de sus recomendaciones en el ámbito de sus competencias, de conformidad con los objetivos de la entidad y las normas técnicas.
17. Ejercer la secretaria técnica de la comisión de personal del Departamento, con fundamento en las disposiciones legales.
18. Gestionar las acciones: atinentes con el Registro Público de Carrera Administrativa de los servidores públicos con derechos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
19. Las demás que correspondan a la naturaleza de la dependencia y las que le sean asignadas por el Director y el Secretario General.

El Decreto 0017 del 14 de Enero de 2025 deroga las disposiciones del Decreto 2094 de 2016, modificado por el Decreto 1663 de 2021, que le sean contrarias.

Así mismo en la Resolución No. 00156 de 07 de febrero de 2025 se establecen los Grupos Internos de Trabajo del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, su denominación y funciones y se dictan otras disposiciones, y en el artículo 1 se establece el Grupo Interno de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que hace parte de la Oficina de Talento Humano. En el artículo 20 de la Resolución en mención se relacionan las funciones de este Grupo Interno de Trabajo, entre las que se destacan entre otras, las relacionadas con: Formular el Plan anual institucional de bienestar y seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con el diagnostico de necesidades identificadas y atendiendo a los lineamientos de la secretaria general y la Oficina de Talento Humano. Ejecutar y realizar seguimiento al plan anual institucional de bienestar y seguridad y salud en el trabajo establecido, orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con el Plan Estratégico, los lineamientos de la Secretaría General, la Oficina de Talento Humano y las normas vigentes y Articular con entidades y organismos del orden nacional y territorial, la realización de actividades del plan anual institucional de bienestar y seguridad y salud en el trabajo, tendientes a promover las condiciones de vida laborar y el desarrollo de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con la reglamentación y normatividad vigente.

La Resolución No. 00157 del 07 de Febrero de 2025, establece los empleos que integran los Grupos Internos de Trabajo de la Entidad y en el artículo 19 se establecen los del Grupo Interno de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el marco de la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, se 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, como el Decreto 1567 de 1998, que señala en el artículo 20º que: "Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia;

así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora", y a su vez señala que " Tendrá (sic) derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias".

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025, está compuesto por cinco (5) ejes basados en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública, que es el "…instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar y que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia." Dichos ejes son:

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

El Eje 1: Equilibrio Psicosocial, hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral. Dentro del componente de Factores psicosociales, se hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las estrategias de realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos.

En el componente de Higiene mental o psicológica se deben adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo, y de manejo del estrés. Y el componente de: Prevención de nuevos riesgos a la salud tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran entre otras iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, entre otras iniciativas.

De lo anterior se deriva que el tema de Actividad Física es una iniciativa que propende por la salud física y mental de nuestros servidores y que incide en la calidad de vida laboral y su bienestar en general.

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejor la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Por lo anterior, PROSPERIDAD SOCIAL, en su Plan de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo 2025, contempla programas de protección y servicios sociales, programas de calidad de vida laboral, programas de condiciones de salud y del trabajo; dichos programas están orientados al mejoramiento del nivel de vida de los servidores públicos y el de sus familias, a optimizar el ambiente de trabajo y el clima laboral y a generar espacios recreativos, lúdicos, culturales y deportivos que permitan el afianzamiento del sentido de pertenencia y el compromiso del personal con la entidad.

Dentro de este enfoque de salud integral se ha tenido en cuenta el Informe para el Diagnóstico de Condiciones de Salud General del periodo de agosto del 2023 a marzo de 2024, de los empleados del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL realizado por Medical Protection Ltda, empresa con Licencia Salud Ocupacional número 138991 del 9 de noviembre de 2018 expedida por la Secretaria Distrital de Salud, Según requisito legal (Resolución 2346 de 2007), dicho informe está basado en los datos recolectados en los diferentes exámenes médico laborales de evaluación médica ocupacional de egreso, evaluación médica ocupacional de ingreso, evaluación médica ocupacional periódico, evaluación médica ocupacional periódico con énfasis en alturas, evaluación médica ocupacional periódico con énfasis en alturas - alimentos y evaluación médica ocupacional periódico con énfasis en alturas-espacios confinados.

Dicho informe de Condiciones de Salud es un instrumento que permite presentar el estado de salud de los empleados de PROSPERIDAD SOCIAL analizando por medio de las evaluaciones médicas ocupacionales las características sociodemográficas, factores de riesgo y diagnósticos relacionados.

Para las evaluaciones medicas se usaron diferentes instrumentos aplicados por médicos especialistas, de igual manera usados por personal capacitado como lo son fonoaudiólogos, y optómetras especialistas en salud ocupacional. Dentro de los instrumentos están la historia clínica ocupacional en la cual se aplican aspectos desde la anamnesis hasta hallazgos en el examen físico, como son la toma de tensión arterial, talla, peso y datos proporcionados por el paciente; de igual manera con los demás profesionales de la salud se utilizó historia clínica ocupacional y equipos con la tecnología adecuada para una valoración integral y acertada del personal de la empresa

Durante el periodo mencionado se realizaron 368 Exámenes Medico Laborales al personal distribuidos así: 277 Evaluación Médica Ocupacional Periódico, 58 Evaluación Médica Ocupacional De Egreso, 26 Evaluación Médica Ocupacional De Ingreso, 5 Evaluación Médica Ocupacional Periódico Con Énfasis En Alturas, 1 Evaluación Médica Ocupacional Periódico Con Énfasis En Alturas - Alimentos, 1 Evaluación Médica Ocupacional Periódico Con Énfasis En Alturas-Espacios Confinados que corresponde al 75,27% - 15,76% - 7,07% - 1,36% - 0,27% y 0,27% de la población.

En cuanto al desarrollo de actividad física 167 personas son sedentarias que corresponde al 45,38%, de la población y 201 personas con el 54,62%, desarrollan algún tipo de actividad física, como muestra la Figura 10.

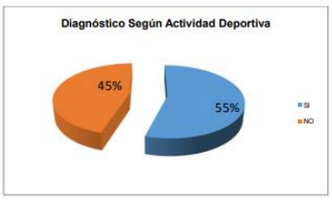


Figura 10. Diagnóstico Según Actividad Deportiva

Diagnóstico Según Actividad Deportiva	CANT	%
Si	201	54,62 %
No	167	45,38 %
TOTALES	368	100 %

Dentro de los hallazgos del examen físico se encontró un 44,02% del personal con PESO NORMAL, 38,32% del personal con SOBREPESO, 14,13% del personal con OBESIDAD GRADO I, 2,17% del personal con OBESIDAD GRADO II, 0,82% del personal con BAJO PESO, 0,27% del personal con NO DETERMINADO, 0,27% del personal con OBESIDAD GRADO III, como se evidencia en la Figura 11.

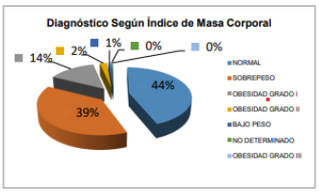


Figura 11. Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal

Diagnóstico Según Índice de Masa Corporal	CANT	%
Normal	162	44,02 %
Sobrepeso	141	38,32 %
Obesidad grado i	52	14,13 %
Obesidad grado ii	8	2,17 %
Bajo peso	3	0,82 %
No determinado	1	0,27 %
Obesidad grado iii	1	0,27 %
TOTALES	368	100 %

A raíz de los hallazgos encontrados, Medical Protection Ltda recomienda a PROSPERIDAD SOCIAL establecer un Programa de motivación e incentivos para gestar la cultura del no Consumo de Alcohol y la Práctica Deportiva en la empresa, adicionalmente, generar la cultura del autocuidado.

Así mismo, según la trazabilidad de años anteriores, se ha encontrado que se presenta un alto porcentaje en las enfermedades metabólicas lo que nos advierte frente al riesgo de enfermedades cardiovasculares, así como diabetes o hipertensión. También desde el punto de vista de Riesgo Psicosocial se hace necesario la práctica de la actividad física y del autocuidado, por lo que se evidencia la importancia de implementar medidas de prevención y promoción de hábitos de vida saludables, así como establecer un programa de motivación e incentivos para gestar la cultura de realizar actividad física en la entidad, como una de las estrategias de prevención para mejorar la salud integral de los servidores, la prevención del sobrepeso a través de la implementación de estrategias de control de peso y hábitos alimentarios, por medio de actividades que fomenten estilos de vida y trabajo saludables, que involucren tanto actividades deportivas como estrategias para el manejo del estrés, incentivar hábitos alimentarios sanos y la disminución del

tabaquismo y alcoholismo, y la promoción regular de la actividad física y el deporte, para la salud física y mental.

Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: "Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo".

Una vez revisado el concepto de la Organización Mundial de la Salud – OMS – frente al tema de la actividad física, se evidencia que está es definida como cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía. Ello incluye las actividades realizadas al trabajar, jugar y viajar, las tareas domésticas y las actividades recreativas. La expresión «actividad física» no se debería confundir con «ejercicio», que es una subcategoría de actividad física que se planea, está estructurada, es repetitiva y tiene como objetivo mejorar o mantener uno o más componentes del estado físico. La actividad física —tanto moderada como intensa— es beneficiosa para la salud.

Frente al tipo de actividad física que una población adulta entre 18 a 64 años debe realizar, la OMS señala actividades recreativas o de ocio, desplazamientos (por ejemplo, paseos a pie o en bicicleta), actividades ocupacionales (es decir, trabajo), tareas domésticas, juegos, deportes o ejercicios programados en el contexto de las actividades diarias, familiares y comunitarias.

Con el fin de mejorar las funciones cardiorrespiratorias, musculares y la salud ósea y de reducir el riesgo de ENT (Enfermedades No Transmisibles) y depresión y otros cuadros asociados a la salud mental, la OMS a su vez recomienda que:

1.Los adultos de 18 a 64 años dediquen como mínimo 150 minutos semanales a la práctica de actividad física aeróbica, de intensidad moderada, o bien 75 minutos de actividad física aeróbica vigorosa cada semana, o bien una combinación equivalente de actividades moderadas y vigorosas.

2.La actividad aeróbica se practicará en sesiones de 10 minutos de duración, como mínimo.

3.Que, a fin de obtener aún mayores beneficios para la salud, los adultos de este grupo de edades aumenten hasta 300 minutos por semana la práctica de actividad física moderada aeróbica, o bien hasta 150 minutos semanales de actividad física intensa aeróbica, o una combinación equivalente de actividad moderada y vigorosa.

4.Dos veces o más por semana, realicen actividades de fortalecimiento de los grandes grupos musculares.
Por lo anterior, y teniendo en cuenta que la inactividad física o falta de ejercicio se considera como uno de los mayores factores de riesgo en el desarrollo de la enfermedad cardíaca y que existe una relación directa entre el estilo de vida sedentario y la mortalidad cardiovascular, se sugiere como estrategia de intervención la promoción de hábitos de vida saludables y la implementación de otro tipo de estrategias que promuevan la actividad física y la alimentación saludable al interior de la entidad, así como incentivos y/o reconocimiento a los servidores que se destaquen por la promoción de hábitos saludables.

Adicionalmente, vale la pena hacer referencia al concepto de salario emocional el cual la OMS lo define así: "(…) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (…)" (Montalvo Poveda, M. E., 2018). El Programa de Acondicionamiento Físico es percibido en los últimos años como una inversión que

hace la entidad en la salud de los servidores, lo cual genera sentido de pertenencia y en general un mayor compromiso con la entidad.

Por otra parte, es importante hacer mención del concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013, así: "Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas".

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la "Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia", donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva. Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.

Es así como la Oficina de Talento Humano ha implementado el Programa de Acondicionamiento Físico al interior de la entidad, el cual ha contado con una amplia participación y un alto nivel de satisfacción por parte de las personas asistentes, manifestando como fortalezas los siguientes aspectos: La mejoría en la calidad de vida y de la salud física y mental, disminución del estrés laboral, generación de sentido de pertenencia con la entidad, la prevención de enfermedades laborales, la mejora en la disposición para asumir las labores, el fortalecimiento de la autoestima, la mejora en los hábitos y la sana utilización del tiempo libre, así mismo, a través del programa se han generado espacios para liberar tensiones y ansiedad, a la vez que se ha promovido el compromiso, responsabilidad, la activación y motivación en el trabajador, por lo que está articulado además con el Programa de Riesgo Psicosocial. Así mismo y dado que los servidores han podido participar del programa con el acompañamiento de un familiar, se ha generado un espacio de integración con la familia a través de la actividad física, lo cual ha motivado aún más la participación y el impacto positivo del programa al interior de la entidad siendo una de las actividades de bienestar más solicitadas.

Este impacto positivo, se evidencia también en el Diagnóstico de Necesidades del Plan de Bienestar, que se realizó a través de una encuesta dirigida a los servidores públicos del Nivel Nacional y Nivel Regional, la cual está basada en los cinco (5) ejes señalados por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública: Eje 1: Equilibrio Psicosocial, Eje 2: Salud Mental, Eje 3: Diversidad e Inclusión, Eje 4: Transformación Digital y Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público. La encuesta en su primera parte indaga acerca de datos para parametrizar la población, tales como edad, estado civil, composición del núcleo familiar, etc. En la segunda parte se indaga acerca de la participación y la evaluación general de las actividades de bienestar del 2024, aquellas que causaron mayor impacto y menor impacto, las razones por las cuales no se participó en algunas actividades, etc. La tercera parte hace referencia a las preguntas de diagnóstico en cada uno de los ejes mencionados y el nivel de preferencia o agrado por las actividades, donde se incluyó un espacio para las sugerencias, con el fin de conocer los aportes constructivos de los participantes.

En esta fase diagnóstica realizada en diciembre de 2024 se contó con la participación del 31% de los servidores del Nivel Nacional y con un 46% del Nivel Regional; el cálculo se hizo sobre la base de la planta de personal de fecha 25 de noviembre de 2024.

En los resultados de dicha encuesta se evidencia el impacto positivo del programa para la salud física y mental de los servidores, así:

¿Qué tipo de actividades son las que más le llaman la atención para participar en el 2025? Elija una sola opción	**RESPUESTAS**	**PORCENTAJE**
TOTAL	287	%
Culturales y Artísticas	110	38
Deportivas y de Acondicionamiento Físico	108	38
Promoción de la Salud y SST	3	1
Psicosociales: Acciones y Programas de Salud Mental	11	4
Recreativas y Familiares	55	19

ACTIVIDADES DE ACONDICIONAMIENTO FISICO:

¿En qué actividades le gustaría participar? - Escoge máximo tres opciones.	**282**	%
(en blanco)		
Actividades organizadas por gestión propia, como sesiones de fortalecimiento muscular, acondicionamiento físico, etc.	1	0
Bicipaseos en Bogotá	24	9
Caminata o Salida con mascota	2	1
Caminatas Ecológicas fuera de Bogotá	55	20
Caminatas Ecológicas Senderos Cerros Orientales	12	4
Clases de Acondicionamiento Fisico: Rumba, Pilates, Yoga, Entrenamiento Funcional, etc.	20	7
Clases de Baile	5	2
Entrenamientos Deportivos de Equipos, en alguna disciplina deportiva (Fútbol, Baloncesto, Voleybol, Running, etc)	5	2
Escuelas deportivas para niños (En deportes como Futbol, Karate, etc)	2	1
Gimnasia Laboral Presencial	2	1
Gimnasia Laboral Virtual	2	1
Jueves de Monserrate	17	6
Olimpiadas o Juegos de Integración Interdependencias	36	13
Otros	2	1
Participación en Carreras Atléticas	4	1
Participación en Juegos de la Función Pública	5	2
Práctica libre en algunos escenarios de la Caja de Compensación Familiar	3	1
Programa de Acondicionamiento Físico Individual (Gimnasio)	71	25
Rodadas ciclísticas en los alrededores de Bogotá	14	5
		100

Por consiguiente, dados los efectos positivos que el programa de Acondicionamiento Físico ha generado en la población participante durante vigencias anteriores y teniendo en cuenta el Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 2025 realizado, que es un insumo que sirvió como base para la construcción del Plan de Bienestar, vigencia 2025, se requiere dar continuidad a este programa con el propósito de promover la actividad física, generar hábitos de vida saludables e incentivar el aprovechamiento adecuado del tiempo libre, por lo que se considera necesario adelantar el respectivo proceso de selección y contratación, teniendo en cuenta que Prosperidad Social no cuenta con la infraestructura ni el personal de planta suficiente que se encargue de desarrollar las acciones previstas en este programa, y teniendo en cuenta que el literal c) del artículo 25 del Decreto 1567 de 1998, permite a las Entidades Públicas ejecutar los programas de bienestar social, a través de la contratación con personas naturales o jurídicas o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales según sea la necesidad y problemática a resolver, por lo que se considera necesario adelantar el respectivo proceso de selección y contratación.

En concordancia con lo anterior y teniendo en cuenta que el Programa de Acondicionamiento Físico, es un pilar del Programa: Más deporte, Más salud, como incentivo para fortalecer la salud física y emocional de nuestros servidores, es necesario dar continuidad al programa durante el 2025 propiciando alternativas saludables, a nivel

nacional y regional, mediante actividades presenciales y/o virtuales, con el fin de dar cubrimiento al mayor número posible de servidores de la entidad y sus familias.

El Programa de Acondicionamiento Físico hace parte del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, el cuál fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el pasado 24 de enero de 2025.

No obstante, lo anterior, es importante señalar que el contrato se ejecutará como bolsa de monto agotable y por el sistema de precios unitarios, esto en razón a que las cantidades pueden variar de acuerdo con las necesidades y prioridades que se presenten durante la ejecución del contrato.

El valor del presupuesto asignado para este proceso es de HASTA CIENTO CUARENTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($142.350.000). La presente necesidad se encuentra incluida en el Plan Anual de Adquisiciones del 2025 y se ejecutará en dicha vigencia con recursos propios de funcionamiento.

2. OBJETO:

Prestar los servicios de acondicionamiento físico y deportivo, de forma presencial y virtual, al personal beneficiario del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 de Prosperidad Social.

3. CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS DEL BIEN Y/O SERVICIO A CONTRATAR:

En el Anexo No. 3. Especificaciones Técnicas, se encuentran relacionados los requisitos técnicos mínimos del servicio a contratar, por lo tanto, son de OBLIGATORIO cumplimiento.

4. PERMISOS, LICENCIAS, AUTORIZACIONES Y CERTIFICACIONES.

El proveedor no requiere permisos especiales para operar sus servicios, no obstante, para la realización del programa de Acondicionamiento Físico y la divulgación y promoción de hábitos de vida saludables se requiere de personal especializado en temas afines o relacionados.

5. VARIACIÓN DE ESPECIFICACIONES

Durante el 2024 el programa de Acondicionamiento Físico estuvo incluido como actividad dentro del proceso contractual del Plan de Bienestar 2024 del Nivel Nacional a través de bonos para asistir a cualquier sede con treinta días de vigencia. Durante la vigencia 2025 se plantea un proceso contractual diferenciado frente al plan de bienestar.

6. CLASIFICADOR DE BIENES Y SERVICIOS:

De acuerdo con el Código Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas, los bienes del presente proceso corresponden al siguiente código 91101501, desagregado así:

Grupo F	Servicios
Segmento 91	Servicios Personales y Domésticos
Familia 10	Aspecto Personal
Clase 15	Facilidades de Spa, Ejercicios y Rejuvenecimiento
Producto 01	Gimnasios y Centros de Salud

7. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS:

Se deben desarrollar las siguientes obligaciones, cumpliendo con la totalidad de requerimientos exigidos y la descripción detallada de los servicios y actividades requeridos:

1. Cumplir con la totalidad de requerimientos exigidos y la descripción detallada de los servicios y actividades requeridos, que se encuentran descritos en el Anexo No. 3 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS.

2. Garantizar la inscripción por mes de los participantes en las sedes que elijan, de conformidad con el listado que Prosperidad Social envié a través de la Oficina de Talento Humano y el supervisor del contrato.

3. Poner a disposición de la Entidad los cupos que se requieran por mes en las sedes para los participantes de Prosperidad Social.

4. Garantizar la disposición de las instalaciones en las sedes, mínimo de lunes a sábado, de acuerdo con los horarios establecidos para cada sede.

5. Garantizar la óptima operatividad de la aplicación móvil, que permita el acceso a los servicios que se encuentran descritos en el Anexo No. 3 ESPECIFICACIONES TÉCNICAS.

6. Garantizar el acceso a la plataforma y/o App que permita disfrutar de los servicios que se encuentran descritos en el Anexo No. 3. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS.

7. Enviar un informe al final de la ejecución del contrato, en el que se relacionen las mediciones de condiciones de salud de las personas que participaron en el programa en el 2025, por más de tres meses, tales como: Talla, peso, índice de masa corporal, porcentaje de grasa, perímetro abdominal, presión arterial, frecuencia cardiaca, etc que permita realizar un comparativo entre la primera evaluación y la última evaluación realizada para cada servidor, indicando en cada informe, las fechas respectivas de evaluación. La relación de las personas será enviada previamente por el supervisor del contrato.

8. Cumplir con la Ley de Protección de Datos personales de los servidores de la entidad inscritos, establecida en la Ley 1581 de 2012, en cuanto al manejo de la información personal y sensible, las finalidades del uso de datos personales, autorizaciones y derechos de los titulares, y en general todo lo relacionado con el tratamiento de los mismos. Se debe impedir que los datos de los servidores inscritos se usen, por ejemplo, con fines comerciales para hacer mailing masivo promocional con servicios del prestador del servicio. La base de datos de inscritos en ningún momento se debe compartir con el área comercial del prestador del servicio y los datos deben ser salvaguardados atendiendo a la normatividad vigente en esa materia.

9. Presentar Informe Mensual de Asistencia, en las fechas solicitadas por el supervisor del contrato, que corresponda efectivamente a los controles de ingresos mensuales de los participantes a la sede en el mes con fines de entrenamiento físico, a través de la información recopilada a través de los medios digitales y/o tecnológicos de los que se disponga.

10. Apoyar a la entidad en las acciones de difusión, sensibilización y/o concientización que se desarrollen durante la ejecución del contrato desde la Oficina de Talento Humano, en temas relacionados con actividad física y hábitos de vida saludables.

11. Realizar la planificación, organización logística y ejecución contractual en coordinación permanente con Prosperidad Social, a través del supervisor del contrato.

12. Disponer de la infraestructura física y humana necesaria para la adecuada ejecución del contrato.

13. Garantizar la disponibilidad de equipos para el acondicionamiento físico de los participantes inscritos.

14. Asegurar que la infraestructura, equipos y máquinas ofrecidos en cada sede se encuentren en excelentes condiciones de calidad y de seguridad, durante la totalidad del término de ejecución del contrato y que se les han realizado los mantenimientos, calibraciones o ajustes necesarios, para garantizar las condiciones de seguridad requeridas para su uso.

15. Garantizar que las sedes, se encuentren en óptimas condiciones de salubridad y cumplir con todas las disposiciones sanitarias vigentes y medidas de contención de cualquier contingencia sanitaria que se presente, de modo que deberá contar con estrictas medidas sanitarias y de desinfección en sus sedes físicas.

16. Efectuar el acompañamiento al programa, a través de mínimo un asesor y/o enlace operativo durante la ejecución del contrato, que oriente, informe y realice seguimiento al programa, en coordinación permanente con el supervisor del contrato. Los asesores y/o enlaces operativos deben coordinar el seguimiento a la inscripción, activación, seguimiento de asistencia y facturación, y adicionalmente deben realizar el acompañamiento, servicio al cliente y resolución de inquietudes y novedades que se puedan presentar sobre los diferentes servicios que enmarcan el objeto de esta contratación. Los asesores y /o enlaces operativos serán los responsables del seguimiento de la buena prestación del servicio y de revisar, corregir, tramitar y buscar que la prestación del servicio se realice en las condiciones y parámetros fijados por la ley y por la Entidad, así como gestionar los informes requeridos por Oficina de Talento Humano. En caso de requerir cambio de alguno de los profesionales por desempeño, dentro del proceso de desarrollo del contrato, el supervisor informará para que haga los cambios pertinentes.

17. Garantizar la infraestructura física con las áreas mínimas mencionadas que se encuentran descritas en el Anexo No. 3. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS, así como la disponibilidad de equipos y el personal especializado requerido para la ejecución del contrato en todas las sedes de las diferentes ciudades ofertadas.

18. Hacer entrega de un informe final que incluya: Número de participantes nivel nacional y regional, Número de familiares inscritos, relación de otras actividades realizadas de acondicionamiento físico y promoción de hábitos de vida saludables (Charlas, Clases Virtuales y similares) y relación de participantes. Esto será requisito para la recepción de la última factura de cobro.

19. Informar al Supervisor del Contrato, acerca de los servidores que presenten algún tipo de restricción en su valoración clínica inicial, como es el caso de personas que en su valoración se les detecte problemas médicos o restricciones físicas que nos les permita realizar actividad física sin riesgos para su propia salud e integridad física (casos de enfermedad cardiovascular, problemas osteomusculares, obesidad mórbida, etc.). Del mismo modo, si el servidor no gestiona la realización de su valoración inicial o no autoriza la realización del mismo, esta situación debe ser notificada oportunamente al supervisor del contrato.

20. Mantener los precios de los servicios establecidos en la propuesta presentada durante la totalidad del término de duración del contrato.

21. Realizar la planificación, organización logística y ejecución contractual, en coordinación permanente con PROSPERIDAD SOCIAL, a través del supervisor del contrato.

22. Cumplir con las indicaciones dadas por PROSPERIDAD SOCIAL a través del supervisor, para efecto de la prestación de los servicios.

23. Contar con el personal necesario para hacer acompañamiento a los participantes en las sedes y verificar que cumplan con los protocolos, recomendaciones y medidas de seguridad necesarias para minimizar el riesgo de accidentes o lesiones.

24. Informar al supervisor del contrato acerca de cualquier novedad que se pueda presentar en las sedes ofertadas durante la ejecución del mismo.

8. PLAZO DE EJECUCIÓN:

El plazo de ejecución será hasta el 31 de diciembre de 2025 y/o hasta agotar el presupuesto del contrato, lo que ocurra primero; contado a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.

9. LUGAR DE EJECUCIÓN:

El lugar de ejecución será la ciudad de Bogotá D.C, y las ciudades y/o municipios señalados en el Anexo No. 3. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS.

El domicilio contractual es la ciudad de Bogotá D.C.

10. FORMA DE PAGO:

PROSPERIDAD SOCIAL pagará el valor del contrato por los servicios efectivamente prestados, una vez cumplidos los siguientes requisitos:

1. Presentación de Factura que cumpla con todos los requisitos de Ley.
2. Certificación de cumplimiento del objeto del contrato, y recibido a satisfacción expedido por el supervisor del contrato designado por **PROSPERIDAD SOCIAL**.
3. Presentación de certificación a la fecha, expedida por el Revisor Fiscal o el Representante Legal de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la ley 1150 de 2007 – en la cual se acredite el cumplimiento del pago de las obligaciones derivadas de los aportes de sus empleados, a los sistemas de Salud, Riesgos Profesionales, Pensiones y aportes a las cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Sena.

NOTA 1: *La factura electrónica, debe estar validada previamente por la DIAN, conforme con las disposiciones señaladas en la normatividad vigente, y cumplir con los lineamientos impartidos por Prosperidad Social y por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para su validación en el SIIF Nación.*

NOTA 2: *Si la factura no es correctamente elaborada o no se acompaña con los documentos requeridos para él pago, el término para éste sólo empezará a contarse desde la fecha en que se haya aportado el último de los documentos. Las demoras que se presenten por estos conceptos serán responsabilidad del contratista y no tendrá por ello derecho al pago de intereses o compensación de ninguna naturaleza.*

NOTA 3: *El pago se realizará previa presentación de los documentos requeridos para el efecto. No obstante, la forma de pago prevista, ésta queda subordinada a la aprobación del Programa Anual Mensualizado de Caja - PAC y su giro respectivo por parte de la Dirección del Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.*

NOTA 4: *No se admitirán propuestas con formas de pago diferentes a las aquí establecidas. Por lo anterior, se entenderá aceptada la forma de pago al momento de la presentación de la oferta.*

NOTA 5: *Es responsabilidad del contratista informar cuando se encuentre en alguna de las siguientes situaciones administrativas:*

- *Sea autorretenedor del impuesto de Industria y Comercio en el municipio de ejecución del contrato.*
- *No sea sujeto del impuesto de Industria y Comercio en el municipio de ejecución del contrato.*
- *Así mismo, debe adjuntarlos soportes que demuestren dichas situaciones.*

NOTA 6: *EL CONTRATISTA con la suscripción del contrato, acepta que en el evento en que el valor total a pagar tenga centavos, estos se ajusten o aproximen al peso, ya sea por exceso o por defecto, si la suma es mayor o menor a 50 centavos. Lo anterior, sin que sobrepase el valor total establecido en el presente contrato.*"

El contrato de acondicionamiento físico se ejecutará como bolsa de monto agotable, por el sistema de precios unitarios, el valor del presupuesto asignado será hasta por la suma de CIENTO CUARENTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($142.350.000). Previa presentación de la factura electrónica, PROSPERIDAD SOCIAL, pagará el valor de los servicios prestados en pagos mensuales de acuerdo con el número de servidores efectivamente inscritos en cada mensualidad y el porcentaje que la entidad reconoce, según el rango salarial de los mismos, de acuerdo con lo establecido en el **Anexo No. 3. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS** y el reglamento del Programa.

Para tal efecto, el supervisor del contrato informará AL PRESTADOR DEL SERVICIO dentro de los quince (15) días calendario anteriores al inicio de cada mes, el número de servidores inscritos y los valores discriminados por porcentaje según corresponda: **Reconocimiento del 80%** del valor mensual del servicio prestado para los servidores con **asignación salarial menor o igual a 4 SMMLV**, **70%** del valor mensual del servicio prestado para los servidores con **asignación salarial mayor a 4 SMMLV y menor o igual a 8 SMMLV** y **60%** del valor mensual del servicio prestado para los servidores con **asignación salarial mayor a 8 SMMLV.**

El servidor público deberá pagar el porcentaje restante del 20%, 30% o 40%, según corresponda, descontado por nómina cuya transferencia se hará por Prosperidad Social directamente al PRESTADOR DEL SERVICIO. Lo anterior aplica para el pago de afiliación en sede física.

Para el caso de los familiares inscritos se apoyará con el mismo porcentaje que al servidor, y el porcentaje restante se descontará de igual forma a través del descuento por nómina realizada al servidor y se pagará por transferencia directamente al PRESTADOR DEL SERVICIO, previa relación enviada por el supervisor del contrato.

Por otro lado, el servicio de clases grupales, charlas, entrenador virtual y los bonos se paga totalmente del contrato de la Entidad, y se pagará mensualmente según los servicios efectivamente prestados.

11. ANÁLISIS DEL RIESGO Y LA FORMA DE MITIGARLO

Con formato: Fuente: Sin Negrita

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del contrato?	Responsable por implementar el tratamiento	A partir de cuando se inicia el tratamiento	Cuando se completa el tratamiento
													Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría				
1	General	Externo	Ejecución	Riesgos Regulatorios	Expedición de normas que impongan nuevos tributos, impuestos o cargas parafiscales, que pueden afectar el equilibrio económico del contrato.	Genera una carga adicional a las previstas, que puede afectar a cualquiera o a las dos partes del contrato.	3=Posible	2= Menor	5	Riesgo Medio	Prosperidad Social y Contratista	Aplicación inmediata de las disposiciones legales y ajuste de los procesos internos de la entidad.	2=Improbable	2= Menor	4	Riesgo Bajo	No	Prosperidad Social	Inicio Contrato	Finalización Contrato
2	Específico	Interno	Ejecución	Riesgos Operacionales	El número de personal participante en el programa de acondicionamiento fisico, es deficiente comparado con la demanda proyectada inicialmente.	Genera retrasos en la ejecución contractual y hace necesario generar nuevas estrategias de promoción	3=Posible	2= Menor	5	Riesgo Medio	Prosperidad Social y Contratista	Seguimiento al impacto de las actividades y estrategias de promoción tanto para el acondicionamieno fisico en sede, como para las demás actividades de promocíon de la salud y habitos de vida saludables.	2=Improbable	2= Menor	4	Riesgo Bajo	No	Prosperidad Social y Contratista	Inicio Contrato	Finalización Contrato
3	Específico	Interno	Ejecución	Riesgos Operacionales	El personal participante hace uso indebido de los equipos y máquinas ubicadas en la sede y omite el reglamento del programa en cuanto a uso de las máquinas, calentamiento previo, etc, lo que puede ocasionar afectaciones en la salud de los usuarios.	Genera accidentes laborales que afectan a la salud del servidor y aumento del ausentismo de la entidad.	4=Probable	3= Moderado	7	Riesgo Alto	Prosperidad Social	Seguimiento a la promoción del programa y su reglamento, garantizar la presencia permanente de entrenadores en las sedes que solventen las inquietudes durante la ejecución del contrato.	3=Posible	2= Menor	5	Riesgo Medio	No	Prosperidad Social y Contratista	Inicio Contrato	Finalización Contrato
4	Específico	Externo	Ejecución	Riesgos Económicos	Situaciones asociadas con factores macroeconónomicos ajenos a la ejecución del convenio/ contrato, que afectan el precio de los bienes y servicios requeridos en el desarrollo de las obligaciones y/o del objeto contractual.	Afecta los tiempos de implementación, acompañamiento y/o ejecucion de los contratos / convenios. Reduce el alcance de los contratos / convenios ejecutados.	3=Posible	3= Moderado	6	Riesgo Alto	Prosperidad Social y Contratista	Diseñar un plan de contingencia para dar respuesta a la ocurrencia de la situación.	3=Posible	2= Menor	5	Riesgo Medio	Si	Prosperidad Social y Contratista	Ejecución Contrato	Finalización Contrato

5	General	Externo	Ejecución	Riesgos Sociales o Políticos	Retrasos o imposibilidad de ejecutar el objeto del contrato / convenio, derivado de situaciones de orden público, confinamientos, paros, huelgas, asonadas, extorciones, actos terroristas, acciones de grupos al margen de la ley o novedades que impidan la movilización en los territorios donde se ejecuta.	Demoras en la ejecucion del contrato / convenio, desviacion en el cronograma de actividades o imposibilidad de ejecucion.	4=Probable	3= Moderado	7	Riesgo Alto	Prosperidad Social y Contratista	Replantear cronograma de ejecución; establecer alternativas mediante planes para atender la contingencia.	2=Improbable	2= Menor	4	Riesgo Bajo	Si	Prosperidad Social y Contratista	Ejecución Contrato	Finalización Contrato
6	General	Externo	Ejecución	Riesgos Operacionales	Dificultad para ejecutar el objet del contrato,derivado de confinamientos por emergencia sanitaria o de seguridad de orden nacional que se presente.	Demoras en la ejecucion del contrato, cambios en el cronograma de actividades o imposibilidad de ejecucion.	4=Probable	2= Menor	6	Riesgo Alto	Prosperidad Social y Contratista	Establecer alternativas virtuales para la ejecución de las diferentes actividades propias del contrato.	1=Raro	2= Menor	3	Riesgo Bajo	No	Contratista	Ejecución Contrato	Finalización Contrato

12.IMPUESTOS

El acondicionamiento físico está relacionado directamente con los temas de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se establece que este servicio está contemplado en el numeral 1 del artículo 476 del Estatuto Tributario, que indica que "los servicios de salud están excluidos del IVA".

"Adicionalmente, de conformidad con lo establecido en el Decreto 175 de 2025 "Por el cual se adoptan medidas tributarias destinadas a atender los gastos del Presupuesto General de la Nación necesarios para hacer frente al estado de conmoción interior decretado en la región del Catatumbo, el área metropolitana de Cúcuta y los municipios de Río de Oro y González del departamento del Cesar", para la ejecución del contrato se deberá dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 8 del mencionado Decreto, así como a los artículos 514 y siguientes del Estatuto Tributario, en relación con el Impuesto de Timbre, con base en lo cual la tarifa a cargo del contratista será del 0,5% del valor de la orden de compra (antes de IVA), en los casos que haya lugar a ello."

13. CUADRO DE COSTOS

Para efectos de presentar la cotización, el PROVEEDOR deberá especificar los respectivos costos, teniendo en cuenta que PROSPERIDAD SOCIAL no reconocerá ningún reajuste adicional de precios.

UBICACIÓN DE LA SEDE (ZONA GEOGRÁFICA /CIUDAD)		COSTO UNITARIO MENSUAL POR PERSONA SERVICIO ENTRENAMIENTO PRESENCIAL
ZONA GEÓGRAFICA EN BOGOTÁ- (Incluido Soacha) Sede física entrenamiento presencial	**Zona Norte**	
	Zona Sur	
	Zona Oriente	
	Zona Occidente	
ZONA FUERA DE BOGOTÁ – Sede física entrenamiento presencial	**Costo único para todas las ciudades ofertadas**	

SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO UNITARIO
Aplicación móvil de entrenamiento	1 mes de inscripción	

SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO UNITARIO
Clases grupales de acondicionamiento físico por demanda.	01 clase	
Charla o taller presencial y/o virtual con temas en hábitos de vida saludables y relacionados por demanda.	01 charla o taller	

Bono virtual equivalente a un mes de inscripción en cualquiera de las sedes ofrecidas, solicitados por demanda, con el fin de incentivar la actividad física.	01 bono	

Vigencia de la cotización (Mínimo 45 días).

Elaboró:
Sandra Patricia Urrea Camargo - Profesional Especializado GIT Bienestar-SST

Revisó:
Yurany Suarez – Coordinador GIT Bienestar-SS

Aprobó:
Edward Kenneth Fuentes Pérez – Jefe Oficina de Talento Humano (E)

Dependencia Solicitante:
Oficina de Talento Humano