



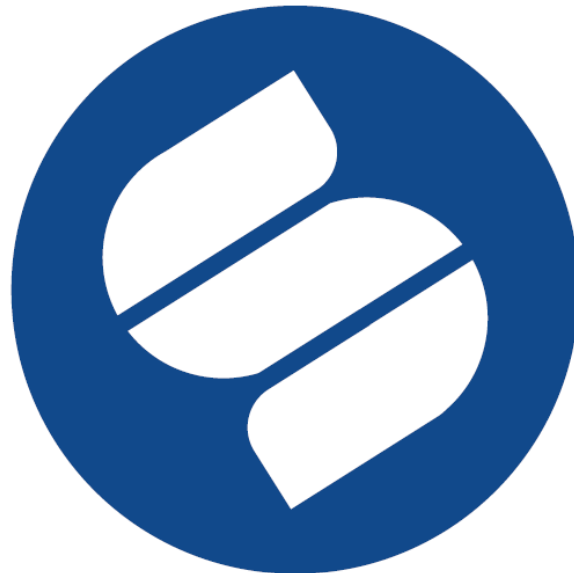
**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
Alcance.....	4
Términos y Definiciones	5
Fuentes de Información	5
Fases Plan de Acción	6
I. Fase: Diagnóstico.....	6
II. Fase: Definición Actividades	7
III. Fase: Ejecución	10
IV. Fase: Evaluación	11
V. Fase: Cronograma.....	11



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Introducción

La Superintendencia de Sociedades es una entidad pública comprometida con el Bienestar Laboral, entendido como un proceso permanente, encaminado a crear, mantener y mejorar las condiciones orientadas a favorecer el desarrollo integral de sus servidores públicos, impactando el logro de los objetivos institucionales mediante una cultura de alto rendimiento.

El propósito principal de este plan es promover el bienestar, el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal, enalteciendo su labor en el servicio público.

Para establecer el Plan de Bienestar e Incentivos 2022 se tomaron las directrices dadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión impartida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así mismo se tuvo en cuenta las recomendaciones emitidas en la Guía de estímulos para los servidores Públicos, Programa Nacional de Bienestar Social, evaluaciones de calidad de las actividades desarrolladas en el último año, resultados medición encuesta Clima Organizacional, resultados obtenidos de la implementación del modelo empresas familiarmente responsable, así como el Informe de Resultados de la Encuesta de identificación de necesidades de Bienestar aplicada a los servidores de la entidad, para la vigencia 2022

El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores, como motor de la generación de resultados. Así mismo, valores como la integridad y la confianza, resultan esenciales para el desarrollo de las labores del servidor público.

Teniendo en cuenta las condiciones actuales ocasionadas por la pandemia, se requiere abordar el Bienestar de los servidores públicos bajo diferentes dimensiones; siendo oportuno alinear las acciones propuestas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos al modelo biopsicosocial, el cual relaciona el comportamiento, los pensamientos y las relaciones sociales de la persona con su estado de salud. Al adoptar y practicar comportamientos positivos que estimulen el desarrollo de un adecuado estado de salud, que le permita al individuo tener un buen nivel de calidad de vida al contar con equilibrio físico, mental, emocional y social, el cual está influenciado por los factores sociales, económicos, espirituales, culturales y psicológico, se impactará de manera positiva su estado de salud.



Objetivo General

Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias, a través de la implementación de estrategias que atiendan las necesidades de bienestar social e incentivos, buscando el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, promoviendo el sentido de pertenencia con la Entidad e incrementando así su productividad, desde el modelo biopsicosocial.

Objetivos Específicos

- Promover el modelo de gestión de Empresas Familiarmente Responsables en la entidad.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar.
- Otorgar reconocimiento e incentivos a los servidores públicos, orientados a promover una cultura de alto rendimiento.
- Generar acciones que conlleven a consolidar a la Entidad como un Gran Lugar para Trabajar.
- Fortalecer la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Procurar la calidad, y eficacia de los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los colaboradores y su grupo familiar.

Alcance

Se beneficiarán del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores públicos de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018. Respecto al Plan de Incentivos.

Para efectos del Plan de Bienestar Social e Incentivos se entiende por familia del servidor:

- i) el cónyuge o compañero(a) permanente
- ii) los padres del empleado
- iii) los hijos hasta los 25 años o en condición de discapacidad, que dependan económicamente del servidor.



Términos y Definiciones

- **Bienestar.** Estado vital de una persona caracterizado por estar satisfecho con la propia vida, experimentar con frecuencia emociones positivas y disfrutar de una salud física y psíquica ajustada a las propias expectativas. (Enciclopedia salud.com).
- **Calidad de Vida Laboral.** Es lo que siente un trabajador en relación con cada aspecto laboral, incluyendo en este el ámbito económico, beneficios, seguridad, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y relación con la organización (Schwartz, 2018).
- **Clima Organizacional:** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.
- **Incentivos:** De acuerdo con Función Pública (2007), el incentivo debe ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.
- **Modelo EFR:** El Modelo efr es una herramienta de gestión única en el mundo que aporta una metodología sencilla y eficaz para posibilitar los procesos de conciliación en las empresas grandes, medianas y pymes. Se trata de un modelo de gestión, basado en la mejora continua, que responde a una nueva cultura de trabajo en el ámbito de la responsabilidad social empresarial. Y, sin duda, son muchos los beneficios asociados al diseño, implantación y certificación de un proceso efr en una organización, si bien los más comunes son: Compensación, excelencia, atracción de talento, compromiso y clima, igualdad y diversidad, salud y bienestar, entre otros. (FUNDACION MASFAMILIA, 2021)

Fuentes de Información

- Normatividad
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Guía y Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos.
- Formatos Evaluaciones de Calidad Actividades Desarrolladas 2021
- Indicadores de Gestión de Plan de Bienestar e Incentivos desarrollado en la vigencia 2021
- Informe de Resultados de la Encuesta de Bienestar aplicada a los servidores de la entidad, para la vigencia 2021



- Resultados de la Gestión del rendimiento laboral, correspondiente al segundo semestre 2020 y primer semestre 2021.
- Resolución número 100-007130 del 17 de diciembre de 2021 que adoptó el Plan de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Superintendencia de Sociedades para el año 2022.
- Diagnostico efr para certificación inicial.

Fases Plan de Acción

I. Fase: Diagnóstico

Con el objetivo de identificar y desarrollar un plan acorde a la situación actual y las condiciones de salud pública asociadas a la pandemia, se realizó mediante canales virtuales la aplicación de la encuesta de identificación de necesidades de bienestar para el año 2022, con el fin de propiciar la participación de los servidores públicos de la entidad en la construcción de un Plan orientado al desarrollo de acciones que promuevan Bienestar y la Calidad de Vida de nuestro servidores públicos y sus familias, bajo un modelo biopsicosocial el cual impacte directamente en la consecución del logro de los objetivos institucionales.

Tabla. No. 1

ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	
Total población	645
Total participación	328
% Muestra	50,85
% Nivel de confianza respecto al total de población	

A partir de los resultados de la encuesta de identificación de necesidades y los lineamientos definidos en la Guía de estímulos para los servidores públicos, el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022 estará enfocado en:

Bienestar Social

Calidad de Vida Laboral

- Empresa Familiarmente Responsable
- Medición e intervención del clima laboral
- Desvinculación laboral asistida
- Adaptación al cambio organizacional
- Cultura organizacional
- Trabajo en equipo
- Liderazgo



Protección y Servicios Sociales

- Familia
- Cultura física, deporte y recreación
- Artísticos y culturales
- Preparación para el Retiro Laboral
- Reconocimientos Especiales
- Educación formal
- Capacitación informal en artes y artesanías
- Promoción en programas de vivienda

Incentivos

No Pecuniarios

- Becas
- Comisiones
- Viajes
- Publicaciones
- Encargos

Pecuniarios

- Equipos de trabajo – Dinero

II. Fase: Definición Actividades

De acuerdo al diagnóstico se relacionan las actividades a desarrollar durante la vigencia 2022 inmersas en la Ruta de la Felicidad la cual hace parte de las Rutas de Creación de Valor de la Guía Estratégica de Talento Humano.

Actividad	Metodología	Población Objeto	Recursos
CALIDAD DE VIDA LABORAL			
EFR	Implementación del modelo de gestión Empresas Familiarmente responsables.	Servidores Públicos y Familia	Funcionamiento
Clima Laboral	Medición e intervención Clima Laboral.	Servidores Públicos	Funcionamiento
Desvinculación laboral asistida	Ejecución programa para la desvinculación laboral asistida.	Servidores Públicos	Funcionamiento Apoyo Caja de Compensación
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES			
Programa de Familia			



Semana de Bienestar	Actividades pedagógicas y de Concurso: Cine en familia	Servidores Públicos y Familia (Núcleo familiar autorizado)	FESS
Día del Niño	Concurso Carnavales del Mundo Entrega kit infantil Pasadía parque para niños	Hijos de los servidores públicos de 0 años a los 12 años de edad.	Funcionamiento
Conversatorios Comunicación en familia	Fortalecimiento de vínculos familiares.	Servidores Públicos y Familia (Núcleo familiar autorizado)	Funcionamiento
Cine y Teatro	Boletería de Teatro o Cine y Alimentación	Servidores Públicos y Familia (Núcleo familiar autorizado)	Funcionamiento
Programa cultural y recreativo			
Conéctate con la Naturaleza	Caminatas Ecológicas Turismo en pareja	Servidores Públicos	FESS
Vacaciones recreativas	Vacaciones recreativas hijos de los servidores públicos	Hijos de los servidores públicos	Funcionamiento Apoyo Caja de Compensación
Talleres de Emprendimiento	Concurso la super tiene talento master chef	Servidores Públicos	NA
Club de Lectura	Encuentros de lectura, promoción de la lectura	Servidores Públicos	NA
Ferias de servicios	Ferias de Servicios: Ferias de caja de compensación, programa servimos, salud y otros servicios.	Servidores Públicos	NA
Cierre de Gestión	Cierre y reconocimiento de la Gestión realizada durante la vigencia 2022	Servidores Públicos	Funcionamiento
Programa preparación para el retiro laboral			
Despedida Institucional	Comunicar mediante banner en los canales internos de comunicación de la entidad, el retiro por pensión de los servidores públicos, con mensaje de agradecimiento.	Servidores Públicos Pensionados	NA
Reconocimiento a	Agradecimiento con mensaje	Servidores Públicos	NA



la trayectoria	de reconocimiento por su labor durante el tiempo trabajado en la Entidad.	Pensionados	
Sensibilización Preparación retiro laboral	Asesoría Financiera Asesoría Legal y Psicosocial Salidas Vivenciales	Servidores Públicos Prepensionados	Funcionamiento
Programa reconocimiento especiales			
Día del Servidor público	Actividad pedagógica	Servidores Públicos	Funcionamiento
Día de Cumpleaños	Envío Bono de consumo	Servidores Públicos	Funcionamiento
Día para promover la equidad de genero	Evento	Servidores Públicos	Funcionamiento
Día de la Secretaria (o)	Envío Reconocimiento	Servidores Públicos	Funcionamiento
Día del Conductor	Envío Reconocimiento	Servidores Públicos	Funcionamiento
Madres de la Entidad	Envío Reconocimiento	Servidores Públicos	Funcionamiento
Padres de la Entidad	Envío Reconocimiento	Servidores Públicos	Funcionamiento
Día de los Niños	Envío Reconocimiento	Servidores Públicos	Funcionamiento
Día el Abuelo	Envío Reconocimiento	Servidores Públicos	Funcionamiento
Servidores públicos que prestan servicios de atención al ciudadano	Actividad pedagógica e incentivo	Servidores Públicos que tienen en sus funciones atención al ciudadano	Funcionamiento
Cultura Física			
Valoraciones	Valoración Física Valoración Nutricional Conversatorios Servidores sintomáticos.	Servidores Públicos	Funcionamiento
Gimnasios	Interno Externo	Servidores Públicos	Funcionamiento
Conversatorios	Nutrición	Servidores Públicos	FESS
Concursos	Mercado Saludable Chef Saludable	Servidores Públicos	FESS
Talleres	Cocina Saludable	Servidores Públicos	FESS
Seguimiento FS.	Talleres fortalecimiento Muscular Campañas de sensibilización plan de trabajo preventivo		FESS ARL EPS



Deportes			
Festivales deportivos internos	Se realizarán virtuales, Bolos, Bolos criollos, juegos de mesa, Minitejo, Ajedrez. De acuerdo al comportamiento de la pandemia se harán los ajustes necesario a presenciales	Servidores Públicos	Funcionamiento y Caja de Compensación
Actividades de Recuperación acondicionamiento Físico	Entrenamiento para equipos de Voleibol Futbol Femenino y Masculino Tenis de mesa Atletas	Servidores Públicos	Funcionamiento
Clases Cardiovasculares	Rumba Yoga	Servidores Públicos	Funcionamiento
Concursos	Concursos Lúdicos deportivos	Servidores Públicos	Funcionamiento
Conversatorios	Conversatorios médico Deportólogo	Servidores Públicos	FESS
	Adaptación a la actividad física, sus riegos y planes de mejoramiento.		
Programa de vivienda			
Feria	Feria de Vivienda	Funcionarios de la Entidad	Apoyo Caja de compensación
Créditos para Vivienda	Convocatoria, asignación y desembolso créditos de Vivienda	Funcionarios de la Entidad	Funcionamiento
PROGRAMA DE INCENTIVOS			
Reconocimiento a los mejores servidores públicos y mejor equipo de trabajo	Entrega de incentivos a los servidores públicos en nivel sobresaliente	Servidores Públicos	Funcionamiento
	Entrega de incentivos al mejor equipo de trabajo	Servidores Públicos	Funcionamiento
	Ceremonia de Reconocimiento	Servidores Públicos	Funcionamiento

III. Fase: Ejecución

Durante la ejecución se espera:

- Realizar el 100% de las actividades programadas de acuerdo al cronograma, teniendo en cuenta las condiciones actuales de trabajo en casa y aislamiento selectivo inteligente decretados por el Gobierno Nacional
- Obtener una percepción mínima de calidad del 85% en cada actividad desarrollada.
- Convocar el 100% de la población para que participe en alguna de las diferentes actividades previstas dentro de los programas de bienestar social e incentivos.



IV. Fase: Evaluación

Al Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la Superintendencia se le realizan las siguientes mediciones:

- Se contará con el Indicador de eficacia: Actividades planeadas / Actividades ejecutadas.
- Evaluación Percepción de Calidad de las actividades
- Acciones de Mejora
- Meta: 85%
- Periodicidad de reporte del indicador: trimestral

V. Fase: Cronograma

Ver Anexo Excel.