



# SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

Actualización: Bogotá D.C. 29 de enero de 2024

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover  
empresas innovadoras, productivas y sostenibles.  
[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
Tel Bogotá: (601) 2201000  
Colombia



TR- CO17/7851 TR- CO17/7853 TR- CO17/7858 CS - CER279481

CO - 071 / 2021 / ICONTEC

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción .....	3
Objetivo General .....	4
Objetivos Específicos .....	4
Alcance .....	5
Términos y Definiciones .....	6
Fuentes de Información .....	7
Fases Plan de Acción .....	7
I. Fase: Diagnóstico.....	7
II. Fase: Definición Actividades .....	11
III. Fase: Ejecución .....	16
IV. Fase: Evaluación .....	16
V. Fase: Cronograma.....	16

## 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.

De igual manera, la Superintendencia de Sociedades es una entidad pública certificada como una empresa familiarmente responsable – **efr**, y comprometida con la conciliación de vida laboral, personal y familiar, entendida 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 como una empresa **efr** y sostenible en un marco de justicia, servicio y felicidad organizacional.

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 Social e Incentivos 2024 se toma en cuenta su articulación con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia, potencia mundial de la vida” formulado para el periodo 2022 – 2026; también ese considero entre otras cosas: 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 de medición de encuesta de Clima Organizacional, resultados obtenidos de la implementación del modelo de empresa familiarmente responsable - **efr**, así

como el Informe de Resultados del ejercicio de diagnóstico e identificación de necesidades de Bienestar desarrollado al finalizar la vigencia 2023.

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 Empresa Familiarmente Responsable - **efr** en la entidad y obtener la recertificación.
- 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 transparencia, integridad y ética empresarial.
- 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.
- Fortalecer la gestión de las rutas de creación de valor en el marco de los lineamientos nacionales en materia de Bienestar, como lo es el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

### 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.
- El formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG).
- El plan nacional de desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida”
- El programa nacional de bienestar 2023-2026.
- Guía y Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos.
- Formatos Evaluaciones de Calidad Actividades Desarrolladas 2023.
- Indicadores de Gestión de Plan de Bienestar Social e Incentivos desarrollado en la vigencia 2023.
- Informe de Resultados del diagnóstico realizado finalizando el año 2023.
- Resultados de la Gestión del rendimiento laboral, correspondiente al segundo semestre 2022 y primer semestre 2023.
- Resolución número 100-000571 de 2024, que adoptó el Plan de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Superintendencia de Sociedades para el año 2024.
- Diagnostico efr para certificación inicial y la medición realizada en los años del ciclo de mantenimiento.

## FASES PLAN DE ACCIÓN

### I. Fase: Diagnóstico

La formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales se articula con los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026; siendo estos:

### 1. Eje 1: Equilibrio psicosocial:

Este eje 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.

### 2. Eje 2: Salud mental:

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

### 3. Eje 3: Diversidad e inclusión:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

#### 4. Eje 4: transformación digital:

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

#### 5. Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público:

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

De igual manera, con el objetivo de identificar y desarrollar un plan acorde a la situación actual y el sentir y pensar de los servidores públicos, se realizó mediante canales virtuales y presenciales la recopilación de información, insumo para la identificación de necesidades de bienestar para el año 2024, 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.

A partir de los resultados del ejercicio de identificación de necesidades y los lineamientos definidos en la Guía de estímulos para los servidores públicos, el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024 estará enfocado en:

### Calidad de Vida Laboral

- Modelo de Empresa Familiarmente Responsable – **efr**.
- Medición e intervención del clima laboral.
- Desvinculación laboral asistida.
- Gestión del cambio organizacional.
- Articulación de la cultura organizacional.
- Empatía.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.

### Protección y Servicios Sociales

- Familia.
- Cultura física, deporte y recreación.
- Artísticos y culturales.
- Preparación para el retiro laboral.
- Reconocimientos Especiales.
- Promoción en programas de vivienda.

### Incentivos

### No Pecuniarios

- Becas.
- Comisiones.
- Publicaciones.
- Encargos.

### Pecuniarios

- Equipos de trabajo – Dinero.
- Mejores servidores públicos

## II. Fase: Definición Actividades

De acuerdo con el diagnóstico se relacionan las actividades a desarrollar durante la vigencia 2024 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
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>			
EFR	Mejoramiento y mantenimiento del modelo de gestión de Empresa Familiarmente responsable.	Servidores públicos y familia	Funcionamiento
Clima Laboral	Intervención de Clima Laboral.	Servidores públicos	Funcionamiento
Desvinculación laboral asistida	Ejecución programa para la desvinculación laboral asistida.	Servidores públicos	Funcionamiento Apoyo Caja de Compensación
Mi Super propósito	Desarrollar la actividad del propósito Supersociedades	Servidores públicos	Funcionamiento Apoyo Caja de Compensación
Día de los Niños Supersociedades	Concurso disfraces	Servidores públicos y familia	Funcionamiento

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES			
Familia			
Semana de bienestar	Actividades pedagógicas y de Concurso: Cine en familia Bingo Supersociedades	Servidores públicos y familia (Núcleo familiar autorizado)	Funcionamiento Apoyo Caja de Compensación
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 Actividad de stand up comedy en la Supersociedades Cineforos Supersociedades	Servidores públicos y familia (Núcleo familiar autorizado)	Funcionamiento
Picnic Supersociedades	Realizar el primer picnic Supersociedades	Servidores públicos y familia (Núcleo familiar autorizado)	Funcionamiento
Mascotas	Actividades para y/o con las mascotas	Servidores públicos y familia (Núcleo familiar autorizado)	Funcionamiento
Cultural y recreativo			
Conéctate con la naturaleza	Caminatas ecológicas / Salida caminata saludables / Turismo en pareja / Familia	Servidores públicos	Funcionamiento apoyo caja de compensación
Vacaciones Recreativas	Vacaciones recreativas hijos de los servidores públicos	Hijos de los servidores públicos	Funcionamiento apoyo caja de compensación
Pintura	Taller de pintura	Servidores públicos	No aplica
Feria de emprendimiento	Desarrollar la feria de emprendimiento	Servidores públicos	No aplica
La Super tiene talento	Concurso la Super tiene talento	Servidores públicos	Funcionamiento apoyo caja de compensación

Teatro y/o danza	Actividades que promuevan el teatro y/o las danzas (clases cardiovasculares)	Servidores públicos	Funcionamiento apoyo caja de compensación
Fotografía	Concurso de fotografía	Servidores públicos	Funcionamiento apoyo caja de compensación
Club de lectura	Encuentros de lectura y/o Promoción de la lectura	Servidores públicos	No aplica
Ferías de servicios	Ferías de servicios: Ferias de caja de compensación, programa servimos, salud y otros servicios.	Servidores públicos	Funcionamiento apoyo caja de compensación
Cierre de Gestión	Cierre y reconocimiento de la Gestión realizada durante la vigencia 2024	Servidores públicos	Funcionamiento
<b>Preparación para el retiro laboral</b>			
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 en videos.  Promover la calle de honor en el hall de la entidad.	Servidores públicos Pensionados	No aplica
Reconocimiento a la trayectoria laboral	Agradecimiento con mensaje de reconocimiento por su labor durante el tiempo trabajado en la Entidad.  Promover la entrega de un kit detalle con video de agradecimiento.	Servidores públicos Pensionados	No aplica
Sensibilización preparación retiro laboral	Asesoría financiera Asesoría legal y psicosocial Salidas vivenciales	Servidores Públicos Pre pensionados	Funcionamiento
<b>Reconocimientos especiales</b>			
Día del servidor público	Actividad pedagógica	Servidores públicos	Funcionamiento

Cumpleaños 85 Supersociedades	Reconocimiento celebración cumpleaños 85 de la entidad	Servidores públicos	Funcionamiento
Día de Cumpleaños	Celebración de homenaje de cumpleaños con actividad de integración en la terraza del tercer piso (torta y rifas sorpresa de bono)	Servidores públicos	Funcionamiento
Día para promover la equidad de genero	Evento	Servidores públicos	Funcionamiento
Día de la Secretaria (o)	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Día del Conductor	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Madres de la Entidad	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Padres de la Entidad	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Día de los niños	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Día del abuelo	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Día de la discapacidad	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Día de la promoción del orgullo LEGTBIQ+	Homenaje de reconocimiento e integración	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
<b>Cultura física</b>			
Valoraciones	Valoración física	Servidores públicos	Funcionamiento
	Valoración nutricional		
	Servidores sintomáticos.		
Gimnasios	Interno	Servidores públicos	Funcionamiento
	Externo		
Conversatorios	Nutrición	Servidores públicos	GYM – externo Caja Compensación

Concursos	Mercado saludable Chef saludable	Servidores públicos	Restaurante GYM – externo Caja Compensación Restaurante
Talleres	Cocina saludable	Servidores públicos	GYM – externo Caja Compensación Restaurante
Seguimiento FS.	Talleres de fortalecimiento muscular Campañas de sensibilización Plan de trabajo preventivo	Está en el plan de Hábitos	Alineado con SG-SST ARL – EPS
<b>Deportes</b>			
Festivales deportivos internos	Se realizarán virtuales y/o presenciales; bolos, voleibol, futbol sala, baloncesto, juegos de mesa, domino, minitejo, ajedrez, dardos, etc.  Superliga de futbol	Servidores públicos	Funcionamiento y Caja de Compensación
Actividades de recuperación acondicionamiento físico	Entrenamiento para equipos de Voleibol, futbol femenino y masculino, tenis de mesa y atletas	Servidores públicos	Apoyo caja de compensación
Natación	Entrega de tiqueteras para natación para personas con identificación de riesgos	Servidores públicos	Apoyo caja de compensación
Clases cardiovasculares	Rumba Yoga	Servidores públicos	Funcionamiento
Concursos	Concursos lúdicos deportivos	Servidores públicos	Funcionamiento
Conversatorios	Conversatorios médico deportólogo Adaptación a la actividad física, sus riesgos y planes de mejoramiento.	Servidores Públicos	GYM – externo Caja Compensación EPS
<b>Vivienda</b>			
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
Olimpiadas del saber	Desarrollar las olimpiadas del saber Supersociedades	Servidores públicos	Funcionamiento

### III. Fase: Ejecución

Durante la ejecución se espera:

- Realizar el 100% de las actividades programadas de acuerdo con el cronograma.
- 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

La meta definida para el plan de bienestar social e incentivos institucionales en la vigencia 2024 es la siguiente: 90% del cumplimiento en actividades. Este cumplimiento se evaluará de acuerdo con el archivo o herramienta que el proceso de talento humano disponga para tal fin, incluidos tableros de control.

El plan de bienestar social e incentivos institucionales se evaluará a través del indicador de satisfacción de dicho plan, así como las demás métricas que el proceso de talento humano considere para 2024.

### V. Fase: Cronograma

Ver anexo en archivo Excel con las actividades definidas para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.