



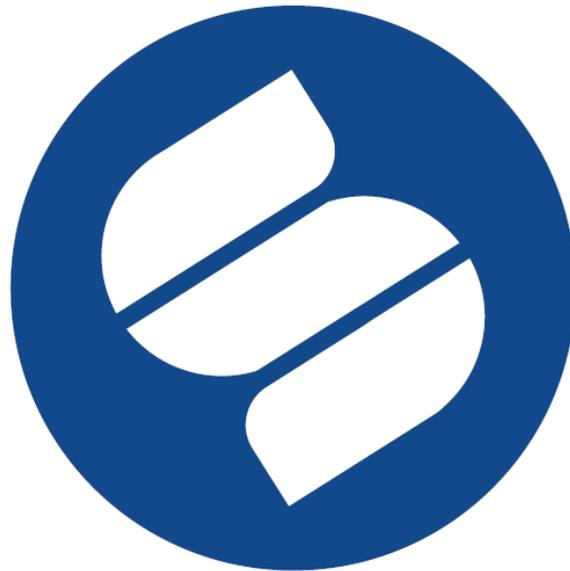
**SUPERINTENDENCIA  
DE SOCIEDADES**

**SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**

**SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO**

**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**



**SUPERINTENDENCIA  
DE SOCIEDADES**

**PLAN ANUAL 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 .....	11
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 2020 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, evaluaciones de las actividades desarrolladas en el último año, resultados de la medición de clima laboral, recomendaciones de los participantes y una revisión técnica realizada por profesionales del equipo de trabajo de Talento Humano.

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.

## 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 2020
- Indicadores de Gestión de Plan de Bienestar e Incentivos desarrollado en la vigencia 2020
- Informe de Resultados de la Encuesta de Bienestar aplicada a los servidores de la entidad, para la vigencia 2020
- Resultados de la Gestión del rendimiento laboral, correspondiente al segundo semestre 2020 y primer semestre 2021.
- Resolución número 100-00-7082 del 24 de diciembre de 2020 que adoptó el Plan de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Superintendencia de Sociedades para el año 2021.



## Fases Plan de Acción

### I. Fase: Diagnóstico

Con el objetivo de identificar y desarrollar un plan acorde a la situación actual bajo la modalidad de trabajo en casa y las condiciones de salud pública asociadas a la pandemia, se realizó la aplicación de la encuesta de identificación de necesidades de bienestar mediante canales virtuales denominada “Todos Queremos Bienestar”, 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

<b>ENCUESTA: TODOS QUEREMOS BIENESTAR</b>	
Total población	572
Total participación	225
% Muestra	39,34
% Nivel de confianza respecto al total de población	80
% Margen de error respecto al total	10

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 2021 estará enfocado en:

### Bienestar Social

#### Calidad de Vida Laboral

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

#### Protección y Servicios Sociales

- Cultura física, deporte y recreación
- Artísticos y culturales
- Educación formal



- Capacitación informal en artes y artesanías
- Promoción en programas de vivienda
- Promoción y prevención de salud

## 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 2021 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	Implementación modelo de gestión Empresas Familiarmente responsables.	Servidores Públicos y Familia	Funcionamiento
Clima Laboral	Medición e intervención Clima Laboral.	Servidores Públicos	Funcionamiento
Desvinculación laboral asistida	Implementación programa para la desvinculación laboral asistida.	Servidores Públicos	Funcionamiento Apoyo Caja de Compensación
<b>PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>			
<b>Programa de Familia</b>			
Semana de la Familia	Actividades de Concurso: 1. Súper Chef en familia. 2. Arte en Familia - fotografía 3. Mi familia tiene talento	Servidores Públicos y Familia (Núcleo familiar autorizado)	FESS



Día del Niño	Concurso de cuentos infantiles Entrega kit infantil	Hijos de los servidores públicos de 0 años a los 12 años de edad.	Funcionamiento
Conversatorios Padres e Hijos	Fortalecimiento de vínculos familiares en confinamiento.	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
<b>Programa cultural y recreativo</b>			
Viajeros	Actividad cultural para dar a conocer destinos nacionales e internacionales.	Servidores Públicos	NA
Mercado de las Pulgas	Muestra Cultural, Recreativa y Gastronómica	Servidores Públicos	NA
La Súper tiene Talento	Actividades de Concurso: 1. Canto 2. Baile 3. Declamación	Servidores Públicos	Funcionamiento
Club de Lectura	Encuentros de Lectura	Servidores Públicos	NA
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 2021	Servidores Públicos	Funcionamiento
<b>Programa 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.	Servidores Públicos Pensionados	NA
Reconocimiento a la trayectoria	Presentar vídeo de agradecimiento elaborado por Talento Humano y comunicaciones donde se	Servidores Públicos Pensionados	NA



	encuentre un mensaje de reconocimiento por su labor durante los años trabajados la Entidad.		
Sensibilización Preparación retiro laboral	Asesoría Financiera Asesoría Legal Asesoría Psicosocial	Servidores Públicos Prepensionados	Funcionamiento
<b>Programa reconocimiento especiales</b>			
Día del Servidor público	Actividad pedagógica	Servidores Públicos	Funcionamiento
Día de Cumpleaños	Envío Bono de consumo	Servidores Públicos	Funcionamiento
Día Internacional de la Mujer	Evento	Servidores Públicos	Funcionamiento
Día del Hombre	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
Servidores públicos que prestan servicios de atención al ciudadano	Entrega Bono	Servidores Públicos que tienen en sus funciones atención al ciudadano	Funcionamiento
<b>Cultura Física</b>			
Valoraciones	Servidores que van a participar en los programas de cultura física. Servidores sintomáticos.	Servidores Públicos	Funcionamiento
Clases Cardiovasculares	Baile Yoga Entrenamiento Funcional Natación Tiquete ras de natación	Servidores Públicos	Funcionamiento
Gimnasios	Interno Externo	Servidores Públicos	Funcionamiento
Retos Cultura Física	Entrenamiento Funcional Abdomen Lazo Baile 1 kilo menos	Servidores Públicos	Funcionamiento FESS



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
<b>Deporte</b>			
Festivales deportivos virtuales	Desarrollo de competencias mediante herramientas tecnológicas de acuerdo a inscripciones (Bolos, Futbol, Parques, Maratones, FIFA, Ajedrez, Formula 1)	Servidores Públicos	Funcionamiento
Festivales Deportivos presenciales	Futsala Voleibol Mixto Tenis de mesa Voliplaya Bolos Carrera de obstáculos Mini tejo Bolos criollos Juegos de mesa Concursos de triples	Servidores Públicos	Funcionamiento
Actividades de Recuperación acondicionamiento Físico	Entrenamiento para equipos de Voleibol Futbol Femenino y Masculino Tenis de mesa Atletas	Servidores Públicos	Funcionamiento
Talleres de Formación Virtual	Defensa personal Uso correcto de las Bandas Kinesiológicas Los mitos y verdades sobre los Suplementos deportivos	Servidores Públicos	Funcionamiento
Conversatorios	Historias del Deporte Adaptación a la actividad física, sus riegos y planes de mejoramiento.	Servidores Públicos	FESS
<b>Programa de vivienda</b>			
Feria	Feria de Vivienda	Funcionarios de la Entidad	Apoyo Caja de compensación
Créditos para Vivienda	Convocatoria, asignación y desembolso créditos de	Funcionarios de la Entidad	Funcionamiento



	Vivienda		
<b>PROGRAMA DE INCENTIVOS</b>			
Reconocimiento a los mejores servidores públicos y mejor equipo de trabajo	Ceremonia de Reconocimiento	Servidores Públicos	Funcionamiento
	Entrega de incentivos a los servidores públicos en nivel sobresaliente	Servidores Públicos	Funcionamiento
	Entrega de incentivos al mejor equipo de trabajo	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.