



INFORME PRIMER SEMESTRE PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS 2025

Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano

Bogotá, junio 2025



INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de Industria y Comercio, como entidad pública comprometida con el desarrollo integral de sus servidores, implementa de manera estratégica el Programa de Bienestar Social y el Programa Institucional de Estímulos, con el propósito de fortalecer la calidad de vida laboral, emocional y familiar de quienes prestan sus servicios en la entidad, sin distinción de tipo de vinculación —ya sea carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisionalidad—. Estas acciones buscan consolidar una cultura organizacional sólida, generar equilibrio entre los ámbitos laboral, personal y familiar, y responder a los nuevos desafíos asociados a certificaciones como la de Empresa Familiarmente Responsable (efr), el reconocimiento de Great Place to Work y las Buenas Prácticas Laborales en el sector público.

En coherencia con lo establecido en la Política de Bienestar Social e Incentivos de la Función Pública (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021), el Grupo de Desarrollo de Talento Humano lidera la administración, planeación y ejecución de estos programas, estructurando acciones que promuevan el desarrollo humano, el sentido de pertenencia y la mejora del clima laboral, facilitando así el cumplimiento eficiente de las funciones misionales de la entidad.

El Plan Anual de Bienestar Social y Estímulos 2025, que se presenta a continuación, articula su estructura en torno a la calidad de vida laboral, entendida como la percepción que tiene el servidor frente a su entorno de trabajo —incluyendo condiciones económicas, seguridad, ambiente físico, relaciones interpersonales y vínculo con la organización— (Schwartz, 2018). Asimismo, integra dimensiones asociadas a la protección social, como el respaldo a las necesidades básicas del funcionario y su núcleo familiar, y a los servicios sociales, orientados a lograr un balance armónico entre la vida laboral y personal, de acuerdo con las dimensiones de conciliación planteadas por el modelo efr (Fundación Másfamilia, 2022). Este plan responde a los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en especial a sus cinco Rutas de Creación de Valor: la Felicidad, el Crecimiento, el Servicio, la Calidad y la Sostenibilidad, desde las cuales se orientan las estrategias desarrolladas por la entidad para consolidar un talento humano comprometido, competente y satisfecho.

INFORME PRIMER SEMESTRE PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS 2025

OBJETIVO

Serán objetivos del Plan Anual de Bienestar Social y Estímulos de la Superintendencia de Industria y Comercio, los siguientes:

GENERALES

El Plan de Bienestar Social para los servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio tiene como objeto la intervención en las medidas de calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional, igualdad de oportunidades y liderazgo y estilos de dirección, lo cual impactará en los ejes de calidad de vida laboral y en las áreas de protección y servicios sociales tendientes a lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional, en la realización de procesos que propicien autonomía, creatividad, sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad y satisfacción, en promover equipos de trabajo, liderazgo y desarrollo de valores institucionales.

Igualmente, en la promoción de la institucionalización de historias, ceremonias, valores, simbología organizacional que desarrolle una cultura que propicie un clima laboral favorable, usando de manera adecuada los recursos y las alianzas estratégicas; así como coordinar, comunicar, efectuar seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados, para garantizar mayor impacto, todo enmarcado en el concepto de felicidad laboral, como eje articulador de los beneficios y a la luz del sistema efr para la gestión de la conciliación.

El Programa Institucional de Estímulos tiene como finalidad, incentivar a través de estímulos pecuniarios y no pecuniarios a los funcionarios públicos cuyo desempeño laboral se encuentre en niveles de excelencia, a efectos de construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano integral, así como a elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los empleados, propiciando un ambiente laboral idóneo al interior de la Entidad.

ESPECÍFICOS

1. Generar condiciones que permitan conciliar la vida familiar, personal y laboral, esto enmarcado en una ética de servicio público eficiente, en el aumento del índice de transacción y compromiso y mejoramiento de los niveles de clima laboral óptimo.
2. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
3. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función pública.
4. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
5. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
6. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.
7. Generar ambientes de trabajo saludables, que, junto a un entorno físico adecuado y equilibrio entre el trabajo y la vida personal, logren aumentar la productividad, todo enmarcado en el concepto de felicidad como eje articular del bienestar laboral y personal.
8. Garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la Superintendencia, teniendo en cuenta que el factor humano es el activo más importante de la Entidad y que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de dirección del Recurso Humano para el logro de los objetivos propuestos.

MEDICIÓN DEL IMPACTO, USO Y SATISFACCIÓN

La medición del impacto, uso y satisfacción es en su mayoría cualitativa, razón por la que su eficacia y eficiencia se mide por la satisfacción y el sentido de pertenencia de los



servidores públicos en la SIC, así como la generación de buenos resultados, un excelente clima laboral y un aumento de la productividad reflejado en los resultados anuales de la evaluación del desempeño laboral, únicas herramientas objetivas actuales en la SIC.

Lo anterior genera que los servidores de la Entidad adquieran un estado de satisfacción en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo lo cual repercute en un bienestar familiar y social.

BENEFICIARIOS

Son destinatarios del Plan de Bienestar Social y Estímulos, todos los servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, independientemente de su tipo o modalidad de vinculación legal y reglamentaria.

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

Mediante Resolución No. 2240 de 2025 se adoptó el Plan de Bienestar Social y Estímulos de la Superintendencia de Industria y Comercio por medio del cual se establecieron las siguientes actividades:





Superintendencia de Industria y Comercio



ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PRIMER SEMESTRE DEL 2025

ACTIVIDADES						
Apoyo a la Familia	Calidad en el Empleo		Desarrollo Personal y Profesional	Flexibilidad Temporal y Espacial	Igualdad de oportunidades	Liderazgo y Estilos de Dirección
Valera Emocional - Familiar con discapacidad	Rutas	Cafés del Conocimiento	Día Nacional del Servidor(a) Público(a)	Teletrabajo	Día de la Diversidad	Estudio de Cultura de la SIC
Valera Emocional - Urgencias médicas	Parqueaderos	Programa Estrategia Pensional	Higiene mental	Horario Flexible	Conmemoración Día Internacional de la Mujer	Liderazgo para el cambio
Valera Emocional - Urgencias veterinarias	Jornada Especial para Mujeres Embarazadas	Reconocimiento pensionados	Semana Ambiental	Descansos compensados de Semana Santa	Día del Hombre	Planeación estratégica
Valera Emocional - Nupcias	Valera Emocional - Cumpleaños	SIC con sentido TIC	Semana de la Salud	Descansos compensados celebración de fin de Año	Semana Naranja	
Valera Emocional - Acompañamiento hijos	Incentivo al Uso de la Bicicleta	Estímulos laborales y reconocimiento quinquenios	Manejando el Tiempo Libre			
Salas Amigas de la Familia Lactante	Programa de apropiación de Transparencia, Integridad y Cuidado de lo Público	Reconocimiento a la Antigüedad Laboral	Emprender con propósito			
Día del abuelo(a)	Asesorías de la Caja de Compensación	Reconocimiento a los servidores públicos según su profesión	Bienestar a la carta			
Día de los niños(as) (octubre)	Celebración Cumpleaños	Novena Navideña	Ejercicio es salud y Deportes			
Día de la Familia	Día de la Madre	Actividades MIPG y Sistema de Gestión	Gimnasia cerebral			
Bienvenida nacimiento de bebé	Día del Padre	Programa servimos	Olimpiadas SIC			
La SIC te acompaña	Día de la Secretaria(o)	Cierre de Gestión	Caminatas Ecológicas			
Vacaciones Recreativas	Día del Conductor(a)	Aniversario SIC	Liga de Integridad			
Asesorías Fondo Nacional del Ahorro	Animales de compañía	Sello modelo	Voluntariado SIC			
Encuentro de Parejas	Día del Teletrabajo		Show de Talentos			



CALIDAD DEL EMPLEO

Las actividades reflejan un compromiso sólido con la calidad del empleo, entendida no solo desde las condiciones físicas del trabajo, sino también desde el reconocimiento, la dignidad y el bienestar emocional de los servidores públicos.

El servicio continuo de rutas y parqueadero ha favorecido la movilidad eficiente, disminuyendo el estrés asociado al desplazamiento diario y mejorando las condiciones logísticas para el cumplimiento de funciones. Asimismo, el acompañamiento emocional mediante la valera, promoviendo una cultura de cercanía y aprecio interpersonal.

Por otra parte, los reconocimientos a la antigüedad, al ejercicio profesional y al retiro pensional han generado un efecto positivo en la motivación de los equipos, al hacer visibles las trayectorias y contribuciones de cada servidor. Estas acciones contribuyen directamente al fortalecimiento del sentido de pertenencia y a la construcción de una identidad organizacional basada en el respeto y la gratitud.

En el mismo sentido, la divulgación de programas como Servimos, MIPG, el sistema efr, y los espacios de diálogo como los Cafés del conocimiento, reflejan una apuesta institucional por el desarrollo humano integral, fomentando no solo la formación, sino también la apropiación de valores como la transparencia, la ética y el compromiso con lo público.

Además, la celebración de fechas conmemorativas como el Día de la secretaria(o), el Día de la Madre y el Día del Padre, refuerzan el reconocimiento del rol humano dentro del entorno laboral, creando espacios de valoración, afecto y cohesión social.

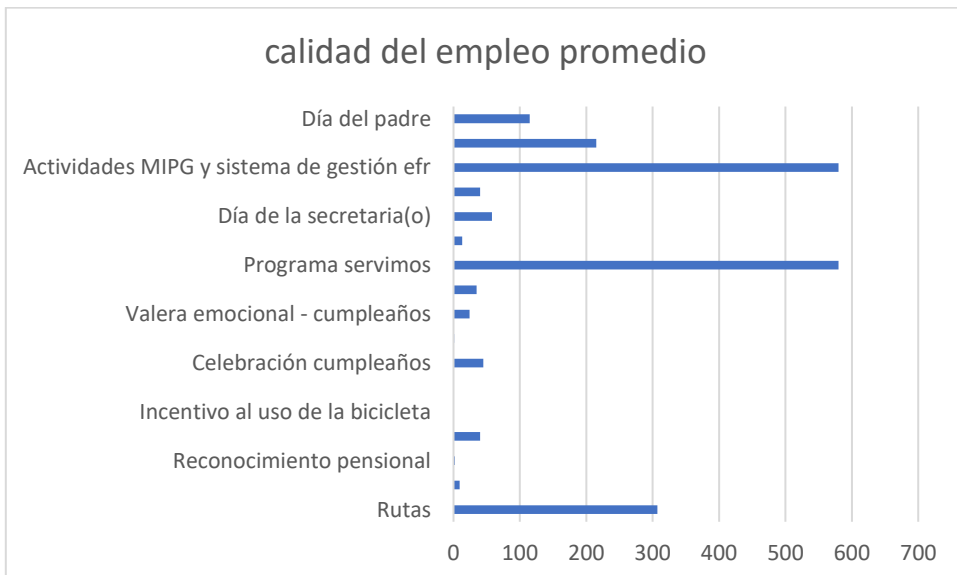
En conjunto, estas actividades configuran un entorno laboral saludable, motivador y coherente con las exigencias de un modelo de gestión pública moderna centrado en el bienestar y la excelencia institucional

CALIDAD DEL EMPLEO	PARTICIPANTES
ACTIVIDADES	PROMEDIO MES
Rutas	307
Parqueadero	9
Reconocimiento pensional	2
Reconocimiento a los servidores públicos según su profesión	40
Incentivo al uso de la bicicleta	0,2
Jornada especial para mujeres embarazadas	0
Celebración cumpleaños	45
Asesorías de la caja de compensación	1
Valera emocional - cumpleaños	24



Superintendencia de Industria y Comercio

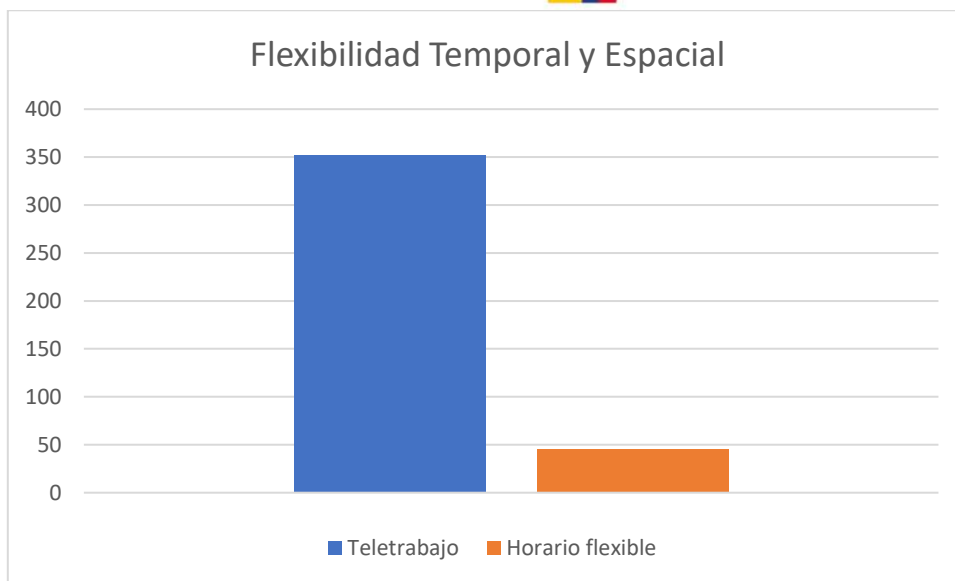
Reconocimiento a la antigüedad laboral	35
Programa servimos	580
Cafés del conocimiento	13
Día de la secretaria(o)	58
Programa de apropiación de transparencia, integridad y cuidado de lo público	40
Actividades MIPG y sistema de gestión efr	580
Día de la madre	215
Día del padre	115



FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL

ACTIVIDADES	PARTICIPANTES PROMEDIO MENSUAL
Teletrabajo	352
Horario Flexible	45





APOYO A LA FAMILIA

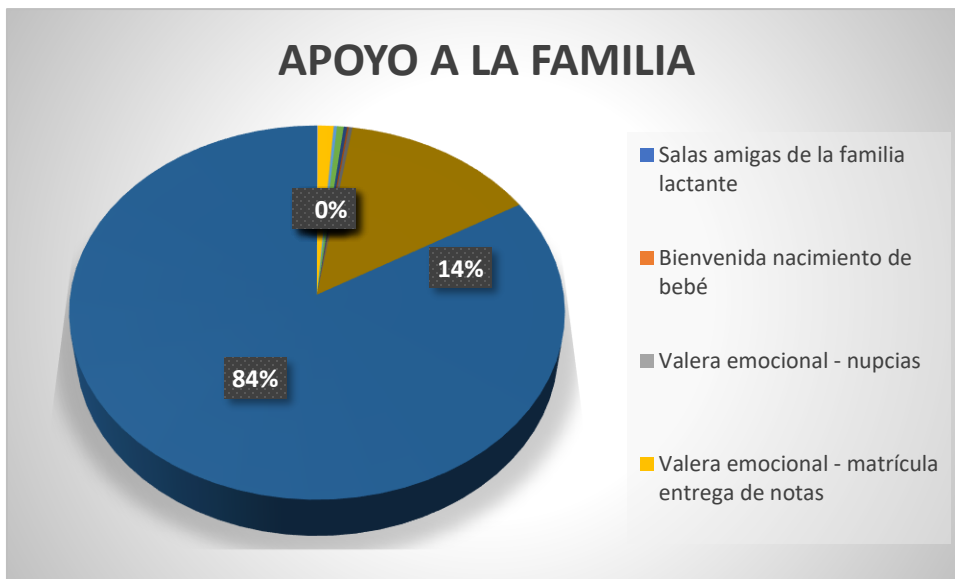
Durante el primer semestre, la entidad implementó diversas estrategias orientadas a respaldar el bienestar de los servidores públicos, entendiendo que la estabilidad familiar es un factor clave en la calidad de vida laboral. Las acciones desarrolladas bajo esta línea se caracterizaron por su enfoque flexible y humano, facilitando el equilibrio entre las responsabilidades personales y profesionales.

Uno de los mecanismos más relevantes fue el programa “**La SIC te acompaña**”, que ofreció acompañamiento institucional, fortaleciendo la cultura del cuidado y la cercanía. Igualmente, **valera emocional** como permisos institucionales —para atender urgencias médicas, situaciones familiares especiales, eventos escolares, o acompañamiento a familiares con discapacidad— permitió a los servidores disponer del tiempo necesario para atender sus necesidades personales sin afectar su estabilidad laboral.

Se otorgó el **Día de la Familia** como tiempo libre remunerado para que los servidores pudieran compartir con su núcleo familiar, se dio el plazo de uso a dos meses, con el fin de facilitar su disfrute de acuerdo con la disponibilidad de cada equipo de trabajo.

El acompañamiento a través de asesorías del **Fondo Nacional del Ahorro**, el apoyo en eventos como nupcias, nacimientos, entrega de notas, y la disposición de espacios como las **salas amigas de la familia lactante**, complementaron el portafolio de acciones, reflejando una política institucional sensible, flexible y centrada en el cuidado integral del servidor público y su entorno familiar.

APOYO A LA FAMILIA	PROMEDIO MENSUAL
Salas amigas de la familia lactante	0,2
Bienvenida nacimiento de bebé	0,0
Valera emocional - nupcias	0,3
Valera emocional - matrícula entrega de notas	8
Valera emocional - urgencias veterinarias	2
Valera emocional - urgencias médicas	3
Valera emocional - familiar con discapacidad- un día de amor	2
Asesorías fondo nacional del ahorro	1
Valera emocional - urgencias médicas padres suegros	2
La SIC te acompaña	97
Día de la familia	580



Desarrollo Personal y Profesional



La entidad promovió activamente el desarrollo integral de sus servidores mediante una oferta variada de actividades formativas, recreativas y reflexivas que favorecieron el crecimiento individual, la adquisición de herramientas útiles para la vida laboral y personal, y la apropiación de una cultura organizacional más saludable y consciente. Se elaboró infografía **"Manejando el tiempo libre"**, que permitió generar espacios alternativos de aprendizaje y bienestar, fomentando el uso positivo del tiempo como vía para reducir el estrés, mejorar la salud mental y fortalecer los lazos entre compañeros. Su alta participación demuestra el interés y la necesidad de los servidores por equilibrar las demandas laborales con actividades que promuevan su realización personal. Iniciativas como **"Emprender con propósito"**, **"Bienestar a la carta"** y la conmemoración del **Día Nacional del Servidor Público** ofrecieron oportunidades para el fortalecimiento de habilidades blandas, la reflexión sobre el rol del servidor público y el desarrollo de competencias orientadas a la innovación, el liderazgo y la mejora continua. De igual manera, actividades como la **Semana Ambiental**, el programa **"Ejercicio es salud y deportes"** y los espacios de **Gimnasia cerebral** contribuyeron al bienestar físico y emocional, reforzando la idea de que el crecimiento profesional también se sustenta en la salud integral del individuo.

Desarrollo Personal y Profesional	PROMEDIO MENSUAL
Higiene mental	1
Gimnasia cerebral	1
Ejercicio es salud y deportes	1
Emprender con propósito	155
Bienestar a la carta	45
Semana ambiental	25
Día nacional del servidor(a) público(a)	24
Manejando el tiempo libre	580





IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

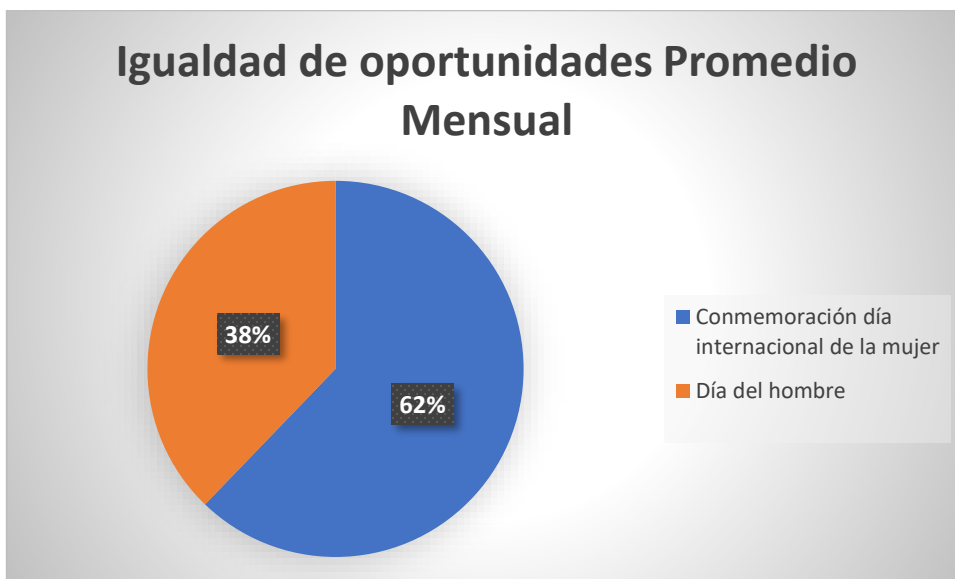
Se promociono un entorno laboral más equitativo e incluyente, mediante acciones simbólicas y representativas que visibilizaron la importancia del respeto a la diversidad y la equidad de género dentro del servicio público.

Las conmemoraciones del Día Internacional de la Mujer y el Día del Hombre permitieron reconocer el valor de cada uno de los géneros desde un enfoque de igualdad, rompiendo estereotipos y generando espacios de reflexión en torno a los roles que históricamente han ocupado en el ámbito laboral y social. La distribución equilibrada de estas actividades muestra un esfuerzo consciente por brindar reconocimiento y participación en condiciones de equidad.

Estas acciones, aunque simbólicas, reafirman el compromiso institucional con la generación de oportunidades justas para todos los servidores, y sientan las bases para el fortalecimiento de políticas organizacionales más incluyentes, libres de discriminación y orientadas al respeto mutuo.

Se sugiere continuar reforzando este eje mediante actividades que aborden otras dimensiones de la diversidad como la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género y la interculturalidad, fortaleciendo así una cultura institucional plural, empática y garante de derechos.

Igualdad de oportunidades	
Actividades	Promedio Mensual
Conmemoración día internacional de la mujer	357
Día del hombre	217



CONCLUSIONES:

Con base en el cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se consolidan las siguientes conclusiones por ruta estratégica:

Ruta de la Felicidad

Esta ruta promueve la creación de ambientes laborales positivos, con equilibrio entre la vida personal y el trabajo. En este sentido, las acciones desarrolladas bajo las dimensiones de *apoyo a la familia* y *flexibilidad temporal y espacial* permitieron brindar a los servidores públicos condiciones para mejorar su bienestar integral.

Se destaca el uso ampliado del permiso del Día de la Familia, así como el programa "La SIC te acompaña" y los permisos institucionales (Valeras emocionales), los cuales facilitaron la atención de situaciones familiares especiales. Asimismo, los servicios de

rutas institucionales y parqueaderos garantizaron una movilidad segura y estable, favoreciendo la conciliación vida-trabajo. Estas estrategias fortalecen el compromiso de la entidad con la felicidad del servidor público, generando un entorno más humano y empático.

Ruta del Crecimiento

El desarrollo de las personas y sus capacidades es esencial para alcanzar las metas institucionales. A través de la dimensión de *desarrollo personal y profesional*, la entidad promovió espacios formativos, reflexivos y recreativos orientados al fortalecimiento de competencias y la autorrealización.

Actividades como “Emprender con propósito”, “Bienestar a la carta” y la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público brindaron oportunidades significativas para el crecimiento individual y colectivo. Igualmente, desde la dimensión de *liderazgo y estilos de dirección*, se impulsaron acciones que promovieron el fortalecimiento del modelo efr y MIPG, consolidando una visión participativa, cercana y orientada al logro.

Ruta del Servicio

Esta ruta reconoce el papel transformador del servidor público como agente generador de valor para la ciudadanía. En ese marco, las acciones de *igualdad de oportunidades* desarrolladas en el semestre impulsaron una cultura organizacional más incluyente y respetuosa.

Las conmemoraciones del Día Internacional de la Mujer y el Día del Hombre promovieron la reflexión sobre la equidad, el respeto por la diversidad y la visibilización de todos los roles dentro de la institución. Estas acciones contribuyen al fortalecimiento del sentido de servicio público desde una base de reconocimiento mutuo, inclusión y cohesión institucional.

Ruta de la Calidad

El bienestar y la satisfacción del servidor público están estrechamente relacionados con la calidad de los servicios ofrecidos por la entidad. En línea con la dimensión de *calidad del empleo*, durante el semestre se desarrollaron estrategias para dignificar el rol del servidor, reconocer su trayectoria y brindar condiciones laborales favorables.

Se destacan acciones como los reconocimientos por antigüedad, ejercicio profesional y retiro pensional, así como espacios de escucha y participación como los cafés del conocimiento. Estos mecanismos fortalecen el sentido de pertenencia, elevan la motivación y propician una cultura de excelencia y mejora continua, impactando de manera positiva en la productividad y calidad institucional.

Ruta de la Sostenibilidad



Adicionalmente, en concordancia con la Ruta de la Sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la ejecución del Plan de Bienestar del primer semestre incorporó prácticas responsables con el entorno, promoviendo la sostenibilidad institucional. Todas las actividades desarrolladas cumplieron con los criterios ambientales establecidos para la contratación, asegurando un enfoque respetuoso con el medio ambiente y alineado con los lineamientos de compras sostenibles del sector público. Así mismo, se promovieron acciones de sensibilización como la Semana Ambiental, orientadas a fortalecer la cultura organizacional en torno al uso responsable de los recursos, la protección ambiental y el compromiso institucional con la sostenibilidad.

DAYRA CONSTANZA ALVAREZ BERNAL
Coordinadora Grupo de Trabajo de Desarrollo del Talento Humano

Elaboró Yudysela Quintero/Dennis Sánchez

Revisó Dayra C. Álvarez Bernal

Aprobó Dayra C. Álvarez Bernal

