

ENERO 2024



PLAN ANUAL DE
**DE BIENESTAR SOCIAL
Y ESTÍMULOS**

SECRETARÍA GENERAL
Grupo de Desarrollo de Talento Humano

María Paula Arena Quijano
Superintendente de Industria y Comercio (e)

María del Rosario Hernández Sierra
Secretario General (e)

Jennifer del Rosario Bendek Rico
Coordinadora Grupo de Desarrollo de Talento Humano

Elaborado por:
Jennifer del Rosario Bendek Rico
Yudysela Quintero Acosta

Bogotá, D.C., enero 2024

TABLA DE CONTENIDO

CONTENIDO	
GLOSARIO	4
INTRODUCCIÓN	5
MARCO NORMATIVO	7
OBJETIVOS	9
GENERALES	9
ESPECÍFICOS	10
BENEFICIARIOS	11
RESPONSABLE	11
INSUMOS	11
DIAGNÓSTICO	12
ENCUESTA DE NECESIDADES	12
Objetivo de la encuesta.....	12
Metodología.....	12
Aplicación del instrumento.....	12
Instrucciones de aplicación.....	11
Cobertura encuesta.....	11
Estadísticas y resultados de la aplicación de la encuesta.....	12
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	15
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	17
BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL	18
CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS	19
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	19
RUTA DE LA FELICIDAD	19

RUTA DEL CRECIMIENTO	20
RUTA DEL SERVICIO	20
RUTA DE LA CALIDAD	20
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS.....	21
ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	21
PROTECCIÓN.....	21
SERVICIOS SOCIALES.....	21
CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	22
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS.....	22
BIBLIOGRAFÍA.....	17

GLOSARIO

Bienestar: El Bienestar trata de cómo y porqué los servidores experimentan su vida de forma positiva, incluyendo tanto juicios cognitivos como reacciones afectivas, lo anterior dentro de un marco fundamentalmente emocional que ha tomado diversas denominaciones: felicidad, satisfacción con la vida, y afectos positivos o negativos que se desprenden de las condiciones en las que se desenvuelve nuestra existencia.

Calidad de Vida Laboral: 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

Compensación Laboral: El término compensación se utiliza para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa, tiene un carácter bifronte, por un lado lo compone el salario, incentivos y prestaciones sociales, y por otro la satisfacción personal por la ejecución laboral y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

EFR: Empresa Familiarmente Responsable es una iniciativa mundial que permite a las organizaciones a través de un sistema de gestión, lograr en el marco de la mejora continua y acompañada de una certificación una verdadera conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para efectos de este procedimiento, se identifican las iniciales en minúscula: efr

Las políticas del balance entre vida personal, familiar y laboral ayudan a los servidores a combinar sus responsabilidades personales y laborales, consisten principalmente en acuerdos de trabajo flexible, descansos consensuados y otros servicios que combinan el bienestar con la vida laboral. A través del modelo efr, se concilian los tres aspectos de la vida para armonizar, generando una mejor productividad.

Cultura Organizacional: Como cultura organizacional se entiende al conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

Estímulos: Son instrumentos para impulsar acciones o desarrollar conductas requeridas al interior de una organización, en estos se encuentran instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción individual o colectiva.

Protección: Se encuentran agrupadas todas las actividades tendientes a generar protección social del funcionario y su familia en materia de salud y vivienda.

Servicios Sociales: Son los encargados de generar identidad, aprendizaje y ocio del trabajador y su familia, lo anterior para mejorar su recreación, cultura y educación, a través de planes deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales y de capacitación informal en artes y artesanías.

Encuesta de bienestar: Mecanismo que ayuda a determinar cuáles son las necesidades laborales, personales y familiares de los servicios. La cual tiene como propósito:

- Evaluar las medidas de conciliación realizadas en el año inmediatamente anterior.
- Determinar las actividades que los servidores públicos, de acuerdo con sus necesidades proponen se realicen.
- Medir el uso y grado de satisfacción de las medidas efr y de los servicios

Estímulos: Son instrumentos para impulsar acciones o desarrollar conductas requeridas al interior de una organización, en estos se encuentran instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción individual o colectiva.

Medidas de conciliación: Son aquellas actividades que se enmarcan en algunos de los subtipos: 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, los cuales tiene como finalidad generar bienestar y conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Protección: Se encuentran agrupadas todas las actividades tendientes a generar protección social del funcionario y su familia en materia de salud y vivienda.

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de Industria y Comercio es una entidad pública comprometida con el bienestar social de sus funcionarios, por tal razón el Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar para la vigencia 2024 tiene como eje fundamental aumentar la calidad de vida laboral de los servidores públicos pertenecientes a la carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y aquellos cuya forma de vinculación es en provisionalidad, intensificando el significado de la cultura organizacional al interior de la entidad, y por supuesto generando balances óptimos del ámbitos laboral-personal-familiar, lo anterior alineado a los nuevos retos de certificación de la SIC en el marco efr, entidad pública Great Place to Work y con reconocimientos en Buenas Prácticas Laborales.

Para la vigencia 2024, se tendrán en cuenta los cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: **i)** el eje de equilibrio psicosocial; **ii)** el eje de salud mental; **iii)** el eje de diversidad e inclusión; **iv)** el eje de transformación digital y **v)** el eje de identidad y vocación por el servicio público los cuales representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, igualmente enmarcado en las dimensiones efr de Gestión de la Conciliación y teniendo como punto primordial la gestión de la conciliación, entendida ésta como la generación de equilibrio en la vida laboral, y familiar.

De conformidad con la normativa vigente Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, y Decreto 1083 de 2015, entre otros, las entidades del sector público deben elaborar anualmente su Programa de Bienestar de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a los servidores públicos, en donde se indague sobre sus necesidades y expectativas, buscando favorecer el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias, exaltando así la labor del servidor público, intensificando además una cultura que resalte el sentido de pertenencia de los servidores de la entidad.

De la misma manera el Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos para esta nueva vigencia permitirá que los espacios programados mejoren el ámbito de trabajo, el desarrollo personal, social y laboral de los servidores, apuntando al fortalecimiento de oportunidades de mejoras en ámbitos clave de la felicidad laboral, como el clima laboral, el ocio y la recreación.

MARCO NORMATIVO

Para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, se tienen en cuenta los principales fundamentos legales enmarcados en la Normatividad

El Decreto-Ley 775 de 2005

Por el cual se establece el sistema específico de carrera administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, señala en su artículo 47 que cada Superintendente aprobará un Plan Anual de Recursos Humanos el cual deberá contener un Programa institucional de Capacitación, un Programa Institucional de Estímulos, así mismo indica que se deberá desarrollar una política de Bienestar, sus modalidades, los beneficios, su periodicidad y los criterios para su otorgamiento.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004

El párrafo del Artículo 36 señala que *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”*

Por su parte el capítulo 6, Título 19, Parte 2 del Decreto 1083 de 2015, establece las disposiciones en materia de capacitación, bienestar y estímulos en las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Decreto Ley 1567 de 1998

Señala en el Capítulo III “Programa de Bienestar Social” del Título II “Sistema de Estímulos para Empleados Públicos”, 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.”

Decreto Nacional 1083 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública que compila en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluido los atinentes a las siguientes materias: empleo público; funciones, competencias y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos, entre otros. y, que constituyen una guía esencial para el presente plan:

- Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- Artículo 2.2.10.2: Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:
 - ✓ Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - ✓ Artísticos y culturales.
 - ✓ Promoción y prevención de la salud.
 - ✓ Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- ✓ Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
- Artículo 2.2.10.3: Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.
- Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema que mide mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

OBJETIVO GENERAL

Promover iniciativas e Implementar actividades que contribuyan al bienestar laboral para los servidores públicos manteniendo un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público, lo cual impactará en los diferentes ejes 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.

Desarrollar 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.

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. Adelantar acciones tendientes a incrementar y fortalecer el reconocimiento de los valores institucionales en función de una cultura de servicio público que responda a las necesidades de la Entidad frente a la ciudadanía de forma ética, logrando la satisfacción 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, con 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 primer activo 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.

BENEFICIARIOS

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

RESPONSABLE

El Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano es responsable de la elaboración, ejecución, divulgación en medios institucionales y medición del impacto y eficacia del Plan de Bienestar Social y Estímulos.

INSUMOS

El Programa de Bienestar Social y Estímulos tiene cuatro etapas: (i) diagnóstico; (ii) diseño; (iii) ejecución; y (iv) evaluación. Los insumos que genera la etapa del diagnóstico son aquellos resultantes de la encuesta de necesidades, medición del clima laboral, resultados de la evaluación del desempeño laboral, la batería de riesgo psicosocial, la caracterización de servidores públicos y algunos lineamientos de sostenibilidad y Buenas Prácticas Laborales, esto enmarcado en el Plan Nacional de Bienestar.

DIAGNÓSTICO

ENCUESTA DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades tiene como finalidad conocer de primera mano la percepción, el conocimiento y las necesidades que tienen los destinatarios de los Planes de Bienestar Social y Estímulos en relación con los ejes temáticos y los lineamientos conceptuales que envuelven las actividades de bienestar social, al respecto, a través de una Encuesta directa dirigida a todos los servidores de la Superintendencia de Industria y Comercio.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA

Identificar las necesidades de bienestar social para la vigencia 2024 de los servidores de la Superintendencia, con el fin de generar propuestas adecuadas en el plan de bienestar.

METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social responde básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento objetivo de medición, en este caso de una Encuesta directa a los servidores.

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

La encuesta se aplicó al total de la planta para identificar las necesidades de Bienestar Social de la vigencia 2024, para lo cual tuvo una participación total de 346 servidores.

En la gráfica se evidencia que de la muestra el (31.7%) de los funcionarios corresponden al género masculino y el (68.2%) corresponden al género femenino.

1. Género

[Más detalles](#)

● Masculino	110
● Femenino	236
● Otro	0



La muestra arroja que el tipo de vinculación de provisionalidad representa el porcentaje más alto de los servidores que diligenciaron la encuesta.

5. Tipo de contrato

[Más detalles](#)

● Carrera administrativa	47
● Libre nombramiento y remoción	19
● Provisional	280



INFORMACIÓN PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE BIENSTAR 2024

Con el fin de construir un Plan en donde se reflejen las necesidades y/o intereses de los servidores, en la encuesta diagnóstica se plantearon algunas preguntas que permitieron conocer los motivos de participación, de igual forma que permitieran conocer la importancia de las actividades a interés, generando una planeación determinante durante la vigencia 2024.

Como se ha venido enunciando, el interés de conocer las necesidades de los servidores permite desarrollar estrategias ante la planeación y la posterior ejecución del plan, lo que genera una optimización de los recursos destinados para

dicho fin, por lo que, en los siguientes resultados se encuentra el análisis de los motivos expresados por parte de los funcionarios, así como la importancia de conocer de las actividades de interés de los servidores.

LOGROS Y RESULTADOS

La SIC se encuentra certificada por la Fundación MasFamilia de España, como entidad familiarmente responsable desde el año 2019, por tal razón en cada anualidad se definen actividades tendientes a aumentar la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias generando balances óptimos de los ámbitos laboral-personal y familiar.

Modelo de gestión efr

La iniciativa efr responde a una nueva relación sociedad-empresa desde una cultura socio laboral basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo. Es una herramienta única en el mundo que aporta una metodología sencilla y eficaz para posibilitar los procesos de conciliación en las organizaciones, mediante el modelo efr y en aras de avanzar en la generación de beneficios a los servidores y sus familias, entendiendo que las dinámicas laborales se soportan en un trato digno a las personas que son el principal recurso de las organizaciones, la SIC ha implementado la gestión de la conciliación en todas sus dimensiones, incrementando los grados de satisfacción y compromiso, algo que indudablemente apunta a los objetivos de empresa familiarmente responsable.

Para el año 2024 realizará la auditoría externa, se actualizará el catálogo de medidas efr, con el liderazgo de la mánager y apoyo de la mesa técnica efr, y mejorar su contenido en relación con el alcance de las medidas, responsables y mecanismos de acceso y se fortalecer la estrategia comunicacional del modelo internamente y también a nivel externo, para consolidar la imagen positiva de la SIC como entidad que atrae y fideliza el mejor talento humano para la consecución de metas.

Para la presente vigencia se realizará nuevamente la medición de clima con el mismo instrumento de medición, de tal manera que se pueda obtener una comparación objetiva y determinar el grado de percepción de los funcionarios frente a las diferentes dimensiones evaluadas en la encuesta.

Otro de los beneficios muy valorados por los funcionarios, es el servicio de transporte, actualmente se cuenta con 12 rutas distribuidas en diferentes zonas de la ciudad de Bogotá, que brindan el servicio de transporte mañana – tarde a cerca de 360 funcionarios. Este beneficio cuenta con un contrato de vigencias futuras hasta junio de 2026.

MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2023

La Superintendencia de Industria y Comercio a través de la aplicación de lo señalado en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, tiene por obligación medir el clima laboral cada dos años como mínimo, para lo cual a través de lineamientos definidos en un plan de trabajo debe intervenir las áreas que están debajo del percentil definido por la metodología. Es por ello que en el año 2023 se realizó la medición del clima laboral en compañía de la firma especializada Great Place to Work. está basado en: credibilidad, respeto, ecuanimidad, compañerismo y orgullo.

Credibilidad: conexión del Líder con su equipo de trabajo

Respeto: respuesta que se da a las necesidades y expectativas de los colaboradores.

Ecuanimidad: compromiso que se tiene con la equidad y la justicia.

Compañerismo: conexión social.

Orgullo: Los sentimientos que producen las diferentes facetas de la organización

Confianza: Credibilidad + Respeto + Ecuanimidad

Percepción de la confianza, credibilidad respeto y ecuanimidad de la SIC es MEDIA en 2023

COBERTURA: 81.4 % de participación

Demografía

IDENTIDAD SEXUAL: Femenino 42% - Masculino 58% Se identifica como LGTB+ 3% No se identifica LGTB+ 94% y sin responder 3%

MODALIDAD DE TRABAJO: Presencial 24% Teletrabajo parcial 43% y Trabajo permanente 33%

ÍNDICE DE AMBIENTE LABORAL: 54.2 Satisfactorio.

Índice del estilo del liderazgo de los líderes: 58.5. **SATISFACTORIO**

Confianza en el criterio del equipo ejecutivo SIC: Mucha 33% Bastante 48% y poca 16%

- El Ambiente Laboral retrocede lo que evidencia un deterioro de la experiencia del funcionario en el lugar de trabajo
- El sentido por el trabajo en valoración crítica muestra que hay que mejorar la conexión de las personas con el propósito superior de la entidad
- El liderazgo retrocede y sin duda es una de las causas del deterioro del Ambiente Laboral
- Se debe revisar el sitio físico de trabajo y llevar a cabo un plan de mejoramiento de las instalaciones
- Se deben entender las razones que están impactando de manera negativa la percepción de la justicia en algunas minorías (Étnica, mayores de 53 años)
- La proporción de radicalizados (21) va en aumento, síntoma de un conflicto en crecimiento que es necesario atender. Contar con un liderazgo cercano, abierto e inspirador que cree un ambiente psicológica y emocionalmente seguro para controvertir y ser escuchado minimiza la posibilidad de que siga en aumento

Grupos que demandan una indagación adicional

Delegatura para la Protección de la Competencia/ Grupo de trabajo de Prácticas Restrictivas

Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales – Grupo de Trabajo de Calificación

Dirección de Nuevas Creaciones (Grupo de Farmacia y Biotecnología)

Grupos que contribuyen de forma muy significativa al Ambiente Laboral

Grupo de trabajo de tratamiento de Datos Personales
OTI
Grupo de trabajo de Marcas y Lemas
Grupo de Trabajo de Investigaciones Administrativas
Grupo de Trabajo de Protocolo de Madrid
Grupo de Trabajo de Desarrollo y Talento Humano

BIBLIOGRAFÍA

- Blanco, A., & Diaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 582-589.
- Human Resource Management. (2018, Diciembre 14). *The Ibec HR Management Guide*. Retrieved from <http://www.hrmguide.ie/Sectors/HRG/HRGuide.nsf/vPages/Employee-welfare~Work-life-balance?OpenDocument>
- Juárez Hernández, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldo, salarios, incentivos y prestaciones*. México: Grupo Editorial Patria.
- Schwartz, T. (14 de Diciembre de 2018). *Harvard Business Review*. Obtenido de <https://hbr.org/web/assessment/2013/11/what-is-your-quality-of-life-at-work>
- Significados.com. (14 de Diciembre de 2018). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/cultura-organizacional/>
- Conceptos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
Resultados de la Encuesta realizada por People Voice con la metodología Great Place to Work

