



**GRUPO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS  
2018**

**BOGOTÁ D.C., ENERO 2018**



## CONTENIDO

PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL .....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL .....	4
CONTENIDO DEL PROGRAMA .....	5
1.    OBJETIVO GENERAL .....	5
1.1    OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
2.    ÁREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR .....	6
2.1    ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	6
2.2    ÁREA DEPORTIVA.....	6
2.3    ÁREA CULTURAL.....	6
2.4    ÁREA RECREATIVA.....	6
2.5    ÁREA SOCIAL .....	6
2.6    ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	7
2.7    CLIMA LABORAL .....	7
2.8    PROGRAMA PARA PRE-PENSIONADOS .....	7
2.9    PROGRAMA DE ESTÍMULOS.....	7
PRESUPUESTO.....	7
DIVULGACIÓN .....	7
ANEXO 1.....	8
ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR .....	8
1.    OBJETIVO GENERAL .....	9
2.    METODOLOGÍA.....	9
3.    DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO .....	9
4.    APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO .....	9
5.    INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN .....	9
6.    COBERTURA ENCUESTA .....	9
7.    ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA .....	9
INFORME DE TABULACIÓN ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR .....	10
ANEXO 2.....	14
ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018.....	14
ANEXO 3.....	17
PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	17
Mejores Servidores.....	18

## PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL

### INTRODUCCIÓN

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el servidor público quien hace a las entidades, con el desempeño de sus funciones.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado es de gran importancia, que deberá entenderse ante todo, como la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de los mismos que a su vez contribuye al bienestar social del ciudadano en general.

Así mismo y teniendo en cuenta el Fortalecimiento Institucional de la Función Pública, los programas de bienestar deben propender por el desarrollo integral de todos los servidores.

Con el Plan de Bienestar Social, se busca elevar el nivel de vida del servidor público desde la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

Una vez identificadas las necesidades de los funcionarios le permitirá a la entidad involucrarse con el mejoramiento en la calidad de vida de los mismos, programando y ejecutando actividades de bienestar social adecuadas, oportunas y coherentes con los planes institucionales de la Superintendencia de Industria y Comercio.

El Plan de Bienestar Social y Estímulos que desarrollará la Superintendencia de Industria y Comercio, se enfoca principalmente, en la motivación laboral y el mejoramiento de la productividad laboral, en cumplimiento de la misión institucional.

Es por ello, que el objetivo principal es el de brindar a los servidores públicos de la Entidad, un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales, como la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la institución y la participación creativa en todas las acciones institucionales, lo que redundará en prestación de un mejor servicio, además de tener en cuenta situaciones relacionadas con la integración de la familia del empleado.

Igualmente se propone establecer un sistema de estímulos para los servidores públicos de la Superintendencia de Industria Y Comercio, el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad.

## MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

El Artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, señala que los Programa de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores, como procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los mismos, 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 servidor público con el servicio de la entidad en la cual labora.

El Artículo 22 del Decreto 1567 de 1998 establece, *“Artículo 22º.- Áreas de Intervención, Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.”*

El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Por su parte, el componente de Calidad de Vida Laboral se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

Que los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, señalan que los planes de Estímulos e Incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades y que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

En esa medida, los artículos 2.2.19.6.10 y 2.2.19.6.11 del Decreto 1083 de 2015, son claros en indicar, que los programas de bienestar partirán de diagnósticos precisos sobre las problemáticas que se desean intervenir, para lo cual se contará con la activa participación de todos los empleados de las Superintendencias en la identificación de sus necesidades y las de su familia.

## **CONTENIDO DEL PROGRAMA**

La Superintendencia de Industria y Comercio considera al Talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo integral de los servidores, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, el cual se verá reflejado en el cumplimiento de la misión institucional garantizando la prestación eficiente de los servicios especialmente a la ciudadanía.

El Programa de Bienestar Social define estrategias a partir de la medición de clima laboral, la opinión del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo y los lineamientos institucionales dados en la alta dirección y el Plan Estratégico.

Con el fin de conocer las preferencias de las actividades de bienestar de los servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, el Grupo de Trabajo de Talento Humano realizó el Diagnóstico de Necesidades de Bienestar y la evaluación de las actividades realizadas dentro del marco del Plan de Bienestar para la vigencia 2017.

### **1. OBJETIVO GENERAL**

El programa de Bienestar Social de la Superintendencia de Industria y Comercio busca propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y el desempeño laboral, con el fin de generar alto sentido de pertenencia, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas en el diagnóstico de necesidades de bienestar.

El programa cuenta con actividades de carácter lúdico, deportivo, de integración y recreativo para sus servidores y su grupo familiar.

#### **1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Garantizar el desarrollo integral de los servidores 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.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores que prestan su servicio a la Entidad.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo de las competencias de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público, y así lograr el mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia e identidad.

## **2. ÁREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR**

### **2.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

Se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de varias de las actividades de esta área, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar Compensar.

#### **Objetivos del Área de Protección y Servicios Sociales**

- Mantener la salud física, mental y social de los servidores de la Superintendencia.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Lograr la participación en el desarrollo organizacional.

### **2.2 ÁREA DEPORTIVA**

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

### **2.3 ÁREA CULTURAL**

El área cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

### **2.4 ÁREA RECREATIVA**

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

### **2.5 ÁREA SOCIAL**

Se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea: es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

En la Superintendencia de Industria y Comercio, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, así como de las que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

## **2.6 ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores, como lo indica el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus lineamientos de política del sistema de estímulos.

### **Objetivos del Área Calidad de Vida Laboral**

- Generar condiciones laborales que propicien el bienestar y desarrollo del servidor, las relaciones interpersonales y la productividad en la Superintendencia de Industria y Comercio.
- Sensibilizar a los directivos y a todos los servidores sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
- Lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional.

## **2.7 CLIMA LABORAL**

Se refiere a la forma cómo los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento, al interior de la entidad.

## **2.8 PROGRAMA PARA PRE-PENSIONADOS**

Este programa está concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

El programa tiene como objetivo principal, preparar al servidor para el cambio de estilo de vida luego de su retiro de la Entidad y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

## **2.9 PROGRAMA DE ESTÍMULOS**

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, 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 del programa de bienestar social.

## **PRESUPUESTO**

El Plan de Bienestar y Estímulos será financiado a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la Entidad.

La realización de las actividades programadas estará sujeta al presupuesto establecido para tal fin.

## **DIVULGACIÓN**

Las actividades incluidas en el Plan de Bienestar y Estímulos deberán ser divulgadas por el Grupo de Trabajo de Talento Humano a través de correo electrónico, Intrinsic y Carteleras de la Entidad, o cualquier otro medio que permita su socialización.

## **ANEXO 1**

### **ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR**



## ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR

### 1. OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades para la vigencia 2018 y el nivel de satisfacción de las actividades realizadas en la vigencia 2017, de los servidores de la Superintendencia, con el fin de generar propuestas adecuadas en el plan de bienestar.

### 2. METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social responde básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento objetivo de medición.

### 3. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento diseñado para conocer las necesidades y la satisfacción de los servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio en materia de Bienestar Social, se encuentra estructurado específicamente en conocer las preferencias de los servidores y sus necesidades.

### 4. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

La encuesta se aplicó a los servidores para identificar las necesidades y conocer el nivel de satisfacción de las actividades llevadas a cabo durante el año 2017.

### 5. INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN

Las especificaciones se dieron en el contenido del instrumento, así:

***“Encuesta desarrollada para medir la percepción y el concepto que tiene los servidores dentro de la entidad, basados en el marco de actividades que se han venido implementando y al mismo tiempo detectar necesidades para mejorar el plan de bienestar social, elaborando programas de mayor satisfacción, con el objetivo de generar un clima de trabajo más adecuado y contribuyendo a una mejor calidad de vida personal, familiar, social y laboral de los servidores.”***

### 6. COBERTURA ENCUESTA

Se obtuvo como resultado de la aplicación del instrumento un número total de 331 servidores encuestados.

### 7. ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

A continuación se detalla gráficamente los resultados más representativos de la aplicación del instrumento, los cuales serán la base sobre la que se construirá el Plan de Bienestar Social para el año 2018.

## INFORME DE TABULACIÓN ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR

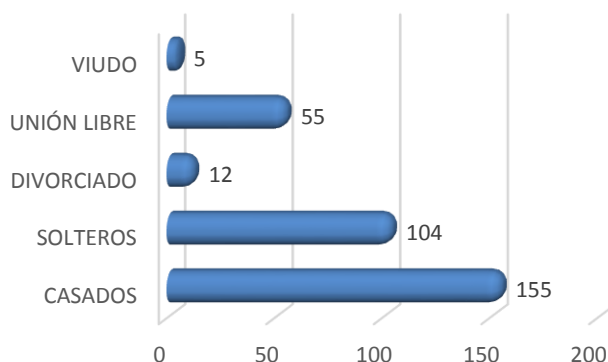
Los resultados obtenidos se muestran a través de cuadros y gráficas, con el ánimo de tener información que permita tomar acciones que contribuyan a la mejora continua en la satisfacción de las necesidades de los funcionarios de la SIC en lo que respecta a su bienestar social.

### Nivel Ocupacional:

Nivel de empleo	Cantidad
Directivo	5
Asesor	3
Profesional	233
Técnico	51
Asistencial	39

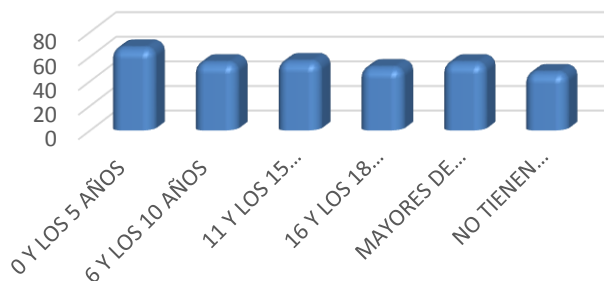
Se obtuvo un total de 286 servidores que diligenciaron la encuesta de los cuales el mayor porcentaje de participación se obtuvo del nivel “*Profesional*” con el 65.7%, seguido del nivel “*Técnico*” con un 17.8%; esto se debe a los empleos existentes en la planta de personal.

### Estado Civil:



Tal y como se muestra en la gráfica anterior, el 46.82% de la población encuestada es de estado civil casado seguido de los solteros con un 31.41%.

### Número de hijos:

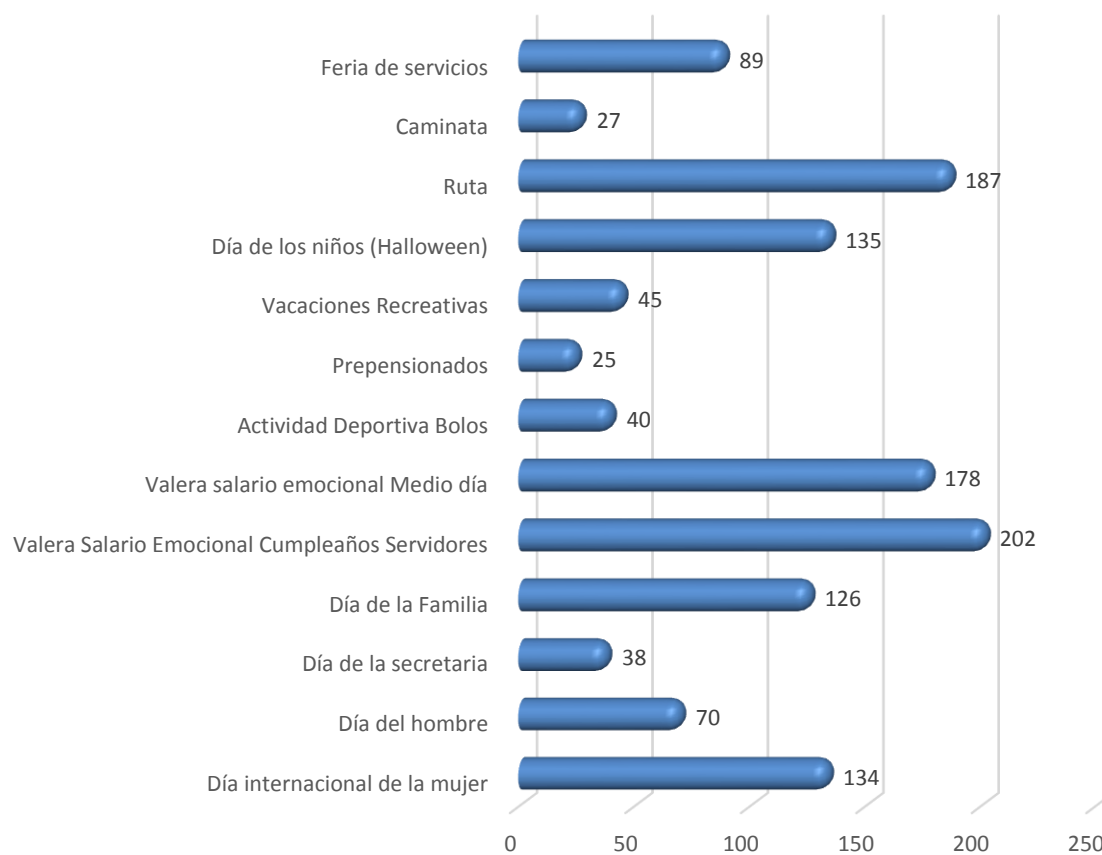


De la población encuestada se puede evidenciar que el 20.24% tiene hijos con más de 18 años, mientras que el 14.19% de los servidores encuestados manifestaron no tener hijos.

### ¿Ha participado en programas de bienestar social en la Entidad?

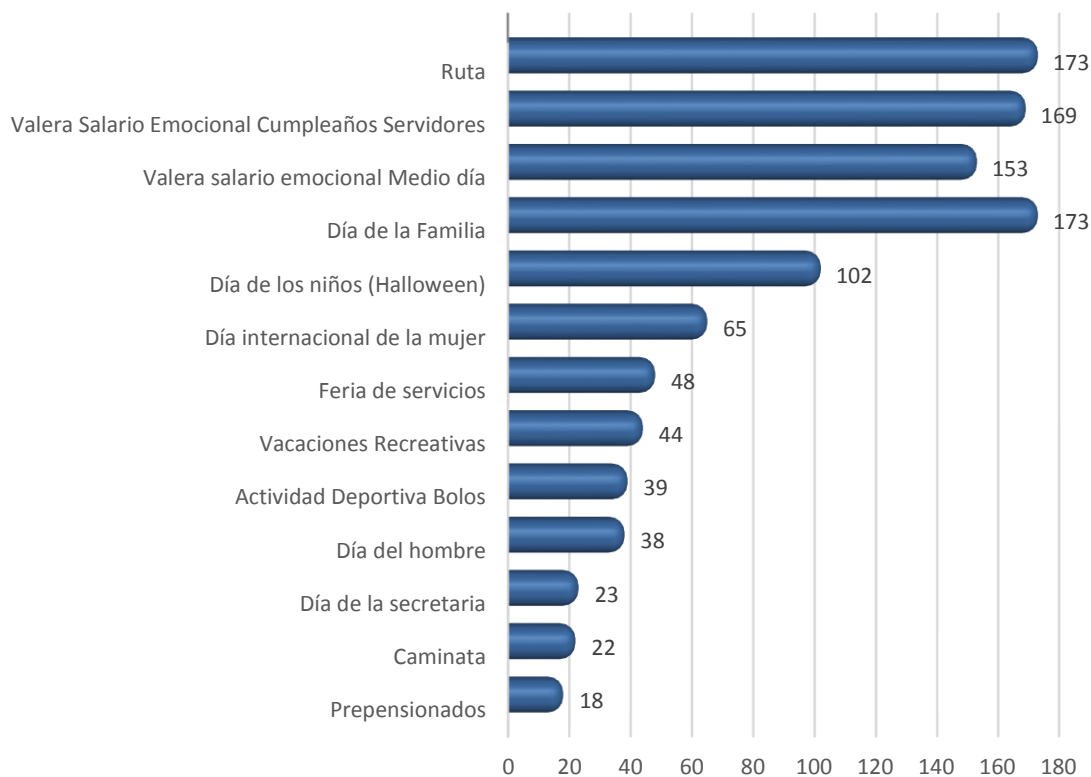
Para esta pregunta el 91.54% que equivale a 303 funcionarios, manifestaron haber participado del programa de bienestar social de la SIC.

### ¿En cuál de las siguientes actividades ha participado?



De la gráfica tenemos que el 70.62% de los encuestados manifestaron haber participado en la actividad de Valera salario emocional en sus componente de "Cumpleaños", las otras dos actividades con mayor porcentaje corresponden a "rutas" y el servicio de "Medio día" con una participación del 65.38% y 62.23% respectivamente.

**Calificación de las actividades Plan de Bienestar 2018:**



Actividad	Cantidad	Porcentaje
Prepensionado	18	6%
Caminata	22	7%
Día de la secretaria	23	8%
Día del Hombre	38	13%
Actividad Deportiva Bolos	39	13%
Vacaciones Recreativas	44	15%
Feria de servicios	48	16%
Día internacional de la mujer	65	22%
Día de los niños (Halloween)	102	35%
Día de la Familia	149	60%
Valera salario emocional Medio día	153	53%
Valera Salario Emocional Cumpleaños Servidores	169	59%
Ruta	173	60%

Es importante resaltar, que el 60% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta manifestaron total satisfacción frente a dicho servicio, de igual forma, debemos mencionar la excelente calificación que por su mayoría obtuvieron las actividades de Valera salario emocional cumpleaños servidores (59%) y las Valera Salario Emocional Medio Día (53%).

### **Inclusión del grupo familiar en las actividades de bienestar:**

De acuerdo a los datos arrojados de la encuesta, el 97% de los encuestados manifiestan el interés porque se incluya su grupo familiar en las actividades programadas dentro del plan de bienestar.

### **Actividades del 2017 que deberían mantenerse para el Plan de Bienestar 2018:**

Los servidores encuestados manifiestan que todas las actividades del Plan de Bienestar 2017 deben hacer parte del plan para la vigencia 2018.

### **Actividades sugeridas para el Plan de Bienestar 2018:**

De acuerdo a lo manifestado por los funcionarios encuestados, la mayoría sugirió incluir para el Plan de Bienestar 2018 las siguientes actividades:

#### Recreativas:

- Caminatas ecológicas

#### Artísticas y culturales:

- Funciones exclusivas de obras de teatro o stand up comedy

#### Deportivas:

- Bolos
- Canotaje

## **ANEXO 2**

### **ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018**

 <b>ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b> <b>Versión 1</b>			
ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
Consolidar el diagnóstico de necesidades.	Analizar y organizar la información obtenida a partir de la encuesta diagnóstico de necesidades 2018, diligenciada por los servidores.	Profesional de Bienestar – Coordinador Grupo de Trabajo de Talento Humano	Enero
Elaborar el Plan de bienestar Social e Incentivos	Elaborar el Plan de Bienestar social 2018, a partir de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó la encuesta diagnóstico de necesidades y evaluación de actividades plan de bienestar 2017.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Enero
Rutas servidores	Contribuir a la calidad de vida de los servidores, proporcionando servicio de transporte de la casa al trabajo y del trabajo a la casa.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Enero - Diciembre
Mejoramiento Calidad de Vida Parquaderos	Contribuir a la calidad de vida de los servidores, proporcionando subsidio de parquaderos a los servidores que se transportan en sus vehículos a la Entidad.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Enero – Diciembre
Publicar la información de los servicios que ofrece la caja de compensación.	Mantener informados a los servidores sobre los beneficios con los que cuenta la Caja de Compensación.	Grupo de Trabajo de Talento Humano. Comunicaciones Internas (Intrasic)	Febrero – Diciembre
Programar visitas de asesoría de la Caja de Compensación.	Ofrecer espacios a los servidores de la Entidad para aclarar inquietudes sobre los servicios y beneficios que ofrece la Caja de Compensación.	COMPENSAR	Enero - Diciembre
Reconocimiento Quinquenios.	Reconocer el tiempo de servicio (Quinquenios), de los servidores de la Entidad.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Enero – Diciembre
Diseñar la Valera de salario emocional.	Establecer cada uno de los componentes de la Valera a fin de que los servidores incrementen su productividad y satisfaga sus necesidades personales y familiares.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Marzo
Día internacional de la mujer	Conmemorar la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Marzo

Día del Hombre	Reconocer el papel que desempeña el hombre en la sociedad tanto en su vida familiar y laboral.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Marzo
Día de la Secretaria	Reconocer el trabajo y apoyo constante que las secretarias ofrecen a su equipo de trabajo.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Abril
Día Nacional de la Familia	Incluir al núcleo familiar de los servidores de la Entidad, generando espacios de recreación, diversión e integración.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Mayo
Actividad Deportiva	Brindar a los servidores un espacio recreo deportivo, que permita crear un ambiente de laboral sano y de trabajo en equipo.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Junio
Programa Pre pensionados	Dar herramientas que permitan la transición de los servidores que se encuentran próximos a su retiro laboral, atendiendo lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Agosto
Vacaciones Recreativas (Semana de Receso Escolar)	Incluir al núcleo familiar de los servidores de la Entidad, generando espacios de recreación, diversión, deporte e integración.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Octubre
Día de los niños	Incluir al núcleo familiar de los servidores de la Entidad, generando espacios de recreación, diversión, deporte e integración.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Octubre
Caminata Ecológica	Incluir al núcleo familiar de los servidores de la Entidad, generando espacios de recreación, diversión, deporte e integración.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Noviembre
Día de la familia	Incluir al núcleo familiar de los servidores de la Entidad, generando espacios de recreación, diversión e integración.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Noviembre
Mejores Servidores y mejor Equipo de Trabajo	Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.  Reconocer al mejor equipo de trabajo.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Diciembre



### **ANEXO 3**

### **PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

## **PROGRAMA DE ESTÍMULOS**

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, 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.

### **Mejores Servidores**

#### **Beneficiarios Mejores Servidores**

De conformidad con la Resolución No. 93313 de 2015, podrán ser beneficiarios de los incentivos todos los servidores de carrera y libre nombramiento y remoción de la Superintendencia de Industria y Comercio siempre que cumpla con la totalidad de los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Superintendencia de Industria y Comercio no inferior a seis (6) meses.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente durante los últimos cinco (5) años.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, del semestre inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

En el evento que encontrándose en cualquier estado del proceso de selección para obtener el estímulo, sobrevenga una sanción disciplinaria aplicable al servidor postulado en el nivel sobresaliente, ésta se constituye en causal de exclusión del mismo.

#### **Procedimiento de selección Mejores Servidores**

La medida objetiva de valoración es el puntaje obtenido en la evaluación semestral de desempeño laboral, razón por la que se llevará a cabo el siguiente procedimiento:

1. El Grupo de Trabajo de Talento Humano presentará al Comité Institucional de Desarrollo Administrativo el listado de los empleados cuyas calificaciones alcanzaron el nivel sobresaliente, junto con las razones que los evaluadores expongan para haberla otorgado.
2. El Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, previa revisión de requisitos, designará como el mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad a quien haya obtenido el mayor puntaje en la calificación de servicios, así como el mejor de cada nivel jerárquico quien haya obtenido la más alta calificación.
3. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores y que corresponda al primer lugar, se calificarán los aportes personales extraordinarios realizados durante el periodo correspondiente a la última calificación de servicios, para lo cual el secretario del Comité solicitará a los evaluadores remitir un informe que contenga:

- a. Cuando se trate de empleados de los niveles técnico y administrativo, las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que hayan contribuido a mejorar procesos y trámites o a mejorar o actualizar procedimientos.
- b. Cuando se trate de servidores del nivel profesional su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos, investigaciones, libros, o el rediseños de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, así como su participación en representación de la entidad, como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.

### **Mejor Equipo de Trabajo**

Este premio se otorga anualmente al mejor equipo de trabajo por labor desarrollada. El equipo será conformado por dos (2) o más servidores de igual o diferente nivel que en forma conjunta desarrollen sus funciones y que demuestren haber llevado a cabo de manera destacada de un trabajo, experiencia o caso exitoso, cuyos logros impacten en los resultados y objetivos institucionales.