



**Industria y Comercio**  
**SUPERINTENDENCIA**

**GRUPO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS**  
**2017**

**BOGOTÁ D.C., ENERO 2017**



1

## CONTENIDO

PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL.....	3
INTRODUCCIÓN .....	3
MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL.....	4
CONTENIDO DEL PROGRAMA.....	4
1. OBJETIVO GENERAL .....	5
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	5
2. ÁREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR .....	5
2.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES .....	5
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 .....	6
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 2017 .....	14
ANEXO 3.....	17
PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	17
Mejores Servidores.....	18
Equipos de Trabajo .....	19

## **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 22°.- 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.

De la misma manera, como lineamiento de la alta dirección de la Superintendencia para la vigencia 2017, los Programas de Bienestar Social, Salud Ocupacional y el Plan de Acción 2017, deben propiciar un mejor clima organizacional y el bienestar de los servidores y su grupo familiar.

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 2016.

## **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, Intransic y Cartelera 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 2017 y el nivel de satisfacción de las actividades realizadas en la vigencia 2016, 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 2016.

### 5. INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN

Las especificaciones se dieron en el contenido del instrumento, el cual se dividió en dos partes:

Parte 1.

**"Encuesta desarrollada para medir la percepción y satisfacción de los servidores de la Superintendencia de Industria y Comercio, frente a las actividades desarrolladas dentro del marco del Plan de Bienestar 2016."**

Parte 2

**"Te invitamos a responder nuestra encuesta que servirá de insumo para determinar tus necesidades y expectativas frente al Plan de Bienestar 2017 y optimizar los recursos para su ejecución"**

### 6. COBERTURA ENCUESTA

Se obtuvo como resultado de la aplicación del instrumento un número total de 335 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 2017.

**INFORME DE TABULACIÓN ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR**

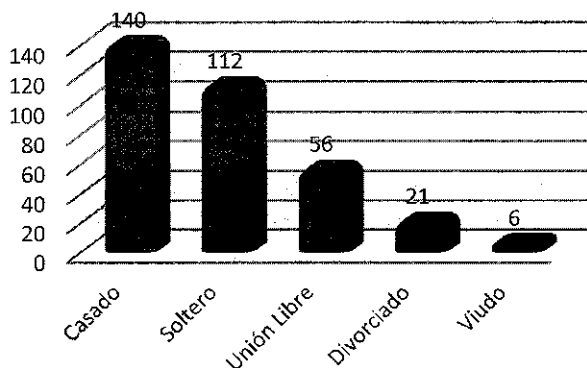
Los resultados obtenidos se muestran a través de cuadros y gráficas, con el ánimo de tener información que permita tomar acciones que contribuyan a la mejora continua en la satisfacción de las necesidades de los funcionarios de la SIC en lo que respecta a su bienestar social.

**Nivel Ocupacional:**

Nivel de empleo	Cantidad
Directivo	10
Asesor	6
Profesional	223
Técnico	49
Asistencial	47

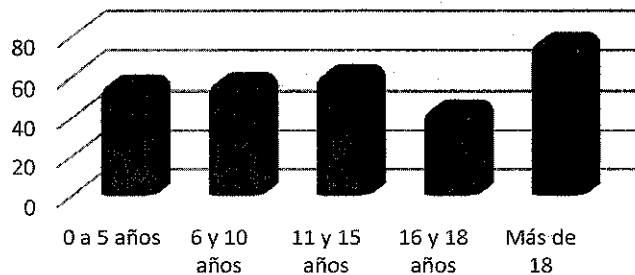
Se obtuvo un total de 335 servidores que diligenciaron la encuesta de los cuales el mayor porcentaje de participación se obtuvo del nivel "Profesional" con el 67%, seguido del nivel "Técnico" con un 15%; esto se debe a los empleos existentes en la planta de personal.

**Estado Civil:**



Tal y como se muestra en la gráfica anterior, el 42% de la población encuestada es de estado civil casado seguido de los solteros con un 33%.

**Número de hijos:**

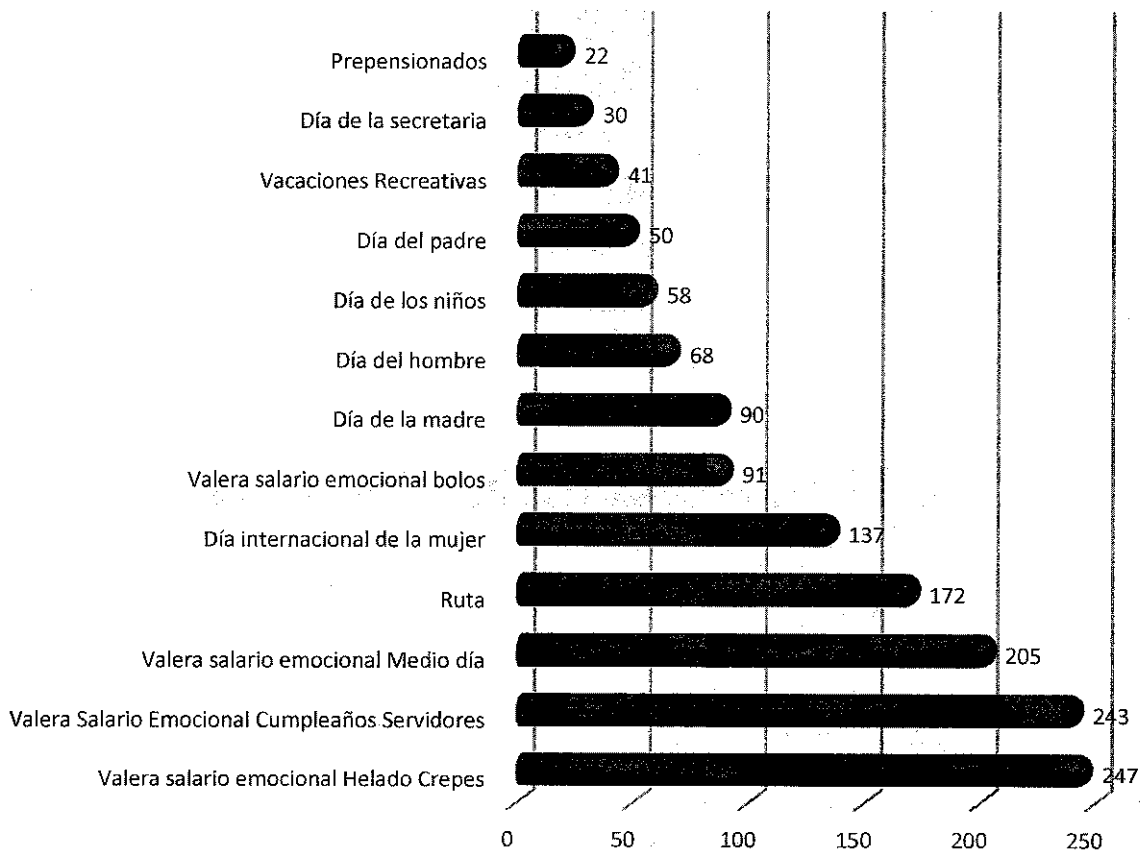


De la población encuestada se puede evidenciar que el 23% tiene hijos con más de 18 años, mientras que el 77% de los servidores encuestados manifestaron tener hijos entre los 0 y 18 años.

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

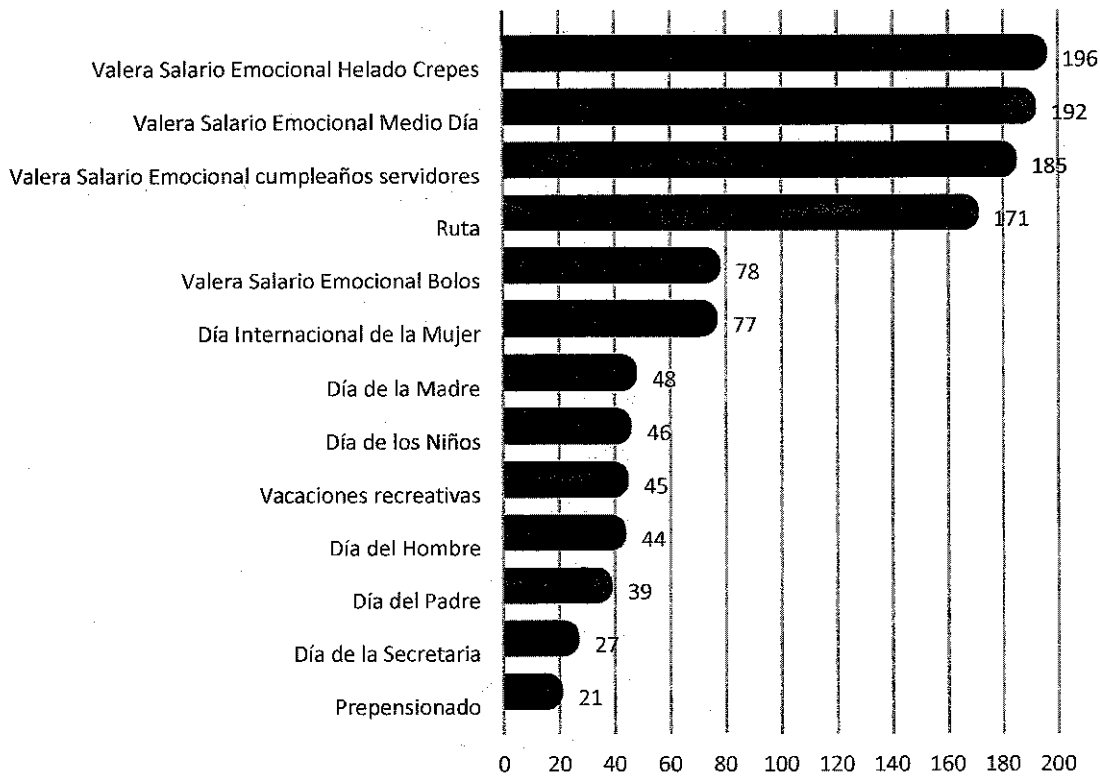
Para esta pregunta el 92.43% que equivale a 293 funcionarios, manifestaron haber participado del programa de bienestar social de la SIC.

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



De la gráfica tenemos que el 17% de los encuestados manifestaron haber participado en la actividad de Valera salario emocional en sus componentes de "Helado Crepes" y "Cumpleaños", las otras dos actividades con mayor porcentaje corresponden a "Medio día" y el servicio de "rutas" con una participación del 14% y 12% respectivamente.

**Calificación de las actividades Plan de Bienestar 2016:**



Actividad	Cantidad	Porcentaje
Prepensionado	21	51%
Día de la Secretaria	27	49%
Día del Padre	39	47%
Día del Hombre	44	44%
Vacaciones recreativas	45	80%
Día de los Niños	46	60%
Día de la Madre	48	41%
Día Internacional de la Mujer	77	44%
Valera Salario Emocional Bolos	78	62%
Ruta	171	93%
Valera Salario Emocional cumpleaños servidores	185	73%
Valera Salario Emocional Medio Día	192	82%
Valera Salario Emocional Helado Crepes	196	74%

Es importante resaltar, que el 93% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta y que hacen uno de la ruta manifestaron son 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 (82%) y las vacaciones recreativas.

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

De acuerdo a los datos arrojados de la encuesta, el 74.52% de los encuestados manifiestan el interés porque se incluya su grupo familiar en las actividades programadas dentro del plan de bienestar.

**Actividades del 2016 que deberían mantenerse para el Plan de Bienestar 2017:**

Los servidores encuestados manifiestan que todas las actividades del Plan de Bienestar 2016 deben hacer parte del plan para la vigencia 2017.

**Actividades sugeridas para el Plan de Bienestar 2017:**

De acuerdo a lo manifestado por los funcionarios encuestados, la mayoría sugirió incluir para el Plan de Bienestar 2017 las siguientes actividades:

Recreativas:

- Caminatas ecológicas

Artísticas y culturales:


- Funciones exclusivas de obras de teatro o stand up comedy

Deportivas:

- Bolos
- Natación

**ANEXO 2**

**ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2017**

 <b>INDUSTRIA Y COMERCIO SUPERINTENDENCIA</b>			
<b>ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MES DE REALIZACIÓN</b>
Consolidar el diagnóstico de necesidades.	Analizar y organizar la información obtenida a partir de la encuesta diagnóstico de necesidades 2017, 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 2017, 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 2016.	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 Parqueaderos	Contribuir a la calidad de vida de los servidores, proporcionando subsidio de parqueaderos 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 (Intrasc)	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 de la Madre	Realizar un reconocimiento a las servidoras madres de la Entidad por su importante papel en la sociedad y su mérito a la labor con sus hijos.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Mayo
Día del Padre	Reconocer a los servidores padres de la Entidad, por su contribución a la sociedad.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Junio
Día del Servidor Público	Reconocer el día del servidor público	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Junio
Actividad Deportiva (Bolos, caminatas, torneos deportivos etc)	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 Prepensionados	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
Cierre de Gestión	Dar a conocer los logros de la entidad obtenidos durante la vigencia.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Diciembre
Mejores Servidores	Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Diciembre
Equipos de Trabajo	Reconocer al mejor equipo de trabajo.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Diciembre
Fortalecimiento del programa de líderes.	Ejecución del programa de coaching de liderazgo.	Grupo de Trabajo de Talento Humano.	Enero a Noviembre



**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.

### **Equipos 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 un trabajo, experiencia o caso exitoso, cuyos logros, impacten en los resultados y objetivos institucionales.

Los requisitos que deberán cumplir cada uno de los miembros del equipo de trabajo son:

1. Acreditar tiempo de servicios continuos en la Superintendencia de Industria y Comercio no inferior a seis (6) meses anteriores a la fecha de postulación.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente durante los últimos cinco (5) años anteriores a la fecha de postulación.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, del semestre inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
4. El equipo debe inscribirse ante el Comité por intermedio de algunos de los jefes de las personas que conforman el equipo.

El desarrollo del proyecto no podrá afectar el cumplimiento de las funciones de quienes integran los equipos de trabajo. El proyecto debe ser a fin con la misión de la entidad o de la dependencia.

### **Procedimiento de Selección**

La selección del mejor equipo de trabajo se realizará de acuerdo con los requisitos que se describen a continuación:

1. El trabajo, experiencia o caso exitoso del equipo de trabajo debe haber concluido en el año inmediatamente anterior.
2. Los equipos que reúnan los requisitos exigidos deberán presentar por escrito y sustentar públicamente los resultados del proyecto ante los servidores de la Superintendencia.
3. El Comité Institucional de Desarrollo Administrativo procederá a verificar el cumplimiento de los requisitos del equipo de trabajo, estudiará y evaluará las propuestas presentadas y podrá cuando sea el caso, soportar sus decisiones en conceptos emitidos por expertos.

### **Criterios de Evaluación**

Los equipos de trabajo serán evaluados mediante el cumplimiento de los criterios señalados a continuación:

1. Demostración de logros concretos, para lo cual se exigirá la presentación de un informe escrito que soporte el logro del equipo de trabajo.
2. Desarrollo de una temática innovadora y creativa, entendiéndose por tal, las propuestas asociadas a la generación de nuevas prácticas que mejoren la realización del trabajo, el desempeño de funciones o la prestación de los servicios.
3. Aplicabilidad al mejoramiento de procesos o procedimientos, es decir, a los métodos, procedimientos, técnicas o acciones que optimicen el aprovechamiento de los recursos humanos, técnicos, materiales, administrativos y financieros.
4. Generación de productos de gestión reales y concretos que a partir de indicadores midan calidad, oportunidad y pertinencia.
5. Potencialidad de réplica, posibilidad de adaptación e implementación en otras dependencias.