

Plan Anual de Gestión



14 Diciembre 2023

Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación del Desempeño

Martha Páez Canencia

Contenido

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 3 |
| 2. Objetivo | 4 |
| 2.1. Objetivos específicos | 4 |
| 3. Marco Normativo..... | 4 |
| 4. Situación actual o Diagnóstico | 8 |
| 5. Presupuesto | 17 |
| 6. Otros Recursos Necesario para la Ejecución del Plan | 18 |
| 7. Plan de actividades y acciones..... | 25 |
| 8. Gestión y Seguimiento | 27 |
| 9. Gestión de riesgos | 27 |
| 10. Anexos y soporte Documental | 27 |
| 11. Referencias | 27 |

1. Introducción

La Superintendencia de Notariado y Registro (SNR), en su compromiso por mejorar la calidad de vida de sus funcionarios, ha establecido el bienestar como un proceso permanente en el marco de la gestión estratégica del talento humano, mediante acciones concretas que inciden en la motivación de los colaboradores. Para esto, la Dirección de Talento Humano (DTH), se encuentra orientada a desarrollar y actualizar acciones que favorezcan el desarrollo integral de sus familias, priorizando en salud física y mental, recreación, deporte, cultura y educación para el incremento del salario emocional y sentido de pertenencia.

Con el fin de dar a conocer las actividades a desarrollar durante la vigencia 2024, se relacionan los ejes principales a trabajar: Plan de Bienestar Social, Calidad de Vida Laboral, Programa de Bienestar Psicológico Integral y Plan de Estímulos e Incentivos. Es por esta razón que la DTH, a través del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación del Desempeño, diseña y ejecuta estrategias alineadas al Plan de Bienestar Social de la entidad con el fin de articular las actividades que requieran los colaboradores de las diferentes dependencias, incluyendo las Oficinas de Registro de Instrumentos Públicos del país y sus familias, según corresponda.

Buscando promover escenarios que permitan resignificar las diferentes etapas de vida de los colaboradores por dentro o fuera de la entidad, se hace necesaria la creación de las Salas Amigas de la Familia Lactante, en el cual se busca crear un ambiente cálido y acogedor para incentivar el cuidado de los infantes y en general la familia Lactante, buscando brindar los espacios necesarios para generar prácticas adecuadas de lactancia y extracción de leche materna para los infantes que se alimentan por este medio de manera adecuada con las condiciones de salubridad exigidas legalmente. De igual forma, se busca generar un acompañamiento a aquellos colaboradores que han aportado gran parte de su vida al desarrollo del proceso registral, por lo tanto, se incluyen a quienes se encuentren en la etapa de pre-pensión, brindándoles herramientas de adaptación y afrontamiento para una etapa de su vida más allá de lo laboral, mediante actividades que permitan visualizar un nuevo proyecto de vida.

Con el fin de generar un acompañamiento constante a los colaboradores en temas de salud mental, se desarrolla el plan Bienestar Psicológico Integral (BPI), encargado de la implementación de estrategias de prevención, promoción, intervención y seguimiento de clima laboral y a nivel individual para todos los colaboradores de las diferentes oficinas y dependencias de la entidad a lo largo del territorio nacional. Para esto, se tienen en cuenta las diferentes peticiones que llegan a DTH y/o al Comité de Convivencia Laboral. A través del equipo de psicólogos expertos que componen BPI, se priorizan los casos y se lleva a cabo un acompañamiento a nivel grupal o individual de acuerdo con las condiciones que posea cada situación.

Como punto final en la ejecución del Plan Anual de Gestión vigencia 2024, en el Plan de Estímulos e Incentivos, se desarrolla el Convenio de la Superintendencia de Notariado y Registro con el ICETEX, el cual tiene como finalidad promover el acceso a estudios de pregrado y posgrado a los

funcionarios de la entidad. De igual forma, de acuerdo con lo estipulado en acuerdos sindicales anteriores, se establece el reconocimiento de los incentivos educativos y navideños, el cual se otorga una vez al año a aquellos funcionarios y Registradores de la SNR, quienes tengan hijos en edad escolar y cuenten con mínimo cuatro (4) años de antigüedad.

2. Objetivo

Contribuir y promover la participación, integración y desarrollo de actividades donde se equilibre la vida personal y laboral de los funcionarios, en pro de mejorar la calidad de vida de estos y sus familias, donde se fortalezca la cultura y valores institucionales, se incremente el sentido de pertenencia y se refleje en el compromiso institucional.

2.1. Objetivos específicos

- Generar espacios que originen el desarrollo integral de los servidores a través de la receptividad, la imaginación y la creatividad.
- Propiciar actividades que favorezcan el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la solidaridad, la disposición y el respeto.
- Promover acciones que fortalezcan el sentido de pertenencia, la cultura y resiliencia organizacional.
- Apoyar el desarrollo de acciones que permitan lograr ambientes laborales propicios, teniendo en cuenta siempre las condiciones de los distintos actores que emergen dentro del ámbito laboral.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su grupo familiar.
- Implementar incentivos, estímulos y reconocimientos que fomenten nivel de excelencia en desempeño laboral, la participación y el compromiso con la entidad.

3. Marco Normativo

Que, según lo previsto en el numeral 7 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993 y en los artículos 2.2.1.1.2.1.1., 2.2.1.2.1.4.1 del Decreto 1082 de 2015, se presenta a continuación el estudio y documentos previos en los que se establece la necesidad de contratar los servicios para la ejecución del plan de bienestar social 2024, para los funcionarios de la Superintendencia de Notariado y Registro y sus familias, mediante el desarrollo de actividades académicas, de capacitación, recreativas, culturales, deportivas, familiares y de formación profesional que conlleven al bienestar humano, incluyendo el suministro de insumos y reconocimiento de incentivos que sean necesarios para la puesta en marcha del programa de bienestar social; actividades relacionadas con calidad de vida, protección, servicios sociales y reconocimiento laboral, tendientes al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y familiares, promoviendo

con ello, el desarrollo integral de los funcionarios de la entidad y sus familiares cuando así corresponda, elevando a su vez los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia en el servicio prestado por los colaboradores de la SUPERINTENDENCIA a los usuarios y ciudadanos en general.

Que, las Entidades estatales, tienen la obligatoriedad de elaborar el Plan Anual de Adquisiciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.1.1.1.4.1. del Decreto 1082 de 2015 el cual debe contener los bienes, obras y servicios que pretenden adquirir y/o contratar durante una vigencia determinada, razón por la cual, la Superintendencia de Notariado y Registro incluyó en el Plan Anual de Adquisiciones 2024, el Desarrollo del Programa de Bienestar dirigido a los funcionarios y sus familiares, para satisfacer la necesidad descrita en los presentes estudios.

Que, los Planes de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos han sido reglamentados por el marco normativo relacionado a continuación:

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Decreto Ley 1567 de 1998
- Ley 724 de 2001
- Ley 909 de 2004
- Ley 1221 de 2008 (Decreto reglamentario 884 de 2012)
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 2362 de 2015
- Ley 1857 de 2017
- Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022 Pacto por Colombia)
- Documentos Conpes 3992 de 2020
- Decreto 2362 de 2015
- Decreto 1072 de 2015 en su numeral 2.2.9.4.1

Que, el artículo 2° de la Constitución Política de Colombia de 1991, ha establecido como fines esenciales del Estado: "(...) servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares."

Que, el Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean el sistema Nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", persigue la materialización de los fines esenciales del Estado, razón por la cual, la Superintendencia de Notariado y Registro está en la obligación de contar con un Programa de Bienestar Social, de carácter permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones del empleado favoreciendo su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida, facilitando a su vez, el mejoramiento de los niveles de

satisfacción, eficacia y eficiencia, con lo cual se genera un mayor sentido de pertenencia en los funcionarios, frente a la entidad en que laboran. Cabe precisar, que las actividades del plan de bienestar social han sido pensados y estructurados con el propósito de beneficiar no solo a los funcionarios de la SNR, sino también a sus familias.

Que, en ese mismo sentido y respecto a los Programas de Bienestar Social e Incentivos, la norma en mención prescribe que, "A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados". De igual forma, el artículo 19 establece en cuanto a los programas anuales de bienestar social e incentivos que, "Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto — ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".

Que, el Decreto — Ley en mención ha señalado mediante el literal c) del artículo 25 que, para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social, las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación: "(...) c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver."

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, la Superintendencia de Notariado y Registro debe tener en cuenta que al celebrar los contratos y con la ejecución de estos, se busca el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ella en la consecución de dichos fines. Es por esta razón que la Superintendencia de Notariado y Registro a través del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación del Desempeño de la Dirección de Talento Humano, diseña y ejecuta estrategias alineadas al Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la entidad para articular las actividades que requieran todos los funcionarios de las diferentes dependencias, incluyendo las Oficinas de Registro de Instrumentos Públicos del país y sus familias, según corresponda.

Que, el contenido del párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece 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".

Que, en ese mismo sentido y respecto a los Programas de Bienestar Social e Incentivos, la norma en mención prescribe que, "A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados". De igual forma, el artículo 19 establece en cuanto a los programas anuales de bienestar social e incentivos que, "Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto — ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".

Que, de conformidad con las consideraciones expuestas, es claro que la presente contratación se adelanta teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el literal h) del numeral 4° del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007, partiendo de la obligación que reposa en cabeza de la Superintendencia como empleador para organizar y garantizar anualmente para sus funcionarios el desarrollo de Programas de Bienestar, Estímulos e Incentivos, el cual está encaminado a establecer, amparar y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de cada uno de los funcionarios, a través de la participación, integración y desarrollo de actividades que promuevan el equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios, en pro de mejorar la calidad de vida de estos y sus familias, fortaleciendo los procesos culturales y de aquellos en donde se cimienten valores institucionales, incrementando entonces el sentido de pertenencia y reflejando el compromiso institucional para con sus colaboradores.

El Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 238 modificado por el Decreto 13 de 1967, establece que el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo (a), sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

La Constitución Política de Colombia, de 1990, establece en su Artículo. 44: “Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado, el amor...”

La Ley 12 de 1991, en su Artículo 24, determina que se debe “Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental...”

El Decreto 1397 de 1992, suscribe el Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la leche materna, promueve la lactancia materna, reglamenta la comercialización y publicidad de los alimentos de fórmula para lactantes y complementarios de la leche materna.

El CONPES 109 de 2007, “Política Pública Nacional de Primera Infancia "Colombia por la Primera Infancia", en su Línea Estratégica, “Mejorar la supervivencia y la salud de los niños de 0 a 6 años y de las madres gestantes y en periodo de lactancia”, establece “Coordinar intersectorial e interinstitucionalmente, la implementación de estrategias dirigidas a promover la salud y estilos de vida saludables para la primera infancia y al mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud y del entorno (escuela, instituciones, parques, vecindario) en que se desarrollan los niños y niñas de 0 a 6 años”.

El CONPES 113 de 2007 “Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional”, en su Línea de Política: “Promoción y protección de la salud y la nutrición, y fomento de estilos de vida Saludable”, establece que “Se adelantarán acciones de promoción, protección y apoyo a la práctica de la lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses de vida y con alimentación complementaria adecuada hasta los 2 años de edad, así como la protección y fomento de estilos de vida saludables...”

Resolución 002646 de 2008, Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación en el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El Plan Decenal de Lactancia Materna 2021-2030, expresa como principal objetivo “mejorar la práctica de la lactancia materna y la adecuada alimentación complementaria de las niñas y los niños en sus primeros 1000 días de vida, en todo el territorio nacional y durante el periodo 2021-2030”

La Ley 1468 de 2011, modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo, que amplían la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas contemplando el parto prematuro y múltiple, entre otras disposiciones.

La Estrategia presidencial “De Cero a Siempre”, tiene dentro de sus objetivos: “garantizar el cumplimiento de los derechos de las niñas y los niños en primera infancia”; y “sensibilizar y movilizar a toda la sociedad colombiana con el propósito de transformar las concepciones y formas de relación con los niños más pequeños”.

Ley 1823 de 2017 “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

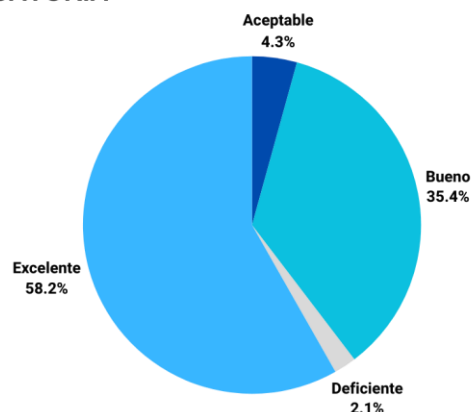
Resolución 2423 de 2018 “Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral”.

4. Situación actual o Diagnóstico

- **Plan de Bienestar:** se realizó una encuesta de satisfacción la cual se aplicó a los funcionarios que participaron en las diferentes actividades llevadas a cabo donde se evidencia su opinión con el fin de generar planes que contribuyan a un mejor desarrollo.

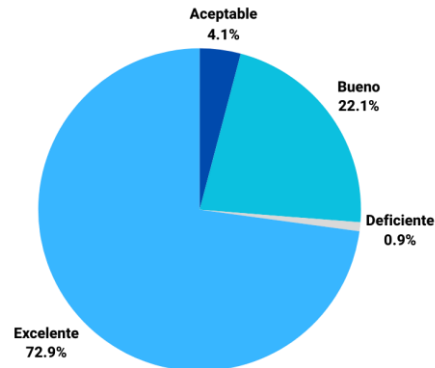
- Convocatoria:

CONVOCATORIA



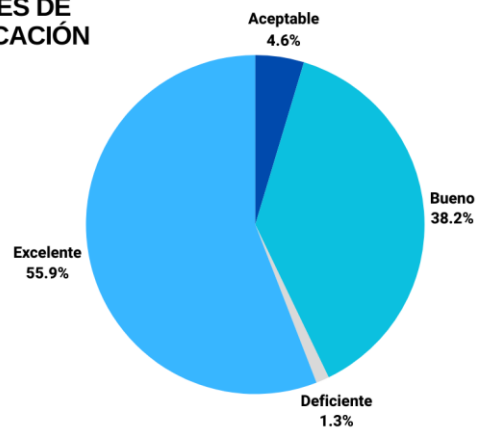
- Locaciones:

LOCACIONES



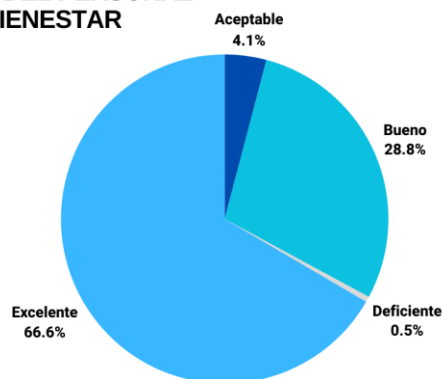
- Canales de Comunicación:

CANALES DE COMUNICACIÓN



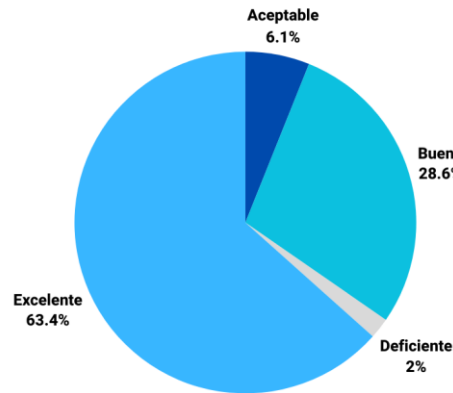
- Atención del personal de Bienestar:

ATENCIÓN DEL PERSONAL DE BIENESTAR



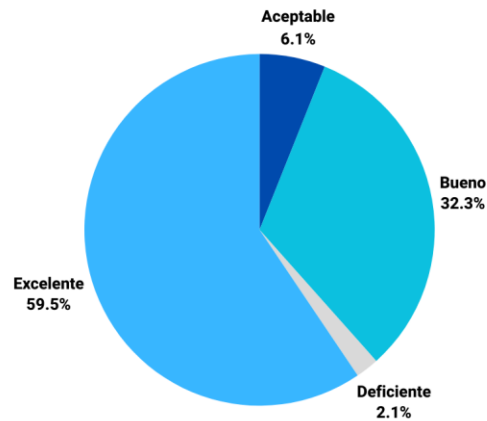
- Alimentación:

ALIMENTACIÓN



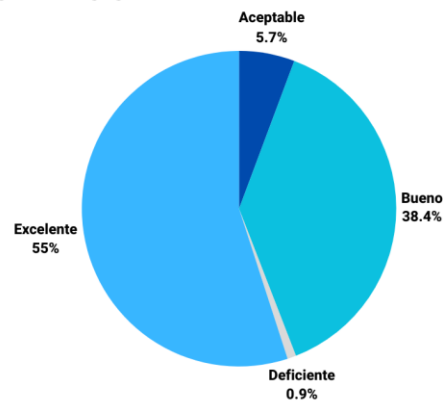
- Transporte:

TRANSPORTE



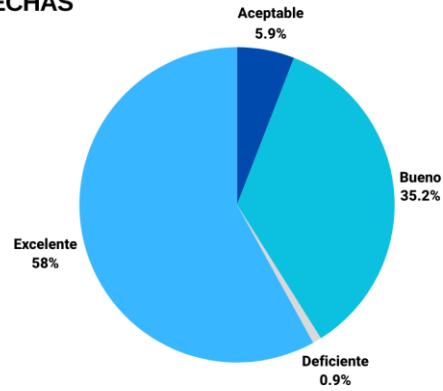
- Programación:

PROGRAMACIÓN



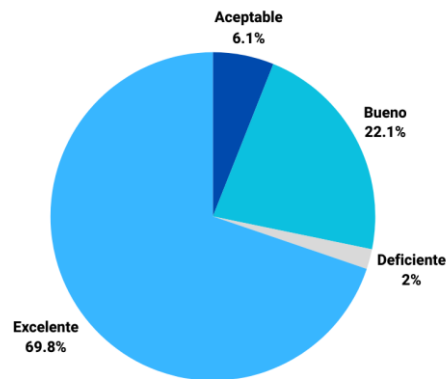
- Fechas:

FECHAS



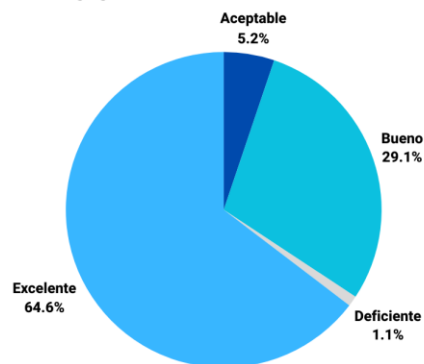
- Hospedaje:

HOSPEDAJE



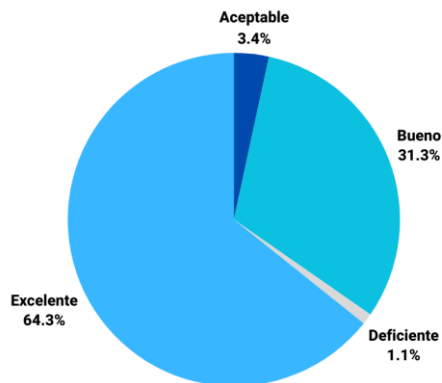
- Organización:

ORGANIZACIÓN



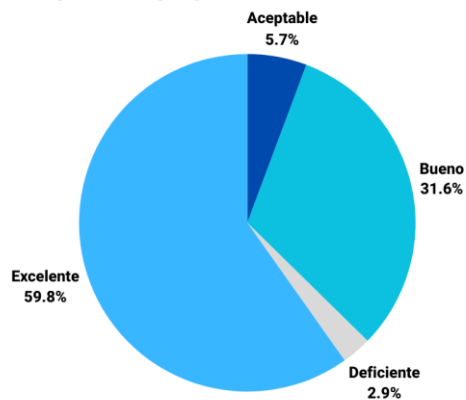
- Logística:

LOGÍSTICA



- Materiales de apoyo:

MATERIALES DE APOYO

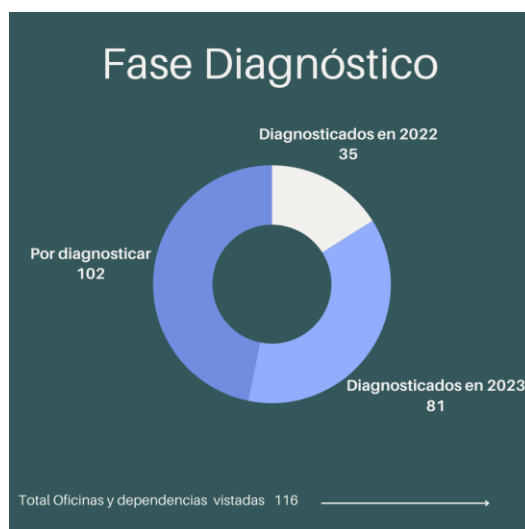


➤ **Plan de Bienestar Psicológico Integral:** De acuerdo con las metas establecidas en el PAG 2023, al cierre del año 2023 se muestra a continuación el avance alcanzado a la fecha.

- **Diagnóstico:** A la fecha se han visitado un total de 116 Oficinas y Dependencias en el territorio nacional, de las cuales 35 se realizaron en el año 2022 y 81 en el año 2023 y quedan pendientes por diagnosticar 102. A continuación, se especifican cuales corresponden a cada regional según el año en que se realizaron.

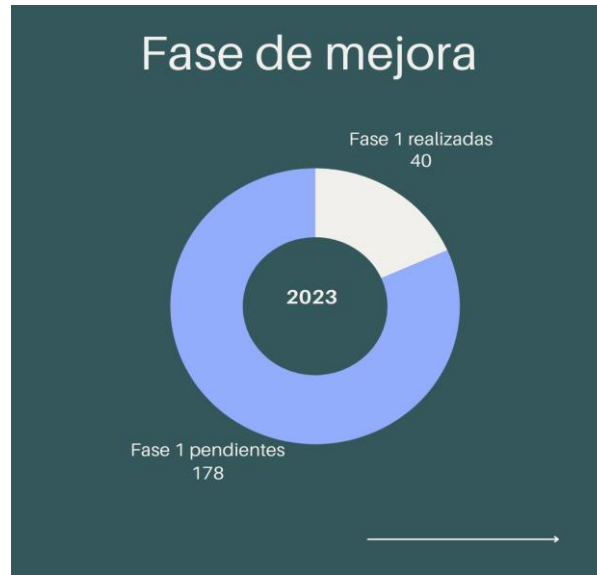
| Regional | Año 2022 | Año 2023 |
|----------|----------|----------|
| Centro | 9 | 18 |
| Andina | 6 | 35 |
| Caribe | 5 | 9 |

| | | |
|----------------------|-----------|------------|
| Pacífico | 8 | 9 |
| Orinoquia | 6 | 6 |
| Nivel Central | 1 | 4 |
| Total | 35 | 102 |



- **Fase de mejora:** A la fecha se han visitado un total de 40 Oficinas y dependencias en el territorio nacional, para el desarrollo de la Fase 1 de la estrategia de mejora, las cuales se desarrollaron en el semestre I y II del año 2023 y de las cuales quedan pendientes 178. A continuación, se especifican cuales corresponden a cada regional.

| Regional | Cantidad de visitas 2023 |
|----------------------|---------------------------------|
| Centro | 13 |
| Andina | 6 |
| Caribe | 8 |
| Pacífico | 7 |
| Orinoquia | 5 |
| Nivel Central | 1 |
| Total | 40 |



- **Incentivos Educativos y Navideños:** respecto a los compromisos adquiridos en los acuerdos sindicales 2020-2021, se estableció el Comité de Incentivo Educativo el cual es el encargado de revisar y aprobar las solicitudes presentadas en la inscripción que se llevó a cabo del 21 de enero al 31 de marzo del presente año, y una vez se realizó el comité se aprobó un total de 730 beneficiarios para el reconocimiento del incentivo educativo.

| 2023 | |
|----------------------|--------------------|
| Regional | Cantidad aprobados |
| Andina | 111 |
| Caribe | 126 |
| Centro | 254 |
| Nivel Central | 106 |
| Orinoquia | 40 |
| Pacífica | 93 |
| Total general | 730 |

| 2022 | |
|----------------------|--------------------|
| Regional | Cantidad aprobados |
| Andina | 115 |
| Caribe | 125 |
| Centro | 265 |
| Nivel Central | 97 |
| Orinoquia | 44 |
| Pacífica | 87 |
| Total general | 733 |

Se entregarán una totalidad de 1753 Incentivos Navideños a los funcionarios que cuenten con mínimo cuatro (4) años de antigüedad.

| 2023 | |
|----------|--------------------|
| Regional | Cantidad aprobados |
| Andina | 308 |
| Caribe | 247 |
| Centro | 568 |

| 2022 | |
|----------|--------------------|
| Regional | Cantidad aprobados |
| Andina | 316 |
| Caribe | 244 |
| Centro | 583 |

| | |
|----------------------|-------------|
| Nivel Central | 346 |
| Orinoquia | 76 |
| Pacífica | 208 |
| Total general | 1753 |

| | |
|----------------------|-------------|
| Nivel central | 348 |
| Orinoquia | 80 |
| Pacífica | 206 |
| Total general | 1777 |

- **Convenio SNR-ICETEX:** de acuerdo con lo establecido por la Superintendencia de Notariado y Registro en la circular 012 del 2023, en la cual se estableció el calendario de inscripciones para la vigencia actual, se da a conocer el informe general de las convocatorias llevadas a cabo.
- Relación de los créditos aprobados por tipo de vinculación (Carrera Administrativa, Nombramiento Provisional y Libre Remoción).

| 2023 | |
|--------------------------|------------|
| Convocatoria | Inscritos |
| Primera y Segunda | 57 |
| Carrera Administrativa | 6 |
| Nombramiento Provisional | 51 |
| Tercera | 29 |
| Carrera Administrativa | 5 |
| Nombramiento Provisional | 24 |
| Cuarta | 12 |
| Nombramiento Provisional | 12 |
| Quinta | 31 |
| Carrera Administrativa | 2 |
| Libre Nombramiento | 1 |
| Nombramiento Provisional | 28 |
| Sexta y Séptima | 31 |
| Carrera Administrativa | 4 |
| Nombramiento Provisional | 27 |
| Total general | 160 |

| 2022 | |
|--------------------------|------------|
| Convocatoria | Inscritos |
| Primera | 20 |
| Carrera Administrativa | 5 |
| Nombramiento Provisional | 15 |
| Segunda | 24 |
| Carrera Administrativa | 4 |
| Nombramiento Provisional | 20 |
| Tercera | 20 |
| Carrera Administrativa | 2 |
| Nombramiento Provisional | 18 |
| Cuarta | 24 |
| Carrera Administrativa | 1 |
| Nombramiento Provisional | 23 |
| Quinta y sexta | 43 |
| Carrera Administrativa | 6 |
| Libre Nombramiento | 1 |
| Nombramiento Provisional | 36 |
| Séptima | 12 |
| Nombramiento Provisional | 12 |
| Octava | 46 |
| Carrera Administrativa | 3 |
| Libre Nombramiento | 1 |
| Nombramiento Provisional | 42 |
| Total general | 189 |

- Relación de los créditos nuevos aprobados para funcionarios de Carrera Administrativa, Nombramiento Provisional y Libre Remoción.

| 2023 | |
|--------------------------|-----------|
| Crédito Nuevo | Inscritos |
| Carrera Administrativa | 5 |
| Libre Nombramiento | 1 |
| Nombramiento Provisional | 43 |
| Total general | 49 |

| 2022 | |
|--------------------------|------------|
| Crédito Nuevo | Inscritos |
| Carrera Administrativa | 10 |
| Libre Nombramiento | 2 |
| Nombramiento Provisional | 111 |
| Total general | 123 |

- Relación de las solicitudes de renovaciones de créditos aprobados para funcionarios de Carrera Administrativa, Nombramiento Provisional y Libre Remoción.

| 2023 | |
|--------------------------|-----------|
| Renovación | Inscritos |
| Carrera Administrativa | 9 |
| Nombramiento Provisional | 77 |
| Total general | 86 |

| 2022 | |
|--------------------------|-----------|
| Renovación | Inscritos |
| Carrera Administrativa | 5 |
| Nombramiento Provisional | 54 |
| Total general | 59 |

- Relación de las solicitudes de derechos de grados aprobados para los funcionarios de Carrera Administrativa y Nombramiento Provisiona.

| 2023 | |
|--------------------------|-----------|
| Derechos de grado | Inscritos |
| Carrera Administrativa | 3 |
| Nombramiento Provisional | 22 |
| Total general | 25 |

| 2022 | |
|------------------------|-----------|
| Derechos de grado | Inscritos |
| Carrera Administrativa | 6 |
| Total general | 6 |

- Para la vigencia del 2023 por parte del Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se ha aprobado un total de \$ 707.293.319 desglosado por convocatoria de la siguiente manera:

| 2023 | | |
|-------------------|-----------|-----------------------|
| Convocatorias | Inscritos | Suma de Vlr. Aprobado |
| Primera y Segunda | 57 | \$ 274.602.991 |
| Tercera | 30 | \$ 127.276.319 |

| 2022 | | |
|---------------|-----------|-----------------------|
| Convocatorias | Inscritos | Suma de Vlr. Aprobado |
| Primera | 20 | \$ 93.216.902 |
| Segunda | 24 | \$ 93.524.463 |

| | | | | | |
|-----------------|------------|-----------------------|----------------|------------|-----------------------|
| Cuarta | 12 | \$ 61.322.268 | Tercera | 20 | \$ 100.384.619 |
| Quinta | 31 | \$ 124.952.272 | Cuarta | 24 | \$ 89.532.426 |
| Sexta y Séptima | 31 | \$ 119.139.470 | Quinta y sexta | 44 | \$ 181.042.775 |
| TOTAL | 161 | \$ 707.293.319 | Séptima | 13 | \$ 47.262.342 |
| | | | Octava | 47 | \$ 248.629.802 |
| | | | TOTAL | 192 | \$ 853.593.329 |

- Adicional por parte de la Secretaría Técnica del Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se adelanta el proceso de la adicción de recursos por un valor de **NUEVE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS VEINTINUEVE PESOS (\$ 9.965.396.229)** para asegurar la totalidad de la carrera de los funcionarios con crédito aprobado a la fecha.

5. Presupuesto

| Eje | Actividad | Presupuesto de la Actividad |
|--|--|-----------------------------|
| Ejecutar el Plan de Bienestar social 2024 para los funcionarios de la Superintendencia de Notariado y Registro | Desarrollar los juegos nacionales deportivos | \$ 3.600.000.000 |
| | Realizar encuentro folclórico y cultural a nivel nacional | \$ 1.216.242.171 |
| | Realizar encuentro de mujeres de Supernotariado a nivel nacional | \$ 2.494.700.000 |
| | Realizar un evento de reconocimiento a los funcionarios por toda una vida de labor | \$ 1.079.200.000 |
| | Llevar a cabo las Vacaciones Recreativas para los familiares de los funcionarios de la Superintendencia de Notariado y Registro | \$ 399.416.149 |
| | Celebrar el Día del Registrador de Instrumentos Públicos | \$ 884.695.652 |
| Contribuir a la mejora de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Superintendencia de Notariado y Registro | Presentar una estrategia de implementación de la política de Salas Amigas de la Familia Lactante 2024 | \$ 0 |
| | Implementar la estrategia de Salas Amigas de la Familia Lactante 2024 | \$ 300.000.000 |
| | Realizar la actividad del Plan de Retiro para los funcionarios que culminan su vida laboral en la entidad en el 2024 (pensionados) | \$ 300.000.000 |
| Desarrollar el Programa de Bienestar Psicológico Integral 2024 | Desarrollar la estrategia de mejora de clima laboral del programa de Bienestar psicológico Integral en (25) oficinas de Registro de Instrumentos públicos. | \$ 530.000.000 |
| | Realizar un acompañamiento en atención psicológica individual del programa de Bienestar psicológico Integral | \$ 0 |

| | | |
|--|---|------------------|
| | Realizar un diagnóstico de clima laboral a (30) oficinas. | \$ 285.120.000 |
| Ejecutar el Plan de Estímulos e Incentivos 2024 | Entregar el Incentivo Educativo a equivalente al 50% del SMLMV una sola vez al año, para los funcionarios y Registradores de la Superintendencia de Notariado y Registro con hijos en edad escolar. | \$ 1.231.768.934 |
| | Entregar el Incentivo Navideño equivalente al 20% del SMLMV una sola vez al año, para los funcionarios y Registradores de la Superintendencia de Notariado y Registro. | \$ 620.100.000 |
| | Otorgar créditos educativos a los funcionarios de la Superintendencia de Notariado y Registro a través del convenio SNR-ICETEX para la vigencia 2024. | \$ 3.000.000.000 |

6. Otros Recursos Necesario para la Ejecución del Plan

Para llevar a cabo la ejecución del Plan Anual de Gestión, se requiere los siguientes perfiles:

- **Bienestar:** Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios para el desarrollo de los programas del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño.

- **1 Técnico Administrativo Tipo B,** Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Técnico Administrativo tipo B para llevar el manejo de los aplicativos de la gestión de talento humano, y procesos y bases de datos del grupo de bienestar, gestión del conocimiento y evaluación del personal.

Justificación: Técnico o Tecnólogo con conocimiento en aplicativos de la gestión de talento humano, análisis de la información, analítica de datos, manejo de base de datos y las demás requeridas por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación del Desempeño.

- **1 Técnico Administrativo Tipo C,** Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como técnico administrativo tipo C para apoyar y gestionar el desarrollo de campañas y estrategias de comunicación para la ejecución de los planes, programas y políticas del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación del Desempeño.

Justificación: Técnico o Tecnólogo con conocimiento en el área de comunicación social y diseño gráfico, para gestionar y apoyar el desarrollo de campañas y estrategias de comunicación para la ejecución de los planes, programas y políticas del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación del Desempeño.

- **2 Profesionales Universitarios Tipo A,** Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Profesional Universitario Tipo A para el

desarrollo de los programas del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño.

Justificación: Se requieren dos profesionales en el área de administración de empresas, con las competencias necesarias que le permitan apoyar las actividades establecidas en el Plan Anual de Gestión, realizar acompañamiento a las funciones estipuladas en el Comité de Bienestar, Social, Estímulos e Incentivos, presentar y preparar los informes sobre las actividades desarrolladas con la oportunidad y periodicidad requeridas, brindar la gestión necesaria del convenio SNR-ICETEX, apoyar la ejecución del plan de bienestar y el plan de estímulos e incentivos, y manejar herramientas ofimáticas avanzadas para la creación de tablas u otros requerimientos que Solicite el grupo.

- **1 Profesional Universitario Tipo A**, Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Profesional Universitario Tipo A para el desarrollo de los programas del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño y apoyar el Comité de Convivencia Laboral.

Justificación: Se requieren un profesional con experiencia en la gestión de procesos de convivencia laboral y facultades de comunicación, dialogo y conciliación.

- **1 Profesional Universitario Tipo B**, Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Profesional Universitario Tipo B para el apoyo en las actividades relacionadas con el suministro de la dotación, procesos y bases de datos del grupo de bienestar, gestión del conocimiento y evaluación del personal

Justificación: Profesional con conocimiento en aplicativos de la gestión de talento humano, análisis de la información, analítica de datos, manejo de base de datos y las demás requeridas por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación del Desempeño.

- **Capacitación:** Apoyar en el desarrollo de redes y sistemas de información con el propósito de obtener la mayor cantidad de información relevante de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar, de acuerdo con lo establecido en el CONPES BIG DATA y el CONPES de transformación digital. Apoyar en el desarrollo de herramientas de aprendizaje basadas en la gamificación que promuevan el aprendizaje continuo a través del juego y permitan fortalecer los procesos de inducción y reinducción.

- 1 Técnico Administrativo B,
- 1 Profesional Universitario Tipo A.
- 1 Profesional Universitario Tipo B.

- **Plan de Bienestar Psicológico Integral:** Diseñar, ejecutar y realizar seguimiento a las alternativas de intervención psicosociales para los funcionarios de la entidad, grupales e individuales, con relación al mejoramiento del clima laboral e interacciones sociales.

- **2 Profesionales Universitario tipo A**, para la regional Caribe, para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral.

Justificación: Se requieren dos profesionales en el área de psicología, con las competencias necesarias que le permitan realizar diagnósticos de clima laboral, así como una valoración de las áreas de ajuste del individuo, acompañado de planes de intervención acordes a las necesidades identificadas, orientadas en el fortalecimiento de habilidades emocionales, cognitivas y comportamentales.

- **2 Profesionales Universitario tipo A**, para la Regional Pacífica, para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral.

Justificación: Se requieren dos profesionales en el área de psicología, con las competencias necesarias que le permitan realizar diagnósticos de clima laboral, así como una valoración de las áreas de ajuste del individuo, acompañado de planes de intervención acordes a las necesidades identificadas, orientadas en el fortalecimiento de habilidades emocionales, cognitivas y comportamentales.

- **1 Profesional Universitario tipo A**, para la Regional Andina, para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral.

Justificación: Se requieren dos profesionales en el área de psicología, con las competencias necesarias que le permitan realizar diagnósticos de clima laboral, así como una valoración de las áreas de ajuste del individuo, acompañado de planes de intervención acordes a las necesidades identificadas, orientadas en el fortalecimiento de habilidades emocionales, cognitivas y comportamentales.

- **1 Profesional Universitario tipo B**, para la Regional Andina, para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo B, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral.

Justificación: Se requieren dos profesionales en el área de psicología, con las competencias necesarias que le permitan realizar diagnósticos de clima laboral, así como una valoración de las áreas de ajuste del individuo, acompañado de planes de intervención acordes a las necesidades identificadas, orientadas en el fortalecimiento de habilidades emocionales, cognitivas y comportamentales.

- **2 Profesionales Universitario tipo A**, para la Regional Centro, para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral.

Justificación: Se requieren dos profesionales en el área de psicología, con las competencias necesarias que le permitan realizar diagnósticos de clima laboral, así como una valoración de las áreas de ajuste del individuo, acompañado de planes de intervención acordes a las necesidades identificadas, orientadas en el fortalecimiento de habilidades emocionales, cognitivas y comportamentales.

- **1 Profesional Universitario tipo B**, para la Regional Orinoquia, para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo B, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral.

Justificación: Se requieren un profesional en el área de psicología, con las competencias necesarias que le permitan realizar diagnósticos de clima laboral, así como una valoración de las áreas de ajuste del individuo, acompañado de planes de intervención acordes a las necesidades identificadas, orientadas en el fortalecimiento de habilidades emocionales, cognitivas y comportamentales.

- **1 Profesional Especializado Tipo A**, Prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional especializado tipo A, para la creación, gestión y desarrollo de políticas, programas, estrategias, procesos, planes y actividades provenientes de la Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño.

Justificación: Se requiere un profesional especializado en el área de psicología que cuente con experiencia en el manejo y el conocimiento de temáticas directamente relacionadas en el área organizacional y psicosocial, tales como gestión de procesos, programas, planes, y desarrollo de políticas institucionales, así como intervenciones psicosociales a nivel individual y grupal orientados en el fortalecimiento de habilidades emocionales, cognitivas y comportamentales.

- **1 Profesional Especializado Tipo C**, Prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional especializado tipo C, para la creación, gestión y desarrollo de

políticas, programas, estrategias, procesos, planes y actividades provenientes de la Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño.

Justificación: Se requiere un profesional especializado en el área de psicología que cuente con experiencia en el manejo y el conocimiento de temáticas directamente relacionadas en el área organizacional y psicosocial, tales como gestión de procesos, programas, planes, y desarrollo de políticas institucionales, así como intervenciones psicosociales a nivel individual y grupal orientados en el fortalecimiento de habilidades emocionales, cognitivas y comportamentales.

- **2 Profesionales Especializados Tipo F**, Prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional especializado tipo F, para la creación, gestión y desarrollo de políticas, programas, estrategias, procesos, planes y actividades provenientes de la Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño. De igual forma, realizar un acompañamiento personalizado a aquellos casos particulares de riesgo psicosocial y laboral, provenientes de las intervenciones de clima laboral, reportes directos a la Dirección de Talento Humano casos del comité de convivencia laboral
- Justificación: Se requiere un profesional con título de postgrado en el área de la psicología que cuente con la experiencia y el conocimiento en temáticas directamente relacionadas con un enfoque clínico y organizacional, que le permitan realizar acompañamientos personalizados a aquellos casos particulares de riesgo psicosocial y laboral. Así como, la gestión de procesos, programas, planes, y desarrollo de políticas institucionales, intervenciones psicosociales a nivel individual y grupal orientados en el fortalecimiento de habilidades emocionales, cognitivas y comportamentales.

➤ **Tabla de los valores presupuestales.**

| PROCESO | CARGO | SEDE | OBJETO CONTRACTUAL | VALOR PRESUPUESTAL ANUAL |
|-----------|-----------------------------|---------------|--|--------------------------|
| BIENESTAR | Profesional Universitario A | NIVEL CENTRAL | Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Profesional Universitario Tipo A para el desarrollo de los programas del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño. | \$ 41.904.045 |
| BIENESTAR | Profesional Universitario A | NIVEL CENTRAL | Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Profesional Universitario Tipo A para el desarrollo de los programas del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño. | \$ 41.904.045 |

| | | | | |
|------------------|-----------------------------|----------------|---|---------------|
| BIENESTAR | Profesional Universitario A | NIVEL CENTRAL | Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Profesional Universitario Tipo A para el desarrollo de los programas del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño y apoyar el Comité de Convivencia Laboral. | \$ 41.904.045 |
| BIENESTAR | Profesional Universitario B | NIVEL CENTRAL | Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Profesional Universitario Tipo B para el apoyo en las actividades relacionadas con el suministro de la dotación, procesos y bases de datos del grupo de bienestar, gestión del conocimiento y evaluación del personal, y como apoyo al cargue de la opec de la dirección de talento humano. | \$ 58.633.785 |
| BIENESTAR | Técnico Administrativo B | NIVEL CENTRAL | Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Técnico Administrativo tipo B para llevar el manejo de los aplicativos de la gestión de talento humano, y procesos y bases de datos del grupo de bienestar, gestión del conocimiento y evaluación del personal. | \$ 35.917.260 |
| BIENESTAR | Técnico Administrativo C | NIVEL CENTRAL | Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como técnico administrativo tipo C para apoyar y gestionar el desarrollo de campañas y estrategias de comunicación para la ejecución de los planes, programas y políticas del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación del Desempeño. | \$ 38.225.310 |
| BPI | Profesional Especializado C | NIVEL CENTRAL | Prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional especializado tipo C, para la creación, gestión y desarrollo de políticas, programas, estrategias, procesos, planes y actividades provenientes de la Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño. | \$ 80.396.385 |
| BPI | Profesional Especializado F | NIVEL NACIONAL | Prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional especializado tipo F, para la creación, gestión y desarrollo de políticas, programas, estrategias, procesos, planes y actividades provenientes de la Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño. De igual forma, realizar un acompañamiento personalizado a aquellos casos particulares de riesgo psicosocial y laboral, provenientes de las intervenciones de clima laboral, reportes directos a la Dirección de Talento Humano casos del comité de convivencia laboral | \$ 94.815.840 |

| | | | | |
|------------|-----------------------------|--------------------|--|---------------|
| BPI | Profesional Universitario B | REGIONAL ANDINA | para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral. | \$ 40.788.720 |
| BPI | Profesional Universitario A | REGIONAL ANDINA | para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral. | \$ 29.150.640 |
| BPI | Profesional Universitario A | REGIONAL CARIBE | para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral. | \$ 29.150.640 |
| BPI | Profesional Universitario A | REGIONAL CARIBE | para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral. | \$ 41.904.045 |
| BPI | Profesional Universitario A | REGIONAL CENTRO | para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral. | \$ 29.150.640 |
| BPI | Profesional Universitario A | REGIONAL CENTRO | para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral. | \$ 29.150.640 |
| BPI | Profesional Universitario B | REGIONAL ORINOQUIA | para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral. | \$ 40.788.720 |
| BPI | Profesional Universitario A | REGIONAL PACIFICA | para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral. | \$ 29.150.640 |

| | | | | |
|---------------------|-----------------------------|-------------------|---|---------------|
| | | | el Plan de Bienestar Psicológico Integral. | |
| BPI | Profesional Universitario A | REGIONAL PACIFICA | para prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional Universitario Tipo A, para la ejecución de los programas y actividades desarrollados por el Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño, principalmente en el Plan de Bienestar Psicológico Integral. | \$ 29.150.640 |
| BPI | Profesional Especializado A | NIVEL CENTRAL | Prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional especializado tipo A, para la creación, gestión y desarrollo de políticas, programas, estrategias, procesos, planes y actividades provenientes de la Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño. | \$ 58.633.785 |
| BPI | Profesional Especializado F | NIVEL NACIONAL | Prestar con plena autonomía sus servicios como Profesional especializado tipo F, para la creación, gestión y desarrollo de políticas, programas, estrategias, procesos, planes y actividades provenientes de la Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar, Gestión del Conocimiento y Evaluación de Desempeño. De igual forma, realizar un acompañamiento personalizado a aquellos casos particulares de riesgo psicosocial y laboral, provenientes de las intervenciones de clima laboral, reportes directos a la Dirección de Talento Humano casos del comité de convivencia laboral | \$ 94.815.840 |
| CAPACITACIÓN | Profesional Universitario A | NIVEL CENTRAL | Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Profesional Universitario Tipo A para apoyar la ejecución de los programas de capacitación. | \$ 29.150.640 |
| CAPACITACIÓN | Profesional Universitario B | NIVEL CENTRAL | Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Profesional Universitario Tipo A para apoyar la ejecución de los programas de capacitación. | \$ 36.174.640 |
| CAPACITACIÓN | Técnico Administrativo B | NIVEL CENTRAL | Prestar con plena autonomía técnica y administrativa sus servicios como Técnica Administrativa Tipo B para apoyar la ejecución de los programas de capacitación. | \$ 24.985.920 |

7. Plan de actividades y acciones

| Actividad | Objetivo | Mes Temporal |
|-----------|----------|--------------|
|-----------|----------|--------------|

| | | |
|---|--|-------------------|
| <p>Juegos Deportivos Nacionales</p> | <p>Los juegos deportivos nacionales de la Superintendencia de Notariado y Registro (SNR), son un evento deportivo, recreativo, de integración y sano esparcimiento que se desarrolla de acuerdo con lo dispuesto en el Programa Nacional de Bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles de la Función Pública, actualmente vigente.</p> | <p>Mayo</p> |
| <p>Encuentro Folclórico Y Cultural</p> | <p>La Superintendencia de Notariado y Registro - SNR, con el fin de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales, de acuerdo con lo señalado en el eje de equilibrio psicosocial del Programa Nacional de Bienestar: “servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, ha dispuesto un Encuentro Folclórico y Cultural para que funcionarios de las Oficinas de Registro de Instrumentos Públicos y Nivel Central de la entidad participen en las diferentes modalidades y den a conocer a la familia de la Supernotariado sus talentos.</p> | <p>Agosto</p> |
| <p>Día Del Registrador</p> | <p>De acuerdo a lo estipulado por la Superintendencia de Notariado y Registro (SNR) y conforme al Programa de Bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Dirección de Talento Humano llevará a cabo una actividad de reconocimiento a los Registradores de Instrumentos Públicos que son los encargados de prestar el servicio público de registro de la propiedad inmueble en Colombia y son los responsables del funcionamiento técnico y administrativo de la respectiva Oficina de Registro, el cual se desarrolla con diligencia y observancia de los principios de la administración pública con el fin de dar una respuesta eficaz e inmediata a la comunidad, brindando seguridad jurídica con sus actuaciones.</p> | <p>Noviembre</p> |
| <p>Encuentro Nacional De La Mujer</p> | <p>La SNR, realizará un encuentro anual presencial de las mujeres SNR, con el fin de generar un espacio de construcción de liderazgo, empoderamiento, compartir experiencias, aportar conocimientos, reivindicar, dignificar y promover el rol de la mujer en la sociedad; en el cual se podrán desarrollar seminarios o actividad académicas que aborden los temas relacionados con la problemática de la mujer en la sociedad, talleres teórico prácticos sobre el aporte de las mujeres a la memoria histórica e intercambio de experiencias y actividades culturales relacionadas con los saberes propios de las mujeres.</p> | <p>Septiembre</p> |
| <p>Reconocimiento A Toda Una Vida De Labor</p> | <p>La Dirección de Talento Humano de acuerdo con lo dispuesto en Plan de Bienestar Social: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” de la Función Pública en el factor de calidad de vida laboral del eje de Equilibrio Psicosocial, ha diseñado la actividad “RECONOCIMIENTO A TODA UNA VIDA DE LABOR” para enaltecer a los funcionarios de la SNR que han trabajado durante 25 años o más en pro de los objetivos misionales de la entidad.</p> | <p>Octubre</p> |

| | | |
|------------------------------------|---|-----------|
| Plan Retiro Pre Pensionados | Los funcionarios de la Superintendencia de Notariado y Registro que están en edades próximas a pensionarse y, se desarrolla con el fin de proporcionar habilidades e implementar estrategias que ayuden a esta población adaptarse y afrontar esta nueva etapa en su vida de manera asertiva, enfocada en descubrir y fortalecer sus capacidades personales a través de actividades lúdicas, compartir su conocimiento y brindar capacitaciones pertinentes a las nuevas necesidades de su ciclo vital. | Abril |
| Incentivo Educativo | Entregar el Incentivo Educativo a equivalente al 50% del SMLMV una sola vez al año, para los funcionarios y Registradores de la Superintendencia de Notariado y Registro con hijos en edad escolar. | Agosto |
| Incentivo Navideño | Entregar el Incentivo Navideño equivalente al 20% del SMLMV una sola vez al año, para los funcionarios y Registradores de la Superintendencia de Notariado y Registro. | Diciembre |

8. Gestión y Seguimiento

- Adjudicaciones de los contratos
- Contratación de los perfiles

9. Gestión de riesgos

- Riesgo 1. Posibilidad de Incumplimiento en la entrega de los resultados e impacto previstos por falta de participación de los funcionarios en las actividades de bienestar.
- Control 1. Verificar el número de funcionarios que participaron de la actividad.

10. Anexos y soporte Documental

11. Referencias

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Decreto Ley 1567 de 1998
- Ley 724 de 2001
- Ley 909 de 2004
- Ley 1221 de 2008 (Decreto reglamentario 884 de 2012)
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 2362 de 2015
- Ley 1857 de 2017

- Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022 Pacto por Colombia)
- Documentos Conpes 3992 de 2020
- Decreto 2362 de 2015
- Decreto 1072 de 2015 en su numeral 2.2.9.4.1