



Supersolidaria
Superintendencia de la Economía Solidaria



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

2023



MINISTERIO DE HACIENDA Y
CRÉDITO PÚBLICO

INTRODUCCIÓN

Para la Superintendencia de la Economía Solidaria, el talento humano es su activo más importante, entonces el bienestar laboral es un proceso primordial y su ejecución, fortalecimiento debe ser constante, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, se implementan estrategias enfocadas al afianzamiento del clima laboral y a armonizar la vida familiar con la laboral.

Igualmente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG concibe al talento humano como el corazón y activo más importante con el que cuentan las entidades, y a través de la *Ruta de la Felicidad se menciona que la felicidad nos hace productivos y que múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia* (Departamento Administrativo de la Función DAFP).

De la misma manera el Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública *en búsqueda de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las entidades públicas, nos aporta un portafolio de alternativas que apuntan a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, de este modo se logra la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas articuladas con la normatividad que rige el tema* (Departamento Administrativo de la Función DAFP, 2020).

Así las cosas, la entidad a través del diseño e implementación del Plan de Bienestar Social y Estímulos para la vigencia 2023, y en cumplimiento a las directrices normativas y legales que rigen el sector público y el sentir de los funcionarios de la Supersolidaria, integramos en el citado plan actividades encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la Entidad.

También es importante mencionar, que este plan es producto de las iniciativas, deseos e intereses de los funcionarios, e igualmente se consideran las observaciones recibidas en el plan ejecutado en la vigencia inmediatamente anterior.

1. MARCO NORMATIVO

La normatividad vigente que rige la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son las siguientes:

LEGISLACIÓN	DESCRIPCIÓN
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “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.”
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Parágrafo del Artículo 36. 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. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.,.
Decreto 1083 de 2015	Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17; se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
Ley 1857 de julio 26 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones
Ley 1952 de 2019	numerales 4 y 5 del Artículo 37, dispone que son derechos de todo servidor público: participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Programa Nacional de Bienestar

“Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022. Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP; diciembre de 2020.

2. OBJETIVO

El Plan de Bienestar Social y Estímulos, busca promover el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de los servidores de la Superintendencia de la Economía Solidaria y sus familias, dando respuesta a sus necesidades culturales, recreativas y deportivas, entre otras; además propiciar actitudes favorables frente a su actividad laboral, mayor identidad y compromiso con los fines de la Entidad, y mejoramiento del clima organizacional.

3. ALCANCE

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social y Estímulos, son todos los funcionarios de carrera, provisionales y colaboradores de la Superintendencia de la Economía Solidaria y su grupo familiar. Se desarrollará principalmente en la ciudad de Bogotá en un alto porcentaje dentro de las instalaciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Además, en consideración a las facultades del jefe del organismo o nominador, se creará un sistema de estímulos para todos los funcionarios sin diferenciar la naturaleza de su nombramiento, representado en salario emocional¹ y concebido como una herramienta de valor para incentivar el trabajo y los resultados.

¹ es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral.

4. METODOLOGIA DE CONSTRUCCIÓN

4.1. Alineación con los Objetivos Estratégicos.

De acuerdo al marco estratégico de la Superintendencia de la Economía Solidaria, se interpreta que el Plan de Bienestar Social y Estímulos, es una herramienta de apoyo para el cumplimiento de la Misión y la Visión de la Supersolidaria, entendiendo que el capital humano es el corazón de la entidad, y por ende es importante generar planes institucionales y estratégicos de motivación y mejora del clima laboral, que permitan no solo el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud, bienestar físico y mental, si no que impacte en el incremento de su productividad laboral, y su compromiso con los fines de la Entidad.

4.2. Fuentes para su construcción.

Las fuentes utilizadas para la construcción de este plan son las siguientes:



4.2.1. Evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Para evaluar el Plan de Bienestar Social e Incentivos ejecutado durante el 2022, se aplicó encuesta de diagnóstico de necesidades y evaluación con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar, en la cual participaron 105 funcionarios equivalente al 94% de la planta de personal activa a la fecha de aplicación del instrumento.

Referente a la encuesta de evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 se indago por las actividades de bienestar en las que participan y unas preguntas relacionadas con los aspectos que los hace feliz, para medir el impacto del plan y así tener en cuenta en la construcción del nuevo aquellas actividades con alta participación y las actividades que refieren son importantes para ellos están relacionadas con aquellas que armonizan la vida laboral con la familiar y personal.

No obstante, es evidente que deben fortalecerse e incentivar los temas de manejo y administración adecuada del tiempo libre, dado que en las distintas encuestas aplicadas por talento humano y la medición del clima laboral realizada, los servidores manifestaron que poseen alta carga laboral lo que no les permite participar en las actividades planeadas y por ende

equilibrio entre el trabajo y su vida personal. Así mismo continuar fomentando los estilos de vida saludable a través del programa de Seguridad y Salud en el trabajo y manejo del estrés.

4.2.2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2023.

Con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar, se aplicó instrumento virtual (encuesta), con el fin de conocer los gustos de los servidores y así plantear las actividades que conformaran el Plan para la vigencia 2023. (**Ver anexo 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2023**), la cual contó con las siguientes características:

TÉCNICA		GRUPO OBJETIVO	MUESTREO
Estudio de tipo cuantitativo que se aplica vía web a través de una encuesta estructurada auto aplicable, con una duración de aplicación de aproximadamente 20 minutos.		Colaboradores de: SUPERSOLIDARIA	Selección sobre base de colaboradores suministrada por: SUPERSOLIDARIA
Universo:	129	Fecha aplicación en campo:	Del 24 de octubre al 22 de noviembre de 2022
Muestra o base:	105		
Nivel de confianza:	96%		
Margen de error:	4%		

Dimensiones evaluadas:



“Super-Visión” para la transformación

En cada dimensión se indagó acerca de la percepción de satisfacción de calidad de vida de los funcionarios desde su desarrollo personal, familiar, profesional y los hábitos que acompañan su condición actual, con el fin de acercarnos al conocimiento de la realidad y así orientar programas más cercanos a sus necesidades y expectativas; y así conocer sus intereses sobre las actividades que les gusta realizar en su tiempo libre, con la familia, sus prioridades financieras, educativas, que tipo de actividad física realizan, si cuentan con plan complementario o prepagada, entre otras.

Consolidando los resultados de la encuesta de diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2023, se eligieron los aspectos más relevantes para la elaboración de la propuesta de nuestro Plan de bienestar.

Lo planteado anteriormente, se puede evidenciar en el anexo 2. *Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2022.*

4.2.3. Resultados Batería de Riesgo Psicosocial y la medición del clima laboral

Los resultados arrojados en estos instrumentos y como las recomendaciones emitidas al respecto, son insumo a tener en cuenta en todos los planes que desarrolla y ejecuta talento humano.

Los resultados del estudio de Clima Organizacional aplicado en el mes de junio del año 2021, indica que la percepción de Clima al interior de la Supersolidaria Superintendencia de la Economía Solidaria corresponde a la categoría: **Clima general Propicio** donde se puede perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de **89,32** que resulta ser muy beneficiosa para la entidad, como puede observarse en el siguiente gráfico:

Índices Globales



A nivel de Dimensiones se evidencia que la mejor percepción está en el Clima Personal, indicando que la mejor percepción se genera en los servidores desde su propia gestión y desde lo que consideran pueden aportar para el mejoramiento de sí mismos y de la entidad.

La siguiente puntuación más alta, corresponde a Microclima, lo que en coherencia con lo anterior indica que se trabaja internamente desde cada área para lograr mantener un clima organizacional que favorezca el trabajo y el bienestar, para finalmente impactar positivamente en el Macroclima de la entidad.

Las percepciones de los servidores de la entidad a nivel transversal se destacan por alcanzar puntuaciones muy altas en las sub dimensiones de **Valores, Trabajo en Equipo y Participación**. La principal fortaleza identificada en la Supersolidaria es el indicador de Valores, el cual obtuvo la calificación general más alta de todas las variables evaluadas. Este indicador aborda la apropiación de los valores institucionales contemplados en el código de integridad que guían la conducta de los servidores. Esto se encuentra relacionado con el orgullo, sentido de pertenencia, compromiso y el vínculo existente con la entidad.

La segunda y tercera fortaleza identificada al interior de Supersolidaria corresponde Trabajo en equipo y Participación, lo cual resulta ser un buen indicador de fortalezas respecto al rol que

tienen los funcionarios de manera individual y grupal para la consecución de objetivos y la mejora constante del trabajo conjunto y relacionamiento dentro del equipo. Así como la apropiación de un rol activo y propositivo ante los nuevos retos que se presentan dentro de la entidad.

Las percepciones de los servidores de la entidad se destacan por alcanzar puntuaciones “más bajas” en las sub dimensiones de **Solución de Problemas, Motivación y Estímulo al Desarrollo Organizacional** en el contexto de Macroclima. Es importante resaltar que las percepciones obtenidas se encuentran dentro de un nivel **Ideal**, por lo cual las oportunidades de mejora se aplican para lograr obtener un nivel mucho más alto.

En cuanto a la medición del riesgo psicosocial realizado en abril de 2022, los resultados frecuentes estuvieron en el rango medio, es decir un riesgo manejable, por lo cual se deben continuar interviniendo en las temáticas de clima laboral.

Por lo anterior el plan de Bienestar para esta vigencia contempla actividades que fortalezcan los aspectos que se deben mejorar de acuerdo a los resultados de la medición realizada y las recomendaciones efectuadas.

4.2.4. Normatividad:

Así mismo es importante mencionar que se tienen en cuenta la normatividad vigente que rige la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y el Programa Nacional de Bienestar “*Servidores Saludables, Entidades Sostenibles*” 2020-2022. Emitido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en el cual se emiten lineamientos de obligatorio cumplimiento, así como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Consolidada la información anterior, se realizó el proceso de priorización de las actividades que integrarían el Plan de Bienestar Social e Incentivos para ser presentado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, teniendo en cuenta también el presupuesto aprobado para la vigencia².

5. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN

En el plan de acción la Supersolidaria implementará actividades participativas que refuercen y faciliten el cumplimiento de los objetivos estratégicos, enmarcadas dentro de los siguientes principios:

- ✓ Programa de salario emocional que genere motivación al funcionario para que se incremente la asistencia a todas las actividades programadas en la vigencia.
- ✓ Divulgación permanente de la programación utilizando los medios internos (intranet, correo electrónico y pantallas).

² El cual pertenece al rubro A-2-2-2-9-6 Servicios de Esparcimiento, Culturales y Deportivos por valor de \$143.360.000.

- ✓ Promover actividades que enaltezcan la dignidad humana.
- ✓ Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- ✓ Velar por la contratación transparente y que cumpla con lo establecido en el manual de contratación de la entidad y verificar constantemente que los proveedores cumplan con las normas de calidad exigidas para cada caso.
- ✓ Diseñar horarios y tiempos de ejecución de las actividades que promuevan la participación activa de los trabajadores o grupo familiar, según sea el caso.
- ✓ Dar uso adecuado de los recursos asignados, mediante la planeación de actividades de calidad, y en lo posible celebradas dentro de las instalaciones de la entidad.

6. ACTIVIDADES

Ver Anexo No. 3. denominado *cronograma Plan de Trabajo 2023*.

7. EJECUCIÓN

La ejecución del presente Plan de Bienestar Social y Estímulos de la Superintendencia de la Economía Solidaria, estará a cargo del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General.

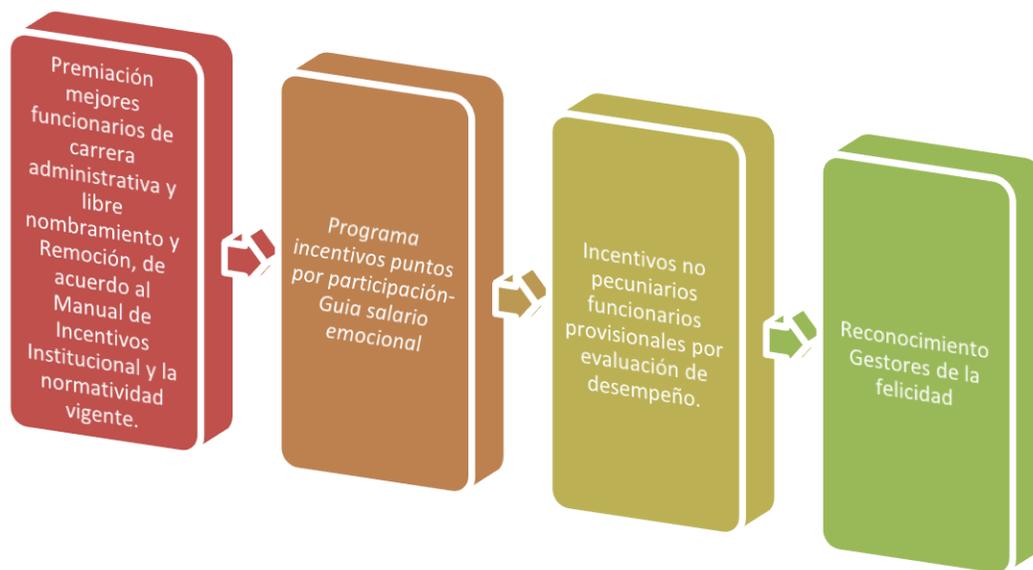
8. COMPONENTES BIENESTAR SOCIAL

Para el cumplimiento de las políticas de bienestar social, que conlleven a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, la entidad circunscribe su Plan de acción desde los siguientes componentes: Estímulos, calidad de vida laboral, área de protección y de servicios sociales y Promoción y prevención de la salud de acuerdo al Decreto ley 1568 de 1998 así como los requerimientos del Programa Nacional de Bienestar “*Servidores Saludables, Entidades Sostenibles*” 2020-2022.

8.1. Estímulos e incentivos

Estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios con el propósito de reconocer su labor y logros.

Lo anterior de acuerdo a lo estipulado en el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015: “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”. Por lo cual la entidad desarrollará actividades tales como:



8.2. Calidad de Vida Laboral

Con la realización de actividades de clima organizacional, se pretende afianzar valores a nivel individual de cada uno de los trabajadores, promoviendo así el intercambio cultural, el establecimiento de nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.

Dentro de este componente se incluirán actividades:

Implementación de trabajo flexibles generado impacto positivo en las organizaciones y reduciendo significativamente el ausentismo de los funcionarios y la rotación de empleados

Actividades de Clima Organizacional y actividades de inclusión y equidad de genero

Desvinculación Laboral asistida

Preparación para la jubilación

Programa de Incentivos y salario emocional
(Documento "GUIA DE INCENTIVOS PARA NUESTRO BIENESTAR: PUNTOS SOLIDARIOS Y SALARIO EMOCIONAL")

8.3 Protección y Servicios Sociales

Las actividades incluidas en este componente están direccionadas a mejorar el desempeño individual y colectivo de los funcionarios de la Supersolidaria.

Por medio de este componente se estructurarán programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, esparcimiento, seguridad y salud en el trabajo, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

8.4. Programa Nacional de Bienestar "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles" 2020-2022.

Dentro de la construcción del plan además de los componentes mencionados anteriormente, se complementarán con los ejes que se describen a continuación y que hacen parte del Programa

Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022.

Eje 1: Equilibrio psicosocial	Eje 2: Salud Mental	Eje 3: Convivencia social	Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Eje transversal: transformación digital
<ul style="list-style-type: none"> Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad y prevención de situaciones asociadas de acoso laboral, sexual y abuso de poder. 	<ul style="list-style-type: none"> El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. 	<ul style="list-style-type: none"> Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia de 2020, se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

- ✓ **CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS:** Pretende establecer el cumplimiento de las actividades planeadas.
- ✓ **NÚMERO DE ASISTENTES:** Se evaluará el nivel de participación en las actividades.
- ✓ **CALIDAD:** Se evaluarán constantemente la calidad de los proveedores y los niveles de satisfacción ante la implementación de las actividades por parte de los trabajadores

Bibliografía

Departamento Administrativo de la Función DAFP. (2020).

file:///C:/Users/mballesteros/Downloads/Programa%20Nacional%20de%20Bienestar%20Social%202020-2022.pdf.

Departamento Administrativo de la Función DAFP. (2021).

funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3.

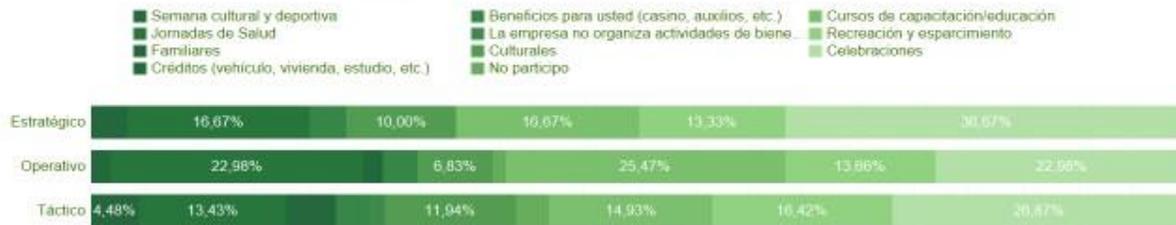
ANEXOS

Anexo 1. Evaluación y Medición del Impacto Plan de Bienestar 2022.

Actividades de bienestar en las que participa

	Frecuencia	Porcentaje
Celebraciones	66	25,58%
Cursos de capacitación/educación	56	21,71%
Jornadas de Salud	51	19,77%
Recreación y esparcimiento	37	14,34%
Culturales	22	8,53%
Beneficios para usted (casino, auxilios, etc.)	8	3,10%
Semana cultural y deportiva	7	2,71%
No participo	4	1,55%
Familiares	4	1,55%
Créditos (vehículo, vivienda, estudio, etc.)	2	0,78%
La empresa no organiza actividades de bienestar	1	0,39%
Total general	258	100,00%

Actividades de bienestar en las que participa VS Nivel del cargo



ASPECTOS LABORALES

¿Qué haría usted para mejorar su felicidad con respecto a su trabajo?

Equilibrio entre vida personal y laboral	33,33%
Trabajo en casa / Teletrabajo	26,67%
Con más reconocimiento a su trabajo	12,38%
Posibilidades de desarrollo	8,57%
Mejorar el estilo de liderazgo de los jefes	5,71%
Manejando mejor su tiempo	3,81%
Mejorar el trabajo en equipo	3,81%
Alineación del propósito de la empresa con propósito personal	1,90%
Buscando equidad en el trato de la empresa con las áreas	1,90%
Mejorando las condiciones físicas del puesto de trabajo	1,90%

¿Con qué frecuencia se siente usted feliz?

Casi todo el tiempo	65,24%
Algunas veces	25,71%
Todo el tiempo	17,14%
Casi nunca	1,90%

“Super-Visión” para la transformación

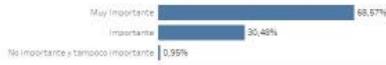


¿Qué tan importante es cada uno de los siguientes aspectos con respecto a su felicidad?

SALUD



FINANZAS



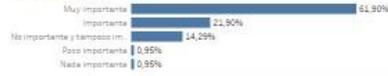
TRABAJO



CONOCIMIENTO



TRANSPORTE



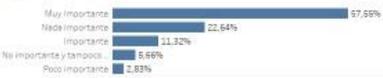
VACACIONES



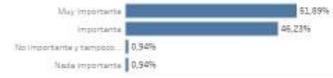
TIEMPO



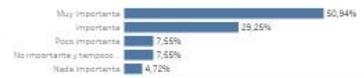
ROL



VIVIENDA



PAREJA



ANEXO 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2023.

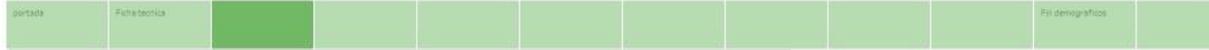
Con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar, se aplicó instrumento virtual (encuesta), con el fin de conocer los gustos de los servidores y así plantear las actividades que conformaran el Plan para la vigencia 2023 *la cual contó con las siguientes características:*



TÉCNICA		GRUPO OBJETIVO	MUESTREO
Estudio de tipo cuantitativo que se aplica vía web a través de una encuesta estructurada auto aplicable, con una duración de aplicación de aproximadamente 20 minutos.		Colaboradores de: SUPERSOLIDARIA	Selección sobre base de colaboradores suministrada por: SUPERSOLIDARIA
Universo:	129	Fecha aplicación en campo:	Del 24 de octubre al 22 de noviembre de 2022
Muestra o base:	105		
Nivel de confianza:	96%		
Margen de error:	4%		

El instrumento estaba conformado por 6 capítulos para facilitar la recolección y análisis de respuestas.

1. Actualización de datos
2. Dimensión Social
3. Dimensión Salud
4. Dimensión Laboral
5. Dimensión Económica
6. Dimensión Formativa



Ciudad



Localidad

Localidad	Frecuencia	F	Porcentaje
Suba	23		22,77%
Kennedy	13		12,87%
Engativá	13		12,87%
Usaquén	12		11,88%
Tecmiquillo	11		10,89%
Fontibón	10		9,90%
Rafael Uribe Uribe	5		4,95%
Santa Fe	4		3,96%
Puente Aranda	3		2,97%
San Cristóbal	2		1,98%
Ciudad Bolívar	2		1,98%
Usme	1		0,99%
Bosca	1		0,99%
Barrios Unidos	1		0,99%
Total general	101		100,00%

Estado Civil



Género



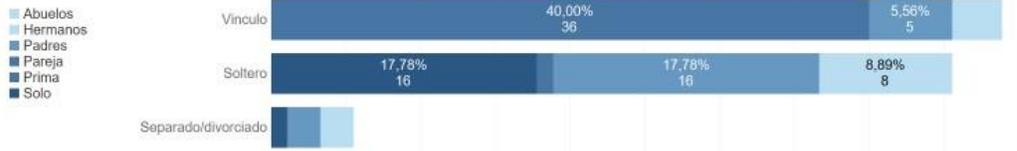
Edad



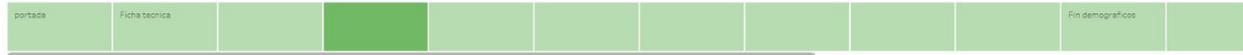
¿Con quien vive?

	Frecuencia	Porcentaje
Hijos	45	33,00%
Pareja	36	26,47%
Padres	23	16,91%
Solo	17	12,50%
Hermanos	11	8,09%
Abuelos	2	1,47%
Prima	1	0,74%
Total general	136	100,00%

¿Con quien vive? VS. Estado Civil

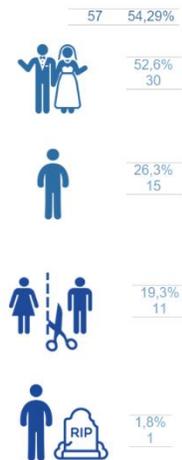


"Super-Visión" para la transformación



¿Cuántos Hijos Tiene?

Hijos por Estado Civil



Número de Hijos	Frecuencias	Porcentaje
1	24	42,11%
2	22	38,60%
3	10	17,54%
4	1	1,75%
Total general	57	100,00%

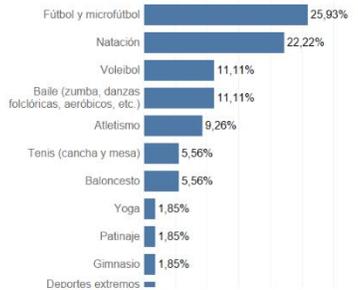
Rango de edad de sus hijos



Actividades en las que le gustaría que participaran sus hijos

Actividad	Frecuencia	F	Porcentaje
Visitas Parques Temáticos	28	17,95%	17,95%
Cine	27	17,31%	17,31%
Deportes	24	15,38%	15,38%
Caminatas Ecológicas	21	13,46%	13,46%
Vacaciones recreativas	14	8,97%	8,97%
Teatro	11	7,05%	7,05%
Programación e informática	8	5,13%	5,13%
Visitas museos	6	3,85%	3,85%
Actividades Artísticas	6	3,85%	3,85%
Cursos de Artes	5	3,21%	3,21%
Redes sociales y youtuber	4	2,56%	2,56%
No aplica	1	0,64%	0,64%
Estimulación Temprana	1	0,64%	0,64%
Total general	156	100,00%	100,00%

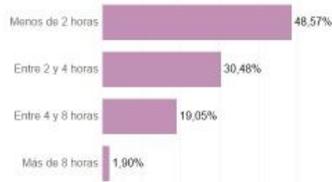
Deporte para sus hijos



Dimensión de Salud



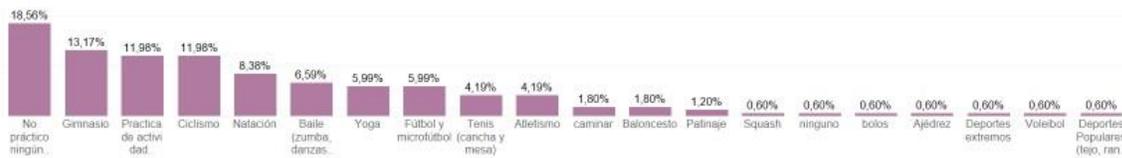
Horas libres en la semana (lunes a viernes)



Lo que más le gusta hacer en su tiempo libre

Actividad	Frecuencia	F	Porcentaje
Pasar tiempo con su familia	42	14,10%	14,10%
Ver televisión (Netflix, etc.)	37	12,50%	12,50%
Leer	31	10,47%	10,47%
Practica Deportes	28	9,46%	9,46%
Caminar	28	9,46%	9,46%
Escuchar música	27	9,12%	9,12%
Actividades culturales (cine/teatro/exposiciones)	24	8,11%	8,11%
Organizar casa	18	6,08%	6,08%
Dormir	16	5,41%	5,41%
Practica de actividad física o ejercicio (parques o en casa)	14	4,73%	4,73%
Actividades espirituales	13	4,38%	4,38%
Revisar redes sociales	10	3,38%	3,38%
Navegar en internet	5	1,69%	1,69%
Gimnasio en casa	1	0,34%	0,34%
Total general	296	100,00%	100,00%

HÁBITOS DEPORTIVOS



"Super-Visión" para la transformación



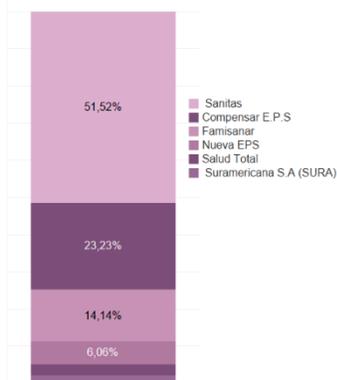
¿Tiene algun plan complementarios de salud?

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	50	47,62%
Plan complementario	33	31,43%
Medicina prepagada	17	16,19%
Plan Plus	2	1,90%
Otro	3	2,86%
Total general	105	100,00%

¿Tiene alguna discapacidad?



EPS a la que está afiliado



Apoyo le gustaría recibir en temas de Salud

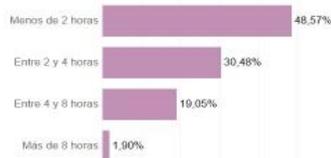
	Frecuencia	Porcentaje
Manejo de estrés/ relajación	45	16,85%
Acondicionamiento físico	43	16,10%
Higiene oral- Odontólogo-Jornadas de salud oral	34	12,73%
Nutrición- evitar problemas alimenticios	32	11,99%
Oftalmólogo- Citología- Audición	27	10,11%
Dermatología	25	9,38%
Salud Osteomuscular	17	6,37%
Jornadas de vacunación	15	5,62%
Medicina General	14	5,24%
Temas relacionados con riesgos profesionales	9	3,37%
Jornada de salud para la familia: pediatría, entr...	4	1,50%
Psicología y/o Psiquiatría	1	0,37%
Charlas de planificación familiar	1	0,37%
Total general	267	100,00%



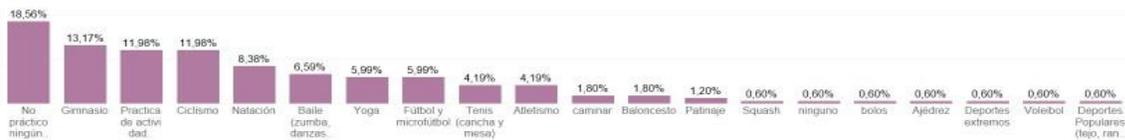
Lo que más le gusta hacer en su tiempo libre

	Frecuencia	F	Porcentaje
Pasar tiempo con su familia	42		14,10%
Ver televisión (Netflix, etc.)	37		12,50%
Leer	31		10,47%
Practica Deportes	28		9,40%
Caminar	28		9,40%
Escuchar música	27		9,12%
Actividades culturales (cine/teatro/exposiciones)	24		8,11%
Organizar casa	18		6,08%
Dormir	16		5,41%
Practica de actividad física o ejercicio (parques o en casa)	14		4,73%
Actividades espirituales	13		4,30%
Revisar redes sociales	10		3,38%
Navegar en internet	5		1,69%
Gimnasio en casa	1		0,34%
Total general	296		100,00%

Horas libres en la semana (lunes a viernes)



HÁBITOS DEPORTIVOS



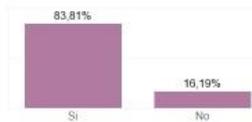
“Super-Visión” para la transformación



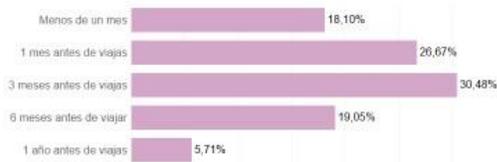
¿Que hace normalmente en vacaciones?

	Frecuencia	F	Porcentaje
Viaja fuera de su lugar de residencia	72		69,23%
Viaja fuera del país	13		12,50%
Visita amigos o familiares dentro de la ciudad	10		9,62%
Se queda en casa	9		8,65%
Total general	104		100,00%

¿Planea con anterioridad sus vacaciones?



¿Con cuánto tiempo de anterioridad?



¿Cuál de los siguientes lugares usted acostumbra a salir de vacaciones?

	Frecuencia	F	Porcentaje
Hotel particular	26		25,00%
Donde un familiar	26		25,00%
Turismo ecológico / aventura	13		12,50%
Sitio de descanso propio	13		12,50%
Hotel y/o Centro vacacional de alguna Caja de Compensación	13		12,50%
Internacional	7		6,73%
Se queda en casa	5		4,81%
No acostumbro a viajar	1		0,96%
Total general	104		100,00%

Dimensión Laboral



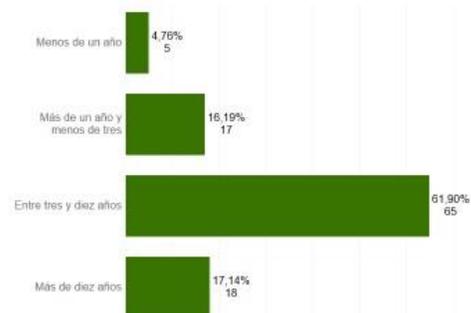
Nivel del cargo

	Frecuencia	F	Porcentaje
Operativo	62		59,05%
Táctico	28		26,67%
Estratégico	15		14,29%
Total general	105		100,00%

Área a la cual pertenece en la empresa

	Frecuencia	F	Porcentaje
Delegatura para la Supervisión del Ahorro	40		38,10%
Secretaría General	25		23,81%
Delegatura para la Supervisión de la Activi.	21		20,00%
Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	6		5,71%
Despacho del Superintendente	5		4,76%
Oficina de Control Interno	4		3,81%
Oficina Asesora Jurídica	4		3,81%
Total general	105		100,00%

Antigüedad





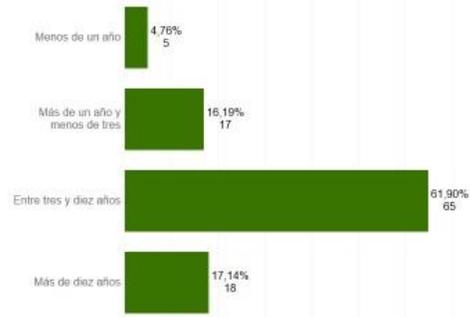
Nivel del cargo

	Frecuencia	F	Porcentaje
Operativo	62		59,05%
Táctico	28		26,67%
Estratégico	15		14,29%
Total general	105		100,00%

Área a la cual pertenece en la empresa

	Frecuencias	F	Porcentaje
Delegatura para la Supervisión del Ahorro	40		38,10%
Secretaría General	25		23,81%
Delegatura para la Supervisión de la Activi.	21		20,00%
Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	6		5,71%
Despacho del Superintendente	5		4,76%
Oficina de Control Interno	4		3,81%
Oficina Asesora Jurídica	4		3,81%
Total general	105		100,00%

Antigüedad



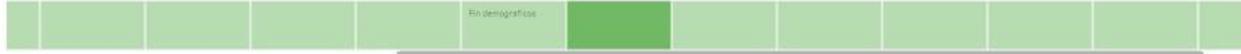
Temáticas más importante para lograr un impacto positivo en el ambiente de trabajo



Actividades que deben tener prioridad en el programa de bienestar

	Frecuencia	F	Porcentaje
Actividades Recreativas	61		21,79%
Clima Laboral	50		17,86%
Actividades Culturales	43		15,36%
Actividades Deportivas	39		13,93%
Programas de Promoción y Prevención de la Salud	20		7,14%
Conferencias y Charlas Motivacionales	20		7,14%
Actividades de Integración Familiar	17		6,07%
Actividades de Autocuidado	15		5,36%
Ferias de Vivienda	6		2,14%
Actividades para mejorar las relaciones en pareja	3		1,07%
Actividades para manejo de duelo	3		1,07%
Escuela de padres	2		0,71%
Bonos canjeables	1		0,36%
Total general	280		100,00%

“Super-Visión” para la transformaci**o**n



Actividades de bienestar en las que participa

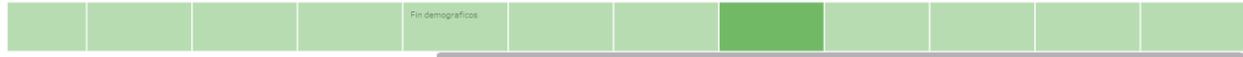
	Frecuencia	Porcentaje
Celebraciones	66	25,56%
Cursos de capacitación/educación	56	21,71%
Jornadas de Salud	51	19,77%
Recreación y esparcimiento	37	14,34%
Culturales	22	8,53%
Beneficios para usted (casino, auxilios, etc.)	8	3,10%
Semana cultural y deportiva	7	2,71%
No participo	4	1,55%
Familiares	4	1,55%
Créditos (vehículo, vivienda, estudio, etc.)	2	0,78%
La empresa no organiza actividades de bienestar	1	0,39%
Total general	258	100,00%

Actividades de bienestar en las que participa VS Nivel del cargo



Dimensión Económica

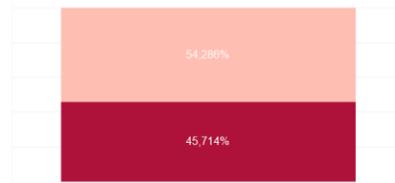
“Super-Visión” para la transformación



¿Cuál es su prioridad financiera?

	Frecuencia	F	Porcentaje
Adquisición de vivienda propia	36		20,93%
Actividades de recreación y viajes	30		17,44%
Inversión / ahorro (bienes, acciones)	27		15,70%
Vajez segura, manutención (casa propia, alimentación)	25		14,53%
Obligaciones crediticias (hipotecarios, Vehículo, Educación, Otros)	22		12,79%
Educación (propia o familiar)	18		10,47%
Cubrir gastos de salud	7		4,07%
Adquirir vehículo	6		3,49%
Crear un emprendimiento la pensión no va hacer suficiente	1		0,58%
Total general	172		100,00%

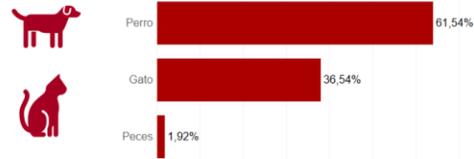
¿Tiene mascotas?



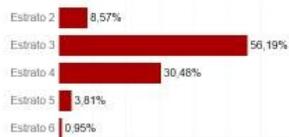
¿Que productos de seguros le son atractivos o le gustaria adquirir?



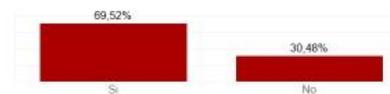
Tipo de mascota



Estrato



¿Le gustaria participar en programas de adquisición de vivienda propia?



Tipo de vivienda donde vive

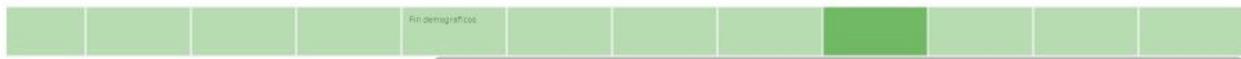
	Frecuencia	F	Porcentaje
Arrendada	41		39,05%
Propia	36		34,29%
Familiar	28		26,67%
Total ge.	105		100,00%

¿Cuenta con algún tipo de vehículo propio?

	Frecuencia	F	Porcentaje
Carro	55		52,38%
Ninguno	43		40,95%
Bicicleta	5		4,76%
Moto	2		1,90%
Total general	105		100,00%



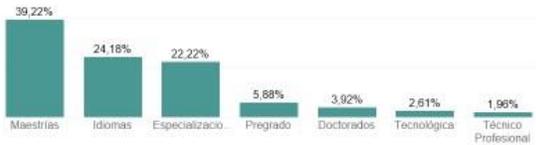
Dimensión Formativa



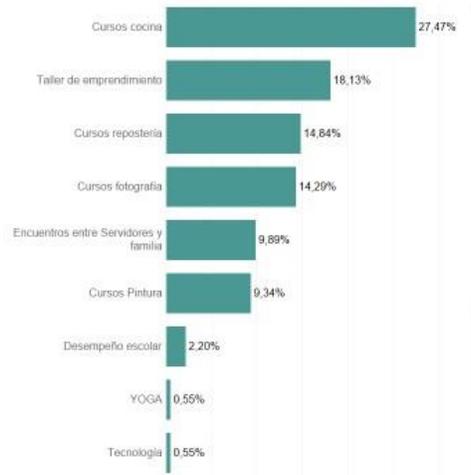
último nivel de estudios alcanzados

	Frecuencia	F	Porcentaje
Especialización	68		64,76%
Profesional	14		13,33%
Maestría	10		9,52%
Técnico	7		6,67%
Tecnológico	3		2,86%
Bachillerato	3		2,86%
Total general	105		100,00%

Interes de educación y/o formación



Curso formativo que le gustaría participar



ANEXO 3. Actividades aprobadas por el comité Institucional de Gestión de Desempeño- Plan de Trabajo 2023.

Eje	Tematica	Capacitador
1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Taller de relaciones laborales saludables.	Apoyo Psicologo Talento Humano Jorge
	Actualización en derecho Disciplinario	Externo
	regimen probatorio en materia disciplinaria	Externo
	trafico de influencias	Externo
	Normatividad SG-SST proyecto de ley	Externo
	Capacitacion Plan estrategico Seguridad	Externo
	Socialización política equidad de genero	Apoyo Psicologo Talento Humano Jorge
	Supervisión basada en riesgos (Interno Diana Forero
	Socialización Circular Basica Jurídica y	Capacitador interno: María Claudia Sarmiento,
	Proceso administrativo Sancionatorio	Externo - proyecto inversión
	Redacción de Informes Legales	Interno Delegatura Financiera
	Evaluación de Revisoría Fiscal	Interno Delegatura Financiera
	Aplicación de Modelo de Referencia	Interno: Gladys Veloza
	Gestión documental	Interno con apoyo del área de Gestión
	Contratación estatal- Supervisión de	Interno con apoyo del área contratación
	Matematicas financieras	Capacitador externo
	Redacción documentos juridicos	Capacitador externo
Metodologias de evaluacion del sistema	Capacitador externo	
Gestión del cambio	Capacitador externo	
Gestión del conocimiento y la innovación.	Capacitador externo	
2: Creación del Valor Público	Servicio al ciudadano	Interno con apoyo del área
	Lenguaje claro	Interno con apoyo del área de Planeación y
	capacitación sobre Atención incluyente y	Capacitador externo
3: Transformación Digital	Liderazgo	Apoyo Psicologo Talento Humano Jorge
	Herramientas ofimaticas	Capacitador externo
	Análisis de datos	Capacitador externo
	Seguridad de la información	Interno con apoyo del área
4: Probidad y ética de lo público	Capacitaciones Sistemas internos de la	Interno con apoyo del área
	Integridad	Capacitador externo
Reinducción	Comunicación Asertiva	Apoyo Psicologo Talento Humano Jorge
	Capacitaciones Sistemas internos de la	Apoyo area de sistemas de la entidad
	Capacitaciones internas Planeación,	Interno con apoyo del área
Inducción	Capacitaciones Incluidas en el Plan de	SST y ARL
	Capacitaciones Gestión ambiental	Interno con apoyo del área
Directivos	Inducción obligatoria- ingreso entidad	Plataforma Moodle
	Inducción obligatoria	Plataforma Moodle
	Liderazgo - Desarrollo de competencias del	Apoyo Psicologo Talento Humano Jorge