



**Supersolidaria**

Superintendencia de la Economía Solidaria

20 años

"Super-Visión" para la transformaci<sup>o</sup>n



# Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos

2 0 2 0



El emprendimiento es de todos

Minhacienda

## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. COBERTURA.....	4
4. METODOLOGIA DE CONSTRUCCIÓN.....	5
4.1. Alineación con los Objetivos Estratégicos .....	5
4.2. Antecedentes.....	5
5. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN.....	7
6. ACTIVIDADES .....	8
8. COMPONENTES BIENESTAR SOCIAL.....	8
8.1. Protección y Servicios Sociales.....	8
8.2. Calidad de Vida Laboral .....	9
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	9
ANEXOS.....	11

## INTRODUCCIÓN

Para la Superintendencia de la Economía Solidaria el capital humano es uno de los factores fundamentales para el cumplimiento de su misión, por lo anterior dentro del marco estratégico de la Entidad se determinó un objetivo específico dirigido a lograr **“UN CAPITAL HUMANO COMPETENTE”**, además altamente calificado y motivado que aporte a la transformación institucional, entendiendo que el bienestar laboral es un proceso permanente, 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.

Así las cosas, la entidad a través del diseño e implementación del Plan de Bienestar Social y Estímulos para la vigencia 2020, y en cumplimiento a las directrices normativas y legales que rigen el sector público y al sentir de los funcionarios de la Supersolidaria, integramos en el citado plan actividades culturales, recreativas y deportivas, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la Entidad.

### 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:

- **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,** párrafo 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 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.

## 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. COBERTURA

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 emocional<sup>1</sup> y concebido como una herramienta de valor para incentivar el trabajo y los resultados.

---

<sup>1</sup> 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

Se aplicaron dos encuestas participativas realizadas a través de la herramienta Google Drive al interior de la entidad. (Ver Anexo 1. Evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 y Anexo 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2020).

También, se consideró como fuente los resultados arrojados por la Batería de Riesgo Psicosocial y la medición del clima laboral, para intervenir de acuerdo a las recomendaciones emitidas en dichos instrumentos.

Referente a la encuesta de evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019, se evidencia que las actividades de bienestar realizadas durante esa vigencia, contaron con una aceptación positiva entre los servidores, siendo para nuestros funcionarios muy importantes las actividades recreativas y el tema de incentivos las más acogidas por los funcionarios.

En cuanto a las 18 preguntas formuladas por talento humano, referente a las actividades ejecutadas durante dicha vigencia evidenciamos lo siguiente:

90.9% de los encuestados correspondiente a la suma del 53.1% de la opción *totalmente de acuerdo* y 37.8% de la opción *de acuerdo* consideran que se sienten atraídos por las actividades de bienestar realizadas en dicha vigencia y que aportan motivación, pertenencia institucional, disminuyen el estrés, y generan espacios de integración.

Se identificó, además, que un 9.1% de los encuestados no se encuentran satisfechos. Se observa además que la mayoría de funcionarios de la entidad no practican actividades deportivas en su tiempo libre, aspecto importante que será tenido en cuenta en los programas de seguridad y salud en el trabajo para fomentar estilos de vida saludable.

Consolidando los resultados de la encuesta de diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2020, observamos lo siguiente frente al interés en los diferentes grupos de actividades:



Por lo anterior, a continuación, observamos las peticiones de forma detallada:

ACTIVIDADES CULTURALES						
Etiquetas de fila	Curso cocina	Promedio	Concurso de decoración		Fin de año	promedio
medianamente importante	48	47,5	45	44,55	16	15,5
Muy importante	35	34,7	45	44,55	84	81,6
Nada importante (en blanco)	18	17,8	11	10,89	3	2,9
<b>No. funcionarios participantes</b>	101		101		103	

ACTIVIDADES RECREATIVAS									
Valoración	Caminatas Ecológicas		Vacaciones recreativas]		celebración fechas especiales		Día de la familia		
Medianamente importante	27	27%	20	20,41	16	15,8	14	14	
Muy importante	57	57%	70	71,43	81	80,2	77	77	
Nada importante	16	16%	8	8,16	4	4,0	9	9	
(en blanco)	4		6		3		3		
<b>No. funcionarios participantes</b>	<b>100</b>		<b>98</b>		<b>101</b>		<b>100</b>		

ACTIVIDADES DEPORTIVAS									
Valoración	Acondicionamiento físico Gimnasio]	Promedio	[Torneos Deportivos (Fútbol, microfútbol)]	Promedio	Evento Deportivo de Integración Bolos	Promedio	Participación juegos del Sector y otras entidades	Promedio	
Medianamente importante	38	38%	51	51,5	24	23,5	45	45,5	
Muy Importante	52	52%	31	31,3	67	65,7	43	43,4	
Nada importante	10	10%	17	17,2	11	10,8	11	11,1	
(en blanco)	4		5		2		5		
<b>No. De funcionarios</b>	<b>100</b>		<b>99</b>		<b>102</b>		<b>99</b>		

Consolidada la información anterior, se realizó el proceso de priorización de las actividades que integrarían el Plan de Bienestar Social e Incentivos presentado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 29 de enero de 2020, teniendo en cuenta también el presupuesto aprobado para la vigencia<sup>2</sup>.

## 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:

- Lograr mayor participación de los servidores en las actividades de bienestar, a través de la divulgación permanente de la programación utilizando los medios internos (intranet, correo electrónico y pantallas).
- Promover actividades que enaltezcan la dignidad humana.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.

<sup>2</sup> El cual pertenece al rubro A-2-2-2-9-6 Servicios de Esparcimiento, Culturales y Deportivos por valor de \$140.000.000.

- Velar por la contratación transparente y que cumpla con lo establecido en el manual de contratación de la entidad.
- 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.
- Programa de salario emocional que genere motivación al funcionario para que se incremente la asistencia a todas las actividades programadas en la vigencia.

## 6. ACTIVIDADES

Estas pueden ser observadas en el Anexo No. 3. denominado cronograma Plan de Trabajo 2020.

## 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.

### 8.1. Estímulos

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.



## 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 de salario emocional, la implementación de medidas y programas institucionales para brindar a los funcionarios alternativas de trabajo flexibles generado impacto positivo en las organizaciones y reduciendo significativamente el ausentismo de los funcionarios y la rotación de empleados, generando más productividad laboral, personal y familiar y mejorando su calidad de vida.

Dentro de este componente se incluyen actividades Clima organizacional, Cultura y Competitividad, Convivencia Institucional, desvinculación laboral asistida, 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.

## 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:

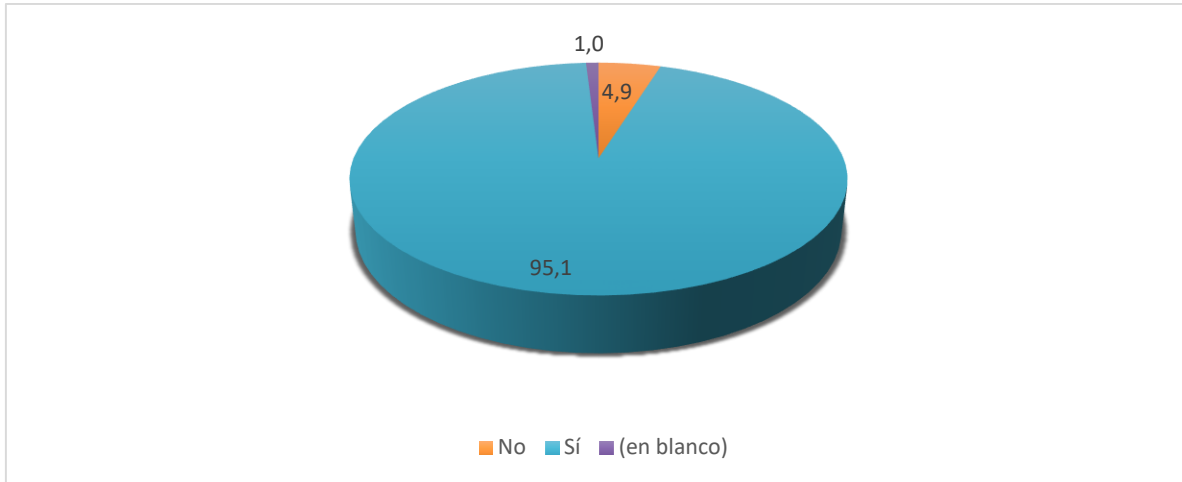
- ✓ CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS: Pretende establecer el cumplimiento de las actividades planeadas.
- ✓ NÚMERO DE ASISTENTES: Se evaluará el nivel de participación en las actividades.

- ✓ 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

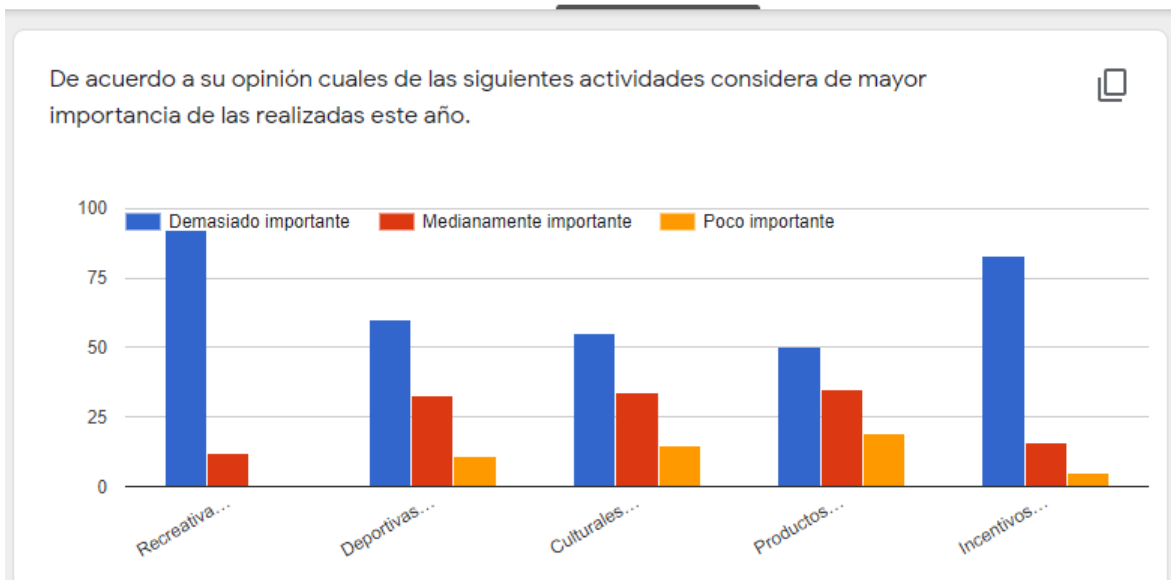
## ANEXOS

### ANEXO 1. Encuesta de Evaluación Plan de Bienestar 2019.

¿Participo usted en programas de Bienestar Social durante el 2019?



Preguntas Respuestas **104**



“Super-Visión” para la transformación

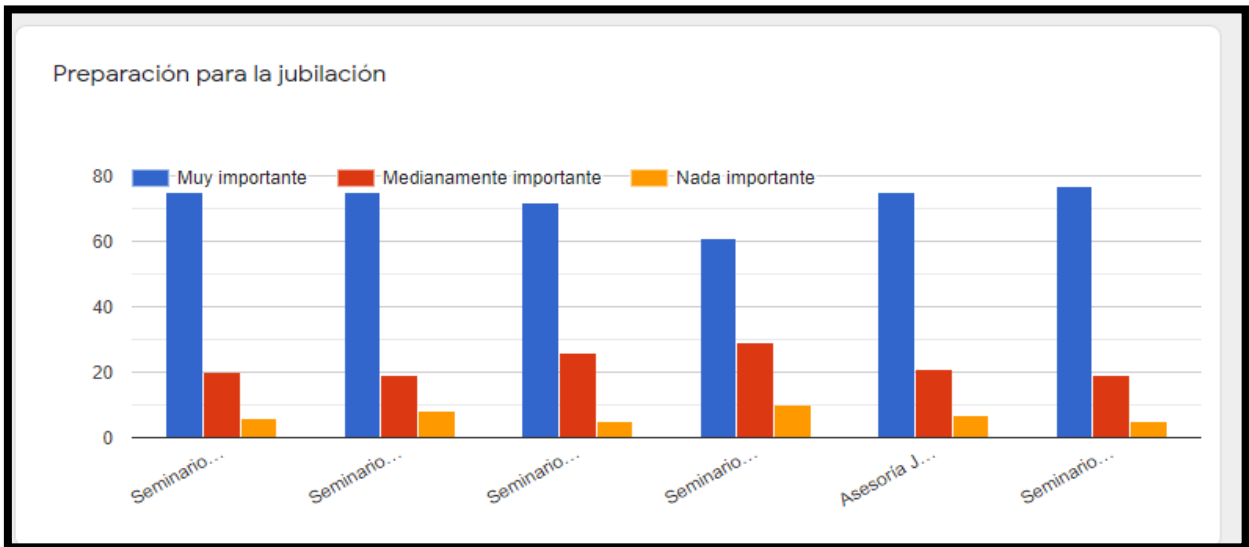
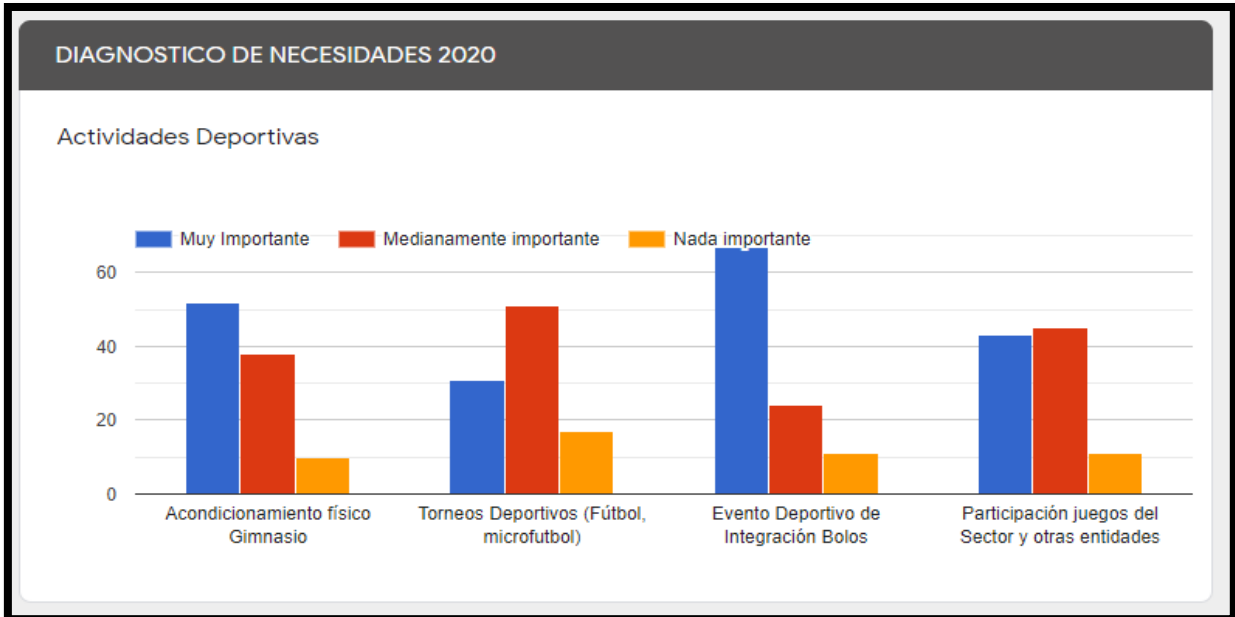


N°	Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Participantes	% Totalmente de acuerdo	% de acuerdo	% en desacuerdo	% totalmente en desacuerdo
1	Participar en actividades recreativas (vacaciones recreativas, celebraciones especiales) promueve la solidaridad y fortalece la integración en los grupos de trabajo.	73	29	1	1	104	70,2	27,9	1,0	1,0
2	La participación en actividades deportivas disminuye el estrés laboral.	67	30	3	3	103	65,0	29,1	2,9	2,9
3	Participó con entusiasmo en actividades recreativas de integración.	60	38	5	1	104	57,7	36,5	4,8	1,0
4	Los incentivos de mejores funcionarios y mejores equipos de trabajo motivan y generan pertenencia institucional.	72	27	2	3	104	69,2	26,0	1,9	2,9
5	Las personas que están próximas a pensionarse, deben asistir a talleres de preparación para la jubilación	71	31	1	1	104	68,3	29,8	1,0	1,0
6	El tiempo libre lo utilizo principalmente para practicar algún deporte	30	47	20	5	102	29,4	46,1	19,6	4,9
7	Las actividades recreativas (evento de integración fin de año, vacaciones recreativas) propuestas por la entidad contribuyen a un mejor desarrollo de las actividades laborales.	67	32	3	1	103	65,0	31,1	2,9	1,0
8	Las personas que participan en el programa de pre pensionados construyen una percepción positiva de la entidad.	45	47	11	0	103	43,7	45,6	10,7	0,0
9	Participar en actividades deportivas favorece la identificación del servidor como miembro de la entidad.	53	41	6	2	102	52,0	40,2	5,9	2,0



N°	Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Participantes	% Totalmente de acuerdo	% de acuerdo	% en desacuerdo	% totalmente en desacuerdo
10	Los talleres artísticos (cocina) desarrollados por la entidad favorecen mis habilidades creativas	39	45	14	5	103	37,9	43,7	13,6	4,9
11	Las comunicaciones internas que divulgan actividades de bienestar me resultan atractivas.	42	48	9	4	103	40,8	46,6	8,7	3,9
12	Es importante para mí estar al tanto de la información relacionada con los programas de bienestar.	58	40	4	0	102	56,9	39,2	3,9	0,0
13	El programa de preparación para la jubilación contribuye a que los trabajadores tengan una mejor calidad de vida.	53	40	6	3	102	52,0	39,2	5,9	2,9
14	Los programas y actividades diseñadas para las personas que están próximas a pensionarse en la entidad son suficientes.	29	56	14	3	102	28,4	54,9	13,7	2,9
15	En mi tiempo libre me gusta practicar actividades deportivas en compañía de mi familia.	45	38	17	3	103	43,7	36,9	16,5	2,9
16	Los incentivos brindados por la institución me motivan para realizar mis actividades laborales.	55	39	7	2	103	53,4	37,9	6,8	1,9
17	Encuentro relajantes los momentos en los que realizo actividades culturales con mi familia.	70	31	2	0	103	68,0	30,1	1,9	0,0
18	Me siento atraído a participar en actividades de bienestar que ofrece la entidad.	56	41	5	1	103	54,4	39,8	4,9	1,0
	<b>Porcentaje total</b>						<b>53,1</b>	<b>37,8</b>	<b>7,0</b>	<b>2,1</b>

## ANEXO 2. Encuesta de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020.

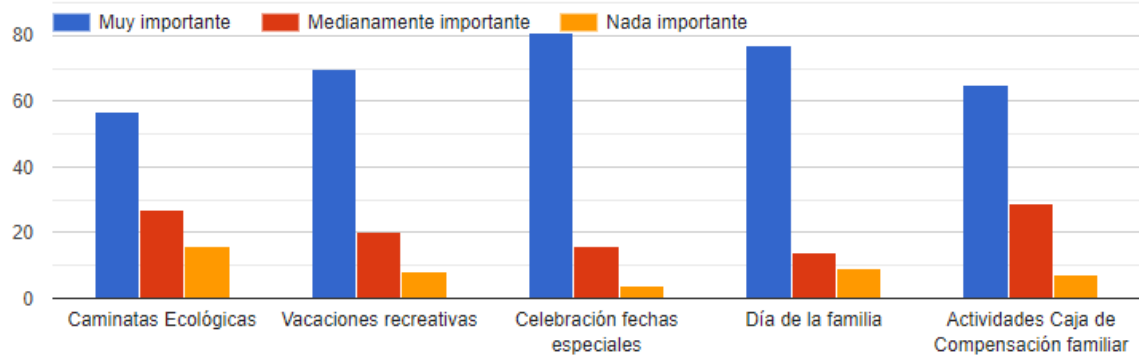


1. Seminario Taller motivación y productividad en el trabajo.
2. Seminario Taller calidad de vida y uso del tiempo libre
3. Seminario Taller expectativas, aspectos psicológicos y familiares
4. Seminario taller mito y realidad de la jubilación en Colombia
5. Asesoría Jurídica, aspectos legales y normativos de la jubilación
6. Seminario Taller de emprendimiento

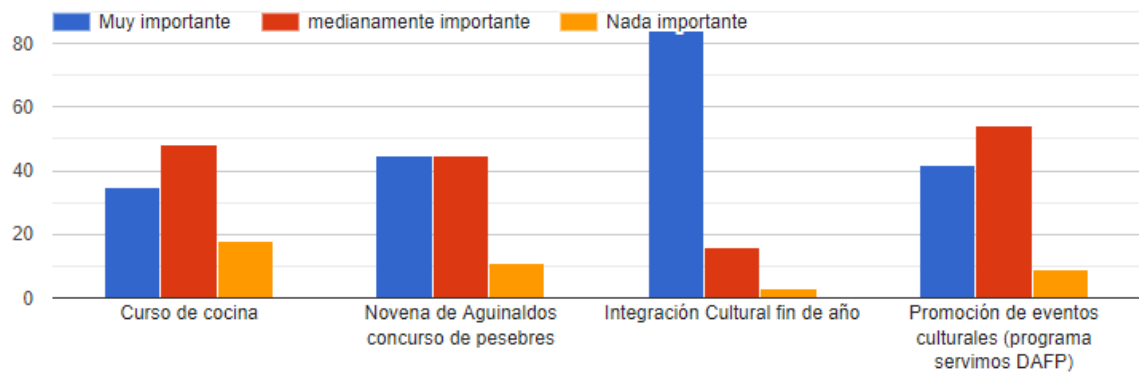


Preguntas Respuestas 104

### Actividades Recreativas



### Actividades Culturales y artísticas



“Super-Visión” para la transformación

**ANEXO 3. Actividades aprobadas por el comité Institucional de Gestión de Desempeño- Plan de Trabajo 2020.**

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
<b>INCENTIVOS</b>												
Premiación mejores funcionarios- Manual de Incentivos.												
Incentivos de Bienestar. (detalle navideño).												
Incentivos para Gerentes públicos												
programa incentivos puntos por participación (Guía De Incentivos Para Nuestro Bienestar: Puntos Solidarios Y Salario Emocional).												
<b>INCLUSIÓN</b>												
Taller mi aporte al proceso de Inclusión (Discapacidad).												
<b>PEPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN</b>												
Talleres virtuales emprendimiento y relaciones familiares.												
<b>RECREACIÓN</b>												
Vacaciones recreativas												
Cierre de Gestión Bienestar.												
Día de la Secretaria												
Día de la mujer												
Día del hombre												
Día de la madre												
Día del padre												
Halloween valores- Amor y amistad												
Incentivos de Bienestar –												
<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS</b>												
Torneos virtuales												
Entrenamiento funcional - clases de baile virtuales												
<b>RECONOCIMIENTO SOCIAL</b>												
Día Nacional del Servidor público –27 junio. -												
Cumpleaños												







República de Colombia  
Ministerio de Hacienda y Crédito Público  
**Supersolidaria**  
Superintendencia de la Economía Solidaria



El emprendimiento  
es de todos

Minhacienda

“Super-Visión” para la transformaci<sup>o</sup>n

Carrera 7 No. 31-10 Piso 11. PBX (1) 7 560 557. Línea Gratuita 018000 180 430  
[www.supersolidaria.gov.co](http://www.supersolidaria.gov.co)  
NIT: 830.053.043 5 Bogotá D.C., Colombia