

## PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

## SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA

**Bogotá, 2021**

“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

## 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. Fuentes para su construcción.....	5
5. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN.....	9
6. ACTIVIDADES.....	9
7. EJECUCIÓN .....	10
8. COMPONENTES BIENESTAR SOCIAL.....	10
8.1. Estímulos e incentivos.....	10
8.2. Calidad de Vida Laboral.....	11
8.3 Protección y Servicios Sociales.....	12
8.4. Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022.....	12
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	13
ANEXOS.....	14

## 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 2021, 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.

### 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 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. 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.

## 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

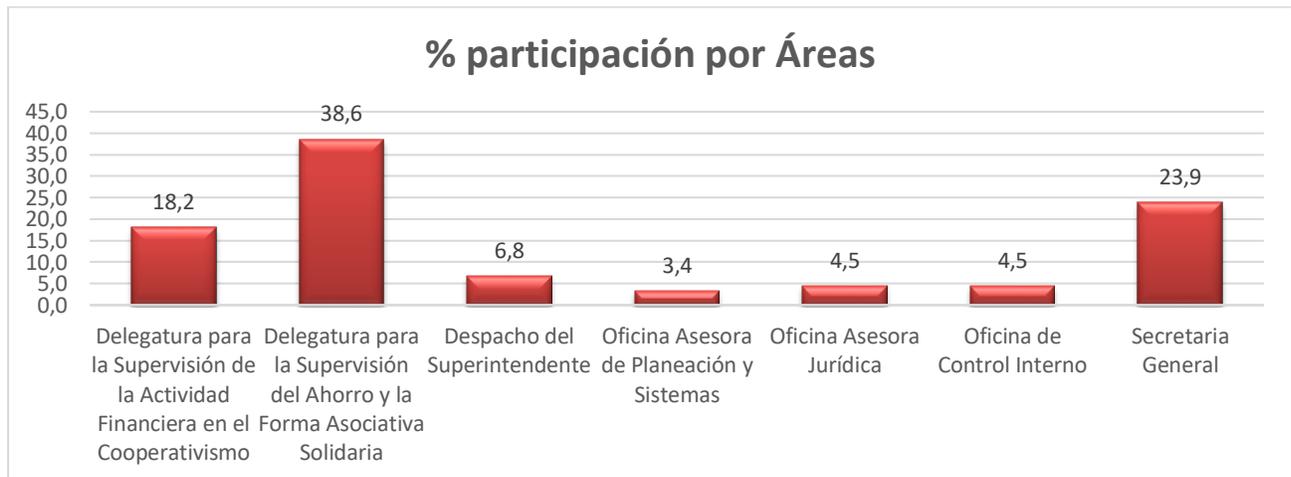
Las fuentes utilizadas para la construcción de este plan son las siguientes:



- *Evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020*

<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.

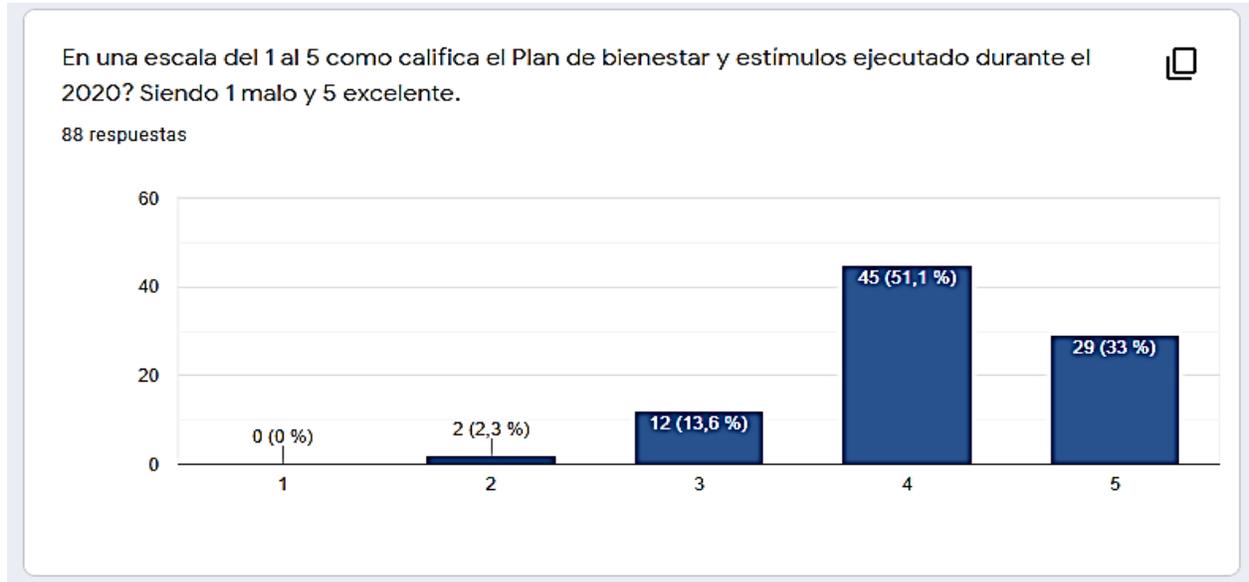
Para evaluar el Plan de Bienestar Social e Incentivos ejecutado durante el 2020, se aplicó encuesta participativa a través de google drive, en la cual participaron 88 funcionarios correspondiente a un 62.4% de la planta total y la participación por áreas es la siguiente.



Los resultados que arrojó el instrumento muestran que el 90.9% de los encuestados manifestó haber asistido a actividades de bienestar. El 84.1% califica como excelente (33%) y bueno (51.1%) el plan ejecutado en la vigencia 2020.



Referente a la encuesta de evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020, se evidencia que las actividades de bienestar realizadas durante esa vigencia, contaron con una aceptación positiva entre los servidores.



Entre los comentarios y sugerencias los servidores destacan que estas actividades facilitan la integración, ya que por la situación actual de salud pública ha sido difícil interactuar con los compañeros, manejo del estrés y permiten sentirse valorados por la entidad.

Referente a la medición del impacto del Plan de Bienestar Social y estímulos ejecutado, se formularon 18 preguntas, cuyo objetivo era determinar si las actividades desarrolladas durante dicha vigencia impactaron en nuestros servidores. Los resultados más relevantes que podemos evidenciar en el consolidado son:

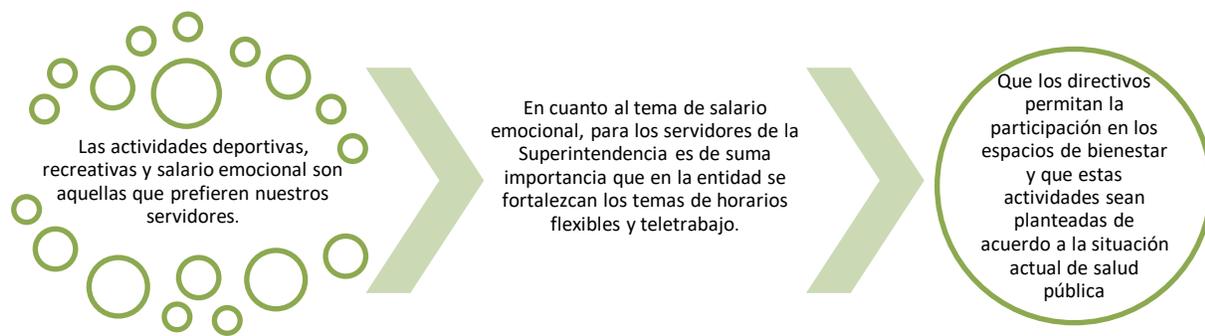
Que el 90.4% de los encuestados correspondiente a la suma del 50.1% de la opción *totalmente de acuerdo* y 40.3% de la opción *de acuerdo* consideran que se sienten atraídos por las actividades de bienestar realizadas en dicha vigencia y que aportan motivación, pertenencia institucional, disminuyen el estrés, y generan espacios de integración. (Ver anexo 1. Medición del Impacto Plan de Bienestar 2020).

Sin embargo, es importante mencionar que se observa 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.

- *Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2021.*

Este instrumento permite conocer los gustos de los servidores y así plantear las actividades que conformaran el Plan para la vigencia 2021. (**Ver anexo 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2021**).

Consolidando los resultados de la encuesta de diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2021, observamos los aspectos más relevantes a ser tenidos en cuenta para la elaboración de nuestro Plan para la vigencia 2021:



Lo planteado anteriormente, se puede evidenciar en el anexo 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2021.

- *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.

- *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 presentado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 29 de enero de 2021, 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.
- 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.
- 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 2021*.

---

<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.

## 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.

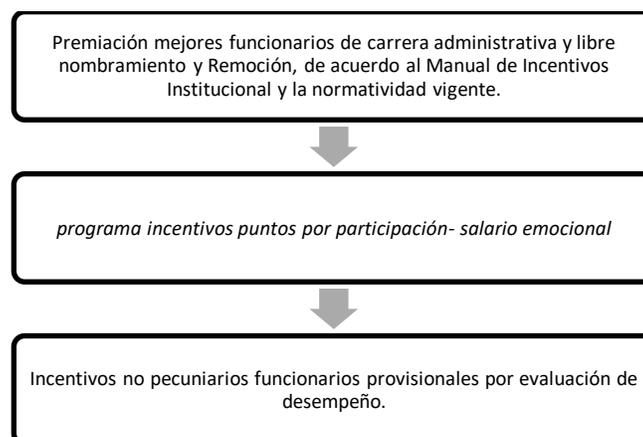
## 8. COMPONENTES BIENESTAR SOCIAL

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.

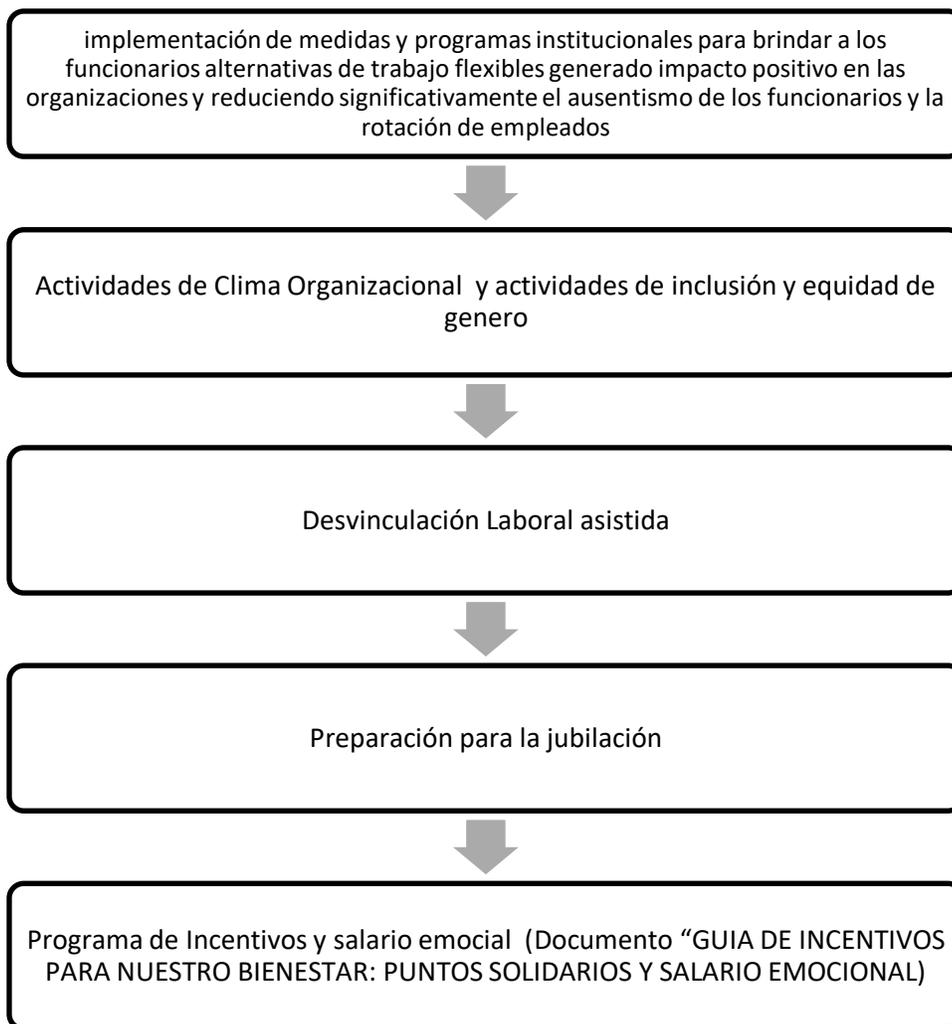
Lo anterior de acuerdo a lo estipulado en el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015: “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”. Por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



## 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

- 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.

### Eje 2: Salud Mental

- 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.

### Eje 3: Convivencia social

- 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.

### Eje 4: Alianzas interinstitucionales

- 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.

### Eje transversal: transformación digital

- 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

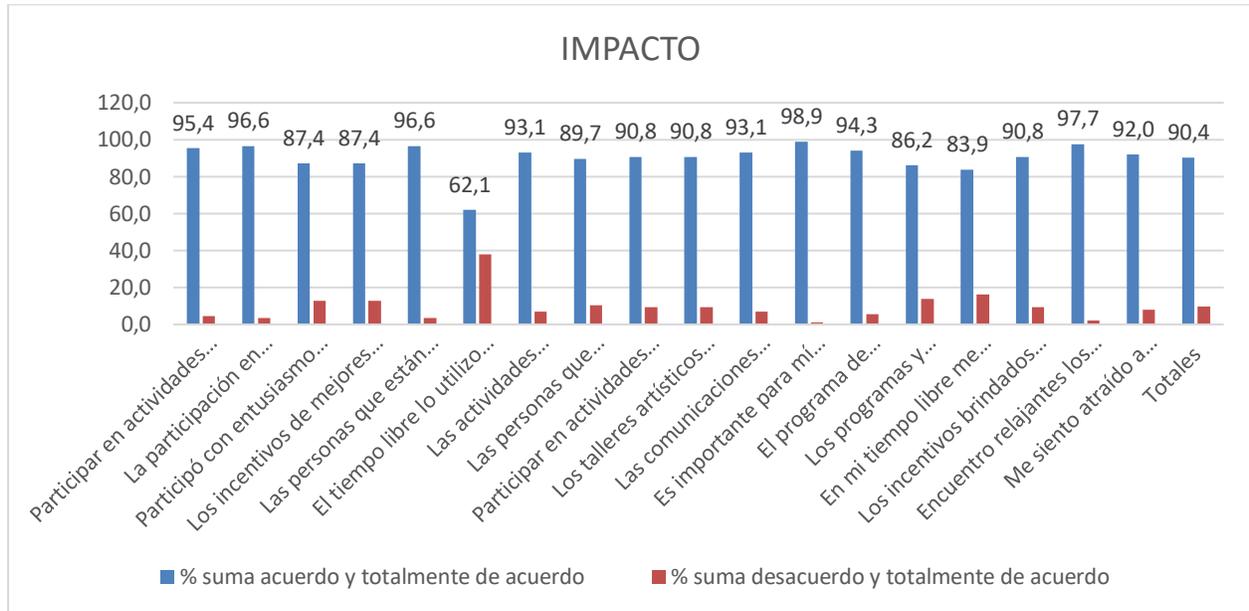
La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia de 2020, se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

- ✓ 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

## ANEXOS

### Anexo 1. Medición del Impacto Plan de Bienestar 2020.

N°	Preguntas	De acuerdo	% de ac	En desacuerdo	% en des	Totalmente de acuerdo	% totalme	Totalmente en desacuerdo	% total	Total Funcionarios	Suma De acuerdo y totalmente de acuerdo	acuerdo y totalmente de acuerdo	desacuerdo y totalmente en desacuerdo	suma de acuerdo y totalmente en desacuerdo
1	Participar en actividades recreativas (vacaciones recreativas, celebraciones especiales) promueve la solidaridad y fortalece la integración en los grupos de trabajo.	36	41,4	2	2,3	47	54,0	2	2,30	87	83	95,4	4	4,6
2	La participación en actividades deportivas disminuye el estrés laboral.	39	44,8	2	2,3	45	51,7	1	1,15	87	84	96,6	3	3,4
3	Participó con entusiasmo en actividades recreativas de integración.	45	51,7	10	11,5	31	35,6	1	1,15	87	76	87,4	11	12,6
4	Los incentivos de mejores funcionarios y mejores equipos de trabajo motivan y generan pertenencia institucional.	34	39,1	7	8,0	42	48,3	4	4,60	87	76	87,4	11	12,6
5	Las personas que están próximas a pensionarse, deben asistir a talleres de preparación para la jubilación	37	42,5	1	1,1	47	54,0	2	2,30	87	84	96,6	3	3,4
6	El tiempo libre lo utilizo principalmente para practicar algún deporte	37	42,5	27	31,0	17	19,5	6	6,90	87	54	62,1	33	37,9
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.	41	47,1	5	5,7	40	46,0	1	1,15	87	81	93,1	6	6,9
8	Las personas que participan en el programa de pre pensionados construyen una percepción positiva de la entidad.	47	54,0	7	8,0	31	35,6	2	2,30	87	78	89,7	9	10,3
9	Participar en actividades deportivas favorece la identificación del servidor como miembro de la entidad.	48	55,2	7	8,0	31	35,6	1	1,15	87	79	90,8	8	9,2
10	Los talleres artísticos (cocina) desarrollados por la entidad favorecen mis habilidades creativas	48	55,2	5	5,7	31	35,6	3	3,45	87	79	90,8	8	9,2
11	Las comunicaciones internas que divulgan actividades de bienestar me resultan atractivas.	51	58,6	5	5,7	30	34,5	1	1,15	87	81	93,1	6	6,9
12	Es importante para mí estar al tanto de la información relacionada con los programas de bienestar.	51	58,6	0	0,0	35	40,2	1	1,15	87	86	98,9	1	1,1
13	El programa de preparación para la jubilación contribuye a que los trabajadores tengan una mejor calidad de vida.	42	48,3	3	3,4	40	46,0	2	2,30	87	82	94,3	5	5,7
14	Los programas y actividades diseñadas para las personas que están próximas a pensionarse en la entidad son suficientes.	55	63,2	10	11,5	20	23,0	2	2,30	87	75	86,2	12	13,8
15	En mi tiempo libre me gusta practicar actividades deportivas en compañía de mi familia.	44	50,6	10	11,5	29	33,3	4	4,60	87	73	83,9	14	16,1
16	Los incentivos brindados por la institución me motivan para realizar mis actividades laborales.	46	52,9	7	8,0	33	37,9	1	1,15	87	79	90,8	8	9,2
17	Encuentro relajantes los momentos en los que realizo actividades culturales con mi familia.	39	44,8	1	1,1	46	52,9	1	1,15	87	85	97,7	2	2,3
18	Me siento atraído a participar en actividades de bienestar que ofrece la entidad.	44	50,6	5	5,7	36	41,4	2	2,30	87	80	92,0	7	8,0
<b>Totales</b>			<b>50,1</b>		<b>7,3</b>		<b>40,3</b>		<b>2,36</b>			<b>90,4</b>		<b>9,6</b>



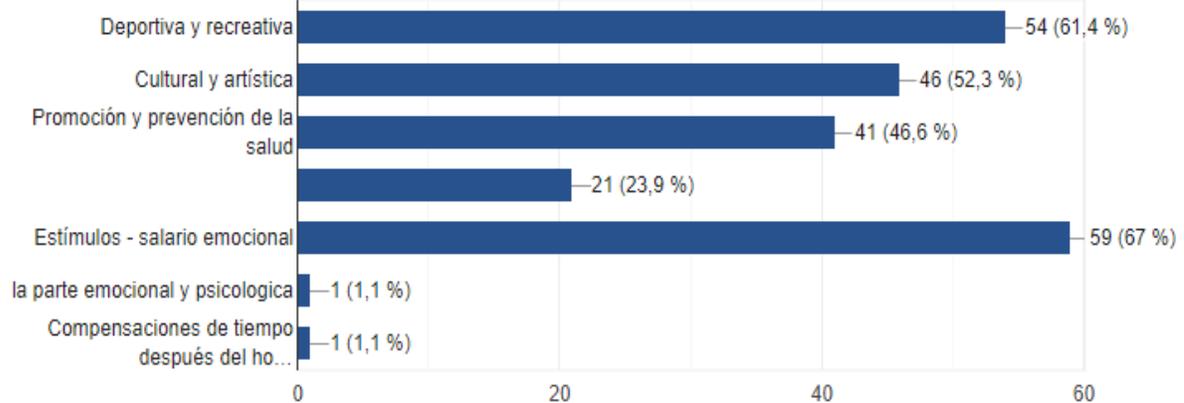
## ANEXO 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2021.

### NECESIDADES DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS PARA LA VIGENCIA 2021

Cual de las siguientes áreas considera de su interés?

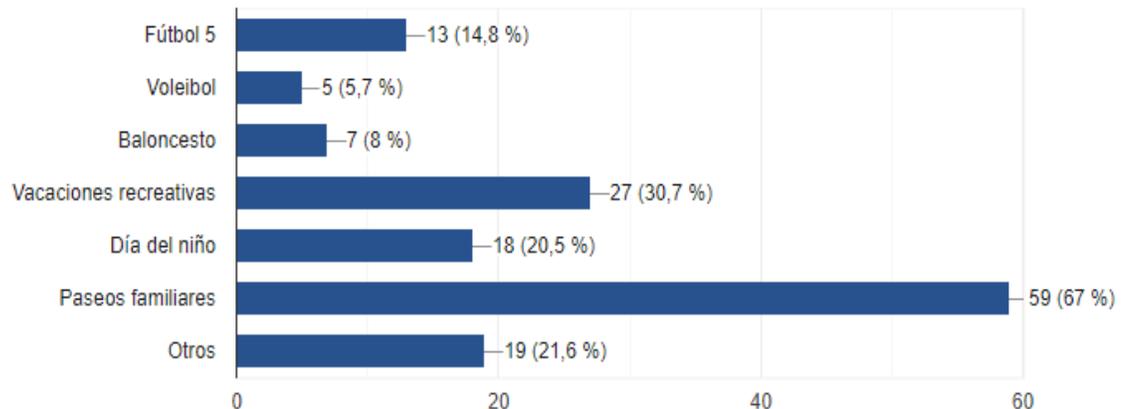


88 respuestas



De las siguientes actividades deportivas y recreativas cuales son de su preferencia?

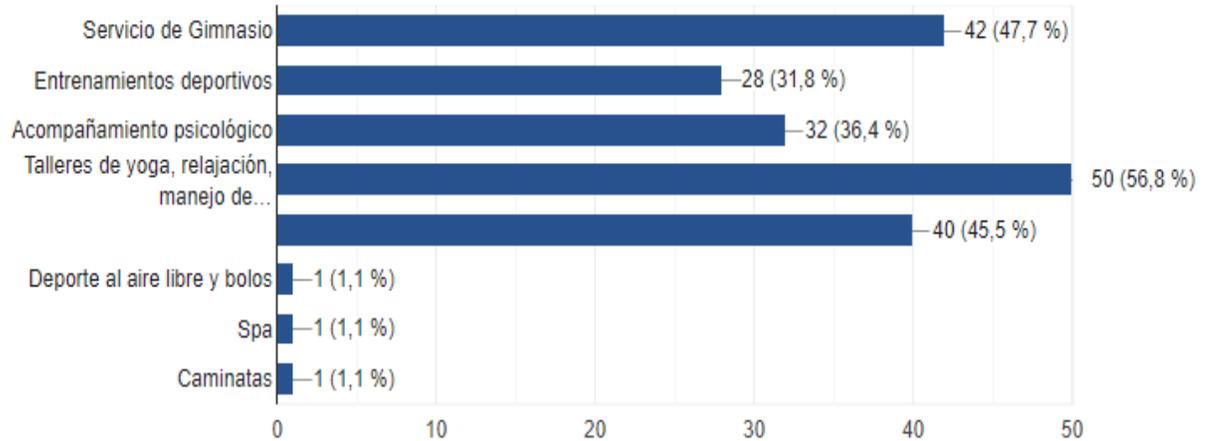
88 respuestas





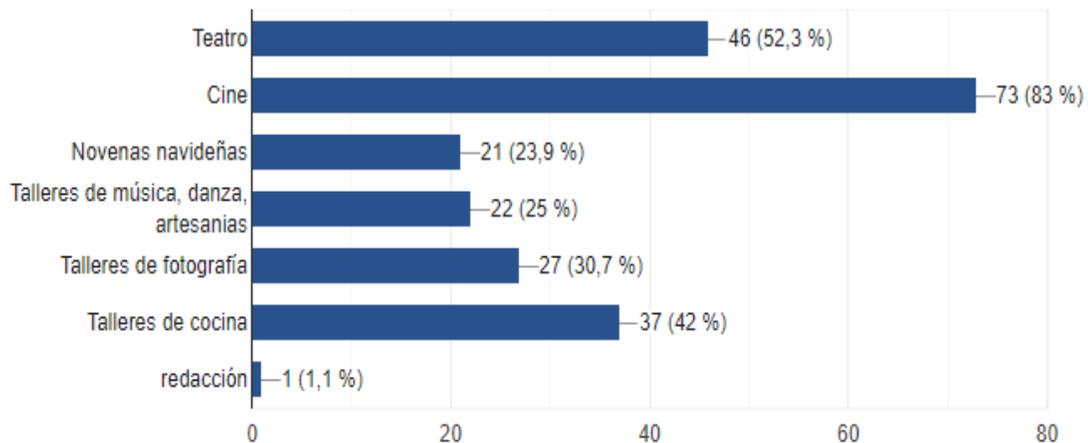
### Del área de promoción y prevención de la salud, cuales actividades prefiere?

88 respuestas



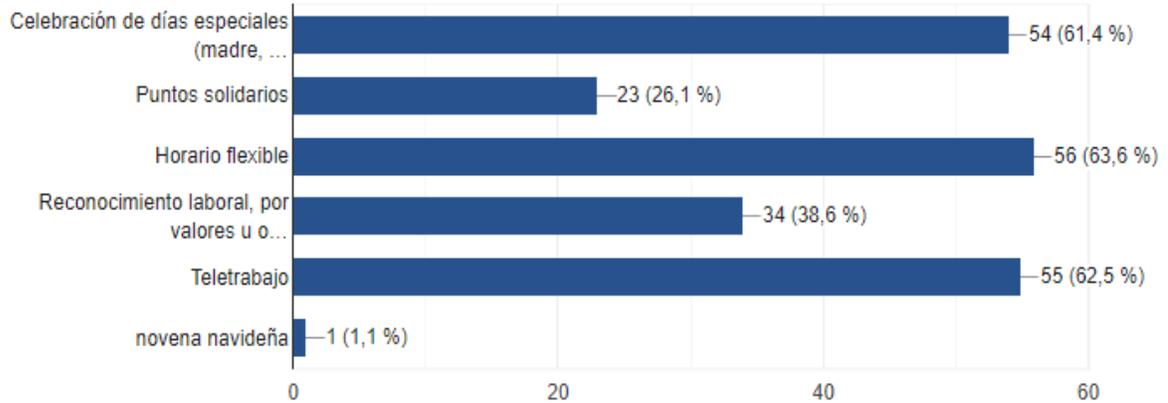
### De las siguientes actividades culturales y artísticas cuales son de su preferencia?

88 respuestas



### Actividades de estímulos - salario emocional

88 respuestas



### ANEXO 3. Actividades aprobadas por el comité Institucional de Gestión de Desempeño-Plan de Trabajo 2021.