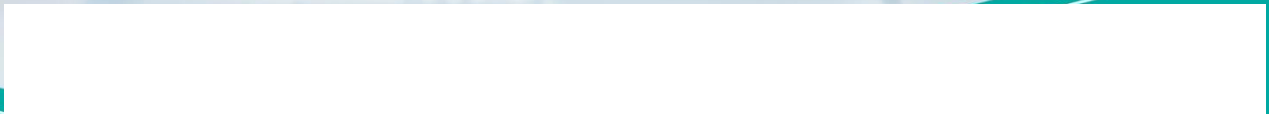




Supersolidaria

Superintendencia de la Economía Solidaria

"Super-Visión" para la transformación



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

2022



El emprendimiento es de todos

Minhacienda

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. OBJETIVO	5
3. COBERTURA.....	5
4. METODOLOGIA DE CONSTRUCCIÓN.....	5
4.1. Alineación con los Objetivos Estratégicos.....	5
4.2. Fuentes para su construcción.....	6
5. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN	11
6. ACTIVIDADES	11
7. EJECUCIÓN.....	11
8. COMPONENTES BIENESTAR SOCIAL	12
8.1. Estímulos e incentivos	12
8.2. Calidad de Vida Laboral.....	13
8.3 Protección y Servicios Sociales.....	14
8.4. Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022.....	14
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
Bibliografía.....	16
ANEXOS	17

INTRODUCCIÓN

El Marco Estratégico de la Superintendencia de la Economía Solidaria, contempla un objetivo específico dirigido a obtener **“UN CAPITAL HUMANO COMPETENTE”**, 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.

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 2022, 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 emocional¹ 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

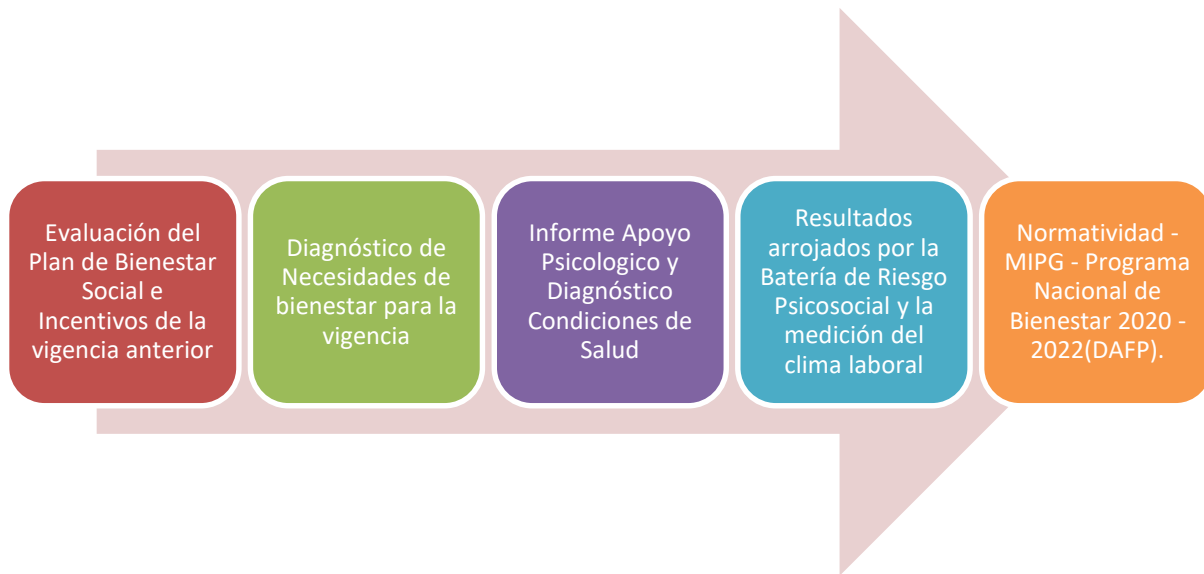
De acuerdo al marco estratégico de la Superintendencia de la Economía Solidaria, se interpreta que el Plan de Bienestar Social y Estímulos, es una herramienta de apoyo para el cumplimiento de la Misión y la Visión de la Supersolidaria, entendiendo que el capital humano es el corazón de la entidad, y por ende es importante generar planes institucionales y estratégicos de motivación y mejora del clima laboral, que permitan no solo el mejoramiento de

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.

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 2021, se aplicaron dos encuestas participativas:

- La primera encuesta de necesidades de Bienestar fue aplicada con el apoyo de Compensar, en el cual participaron 123 funcionarios equivalente al 97% de la planta de personal.
- La segunda aplicada a través de google drive.

En los dos instrumentos el porcentaje de participación en las actividades de bienestar está por encima del 95%.

Referente a la encuesta de evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 se midió también el impacto del plan, y se evidencia que las actividades de bienestar realizadas durante esa vigencia, contaron con una aceptación positiva entre los servidores. Las actividades mejor valoradas son: Detalle navideño, Línea de atención Psicológica, reconocimiento a los gestores de la felicidad, como se evidencia en el *anexo 1. Evaluación del plan de bienestar ejecutado en 2021.*

Es importante mencionar que la línea de apoyo psicológico y talleres adelantados por nuestro psicólogo de talento humano, tuvieron gran acogida por parte de nuestros servidores, teniendo en cuenta las condiciones que ha generado el tema de salud pública en la salud mental de nuestros colaboradores, manifiestan que se sienten apoyados por la entidad y ven esta herramienta fundamental para articular el estrés personal, familiar y laboral que ha generado el trabajo en casa.

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 consideran que se sienten atraídos por las actividades de bienestar realizadas y que estas aportan motivación, pertenencia institucional, disminución del estrés y generan espacios de integración. (*Ver anexo 1. Medición del Impacto Plan de Bienestar 2020*).

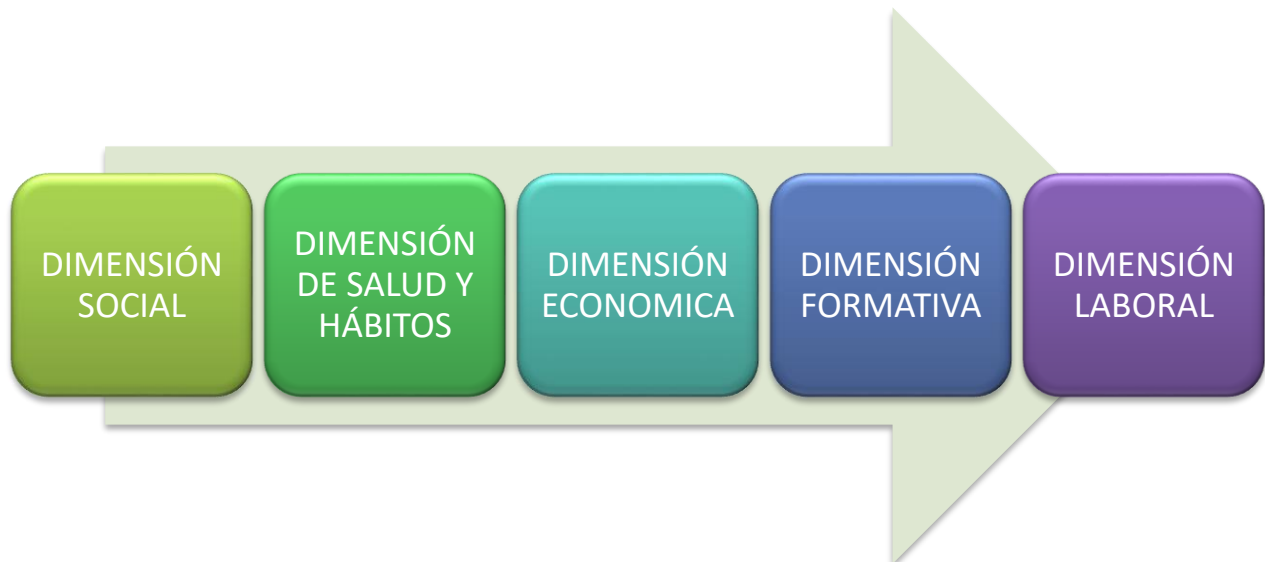
No obstante, es evidente que deben fortalecerse e incentivar los temas de manejo y administración adecuada del tiempo libre, dado que en las distintas encuestas aplicadas por talento humano y la medición del clima laboral realizada, los servidores manifestaron que poseen alta carga laboral lo que no 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 2022.

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 2022. (***Ver anexo 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2022***), 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:	136	Fecha aplicación en campo:	Del 3 de noviembre al 3 de diciembre del 2021
Muestra o base:	123		
Nivel de confianza:	97%		
Margen de error:	3%		

Dimensiones evaluadas:



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.

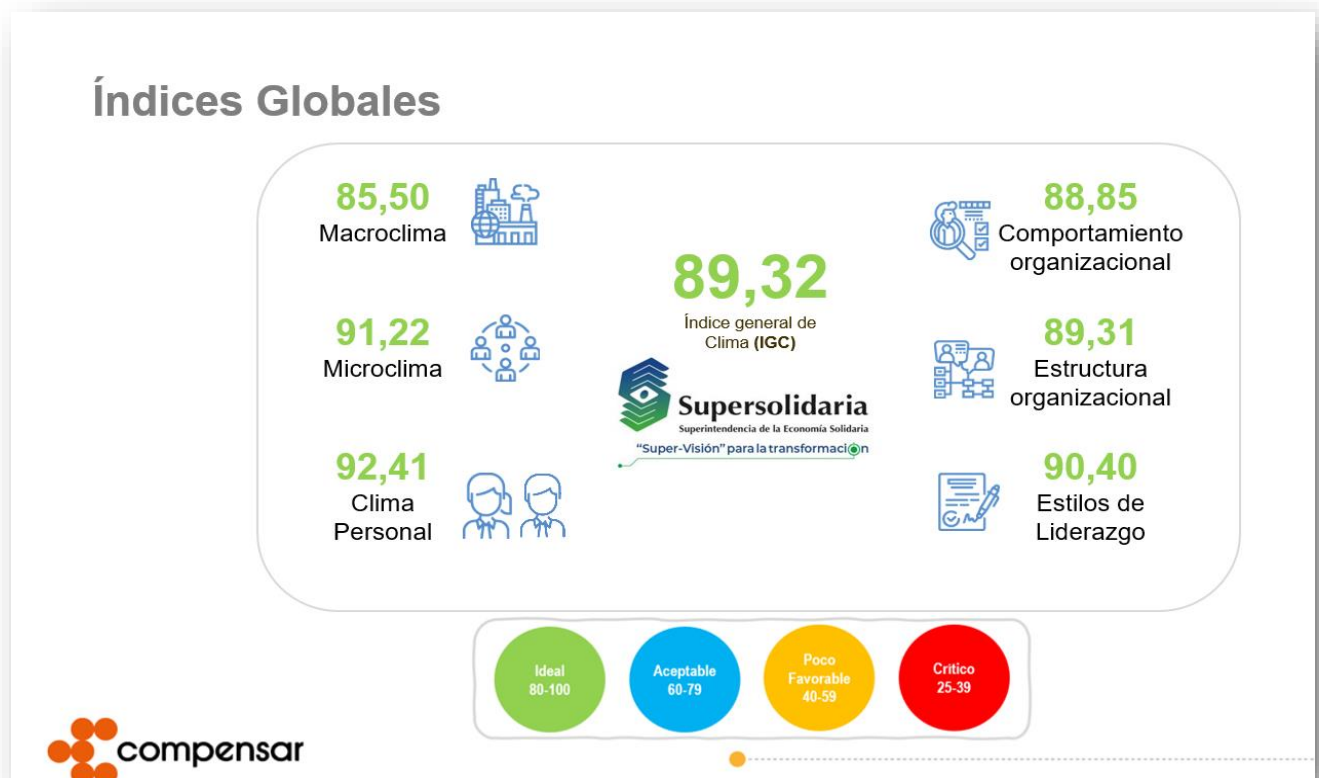
Consolidando los resultados de la encuesta de diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2022, se eligieron los aspectos más relevantes para la elaboración de la propuesta de nuestro Plan de bienestar.

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

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:



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.

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 presentado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 17 de enero de 2022, 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:

- 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

Ver Anexo No. 3. denominado *cronograma Plan de Trabajo 2022*.

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.

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

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

Bibliografía

Departamento Administrativo de la Función DAFP. (2020).

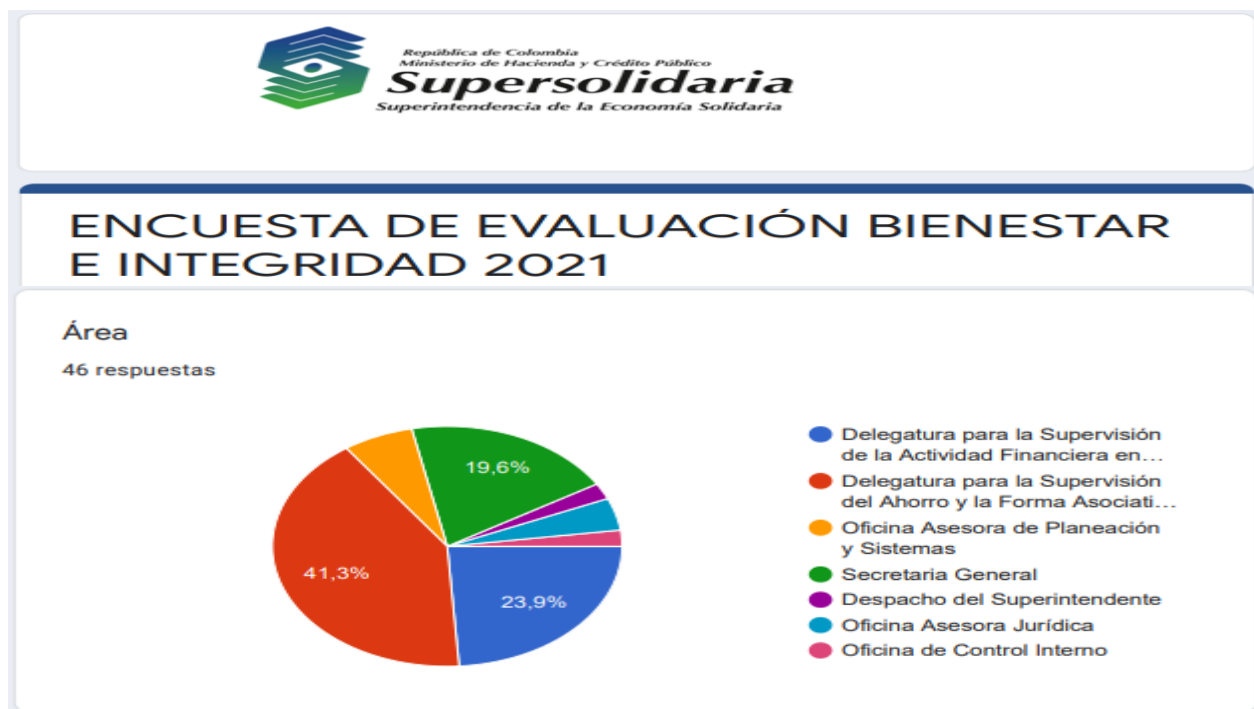
file:///C:/Users/mballesteros/Downloads/Programa%20Nacional%20de%20Bienestar%20Social%202020-2022.pdf.

Departamento Administrativo de la Función DAFP. (2021).

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

ANEXOS

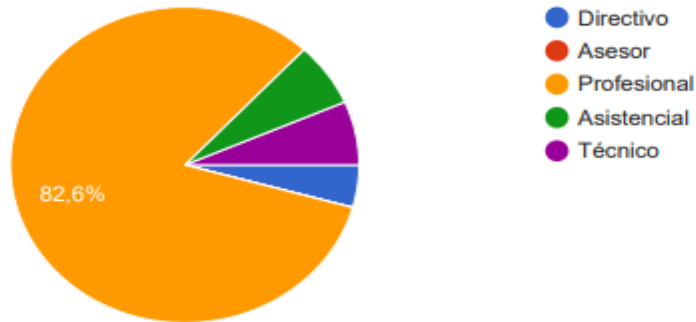
Anexo 1. Evaluación y Medición del Impacto Plan de Bienestar 2021.





Nivel Jerárquico

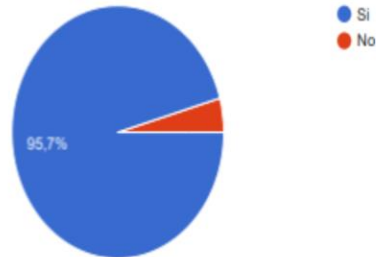
46 respuestas





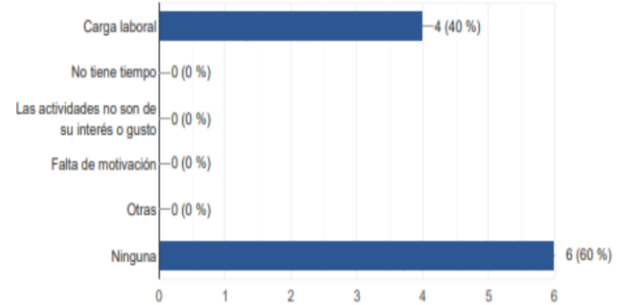
¿Participo en alguna actividad de bienestar realizada durante el 2021?

46 respuestas



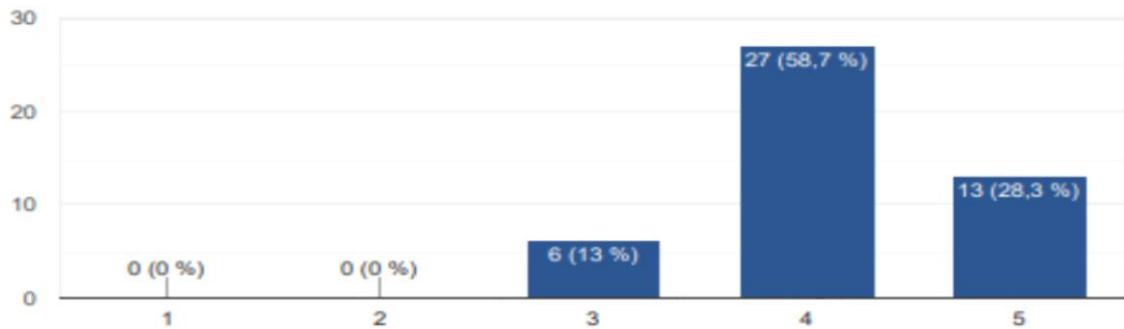
Si no participo en el plan de bienestar 2021, señale los motivos.

10 respuestas



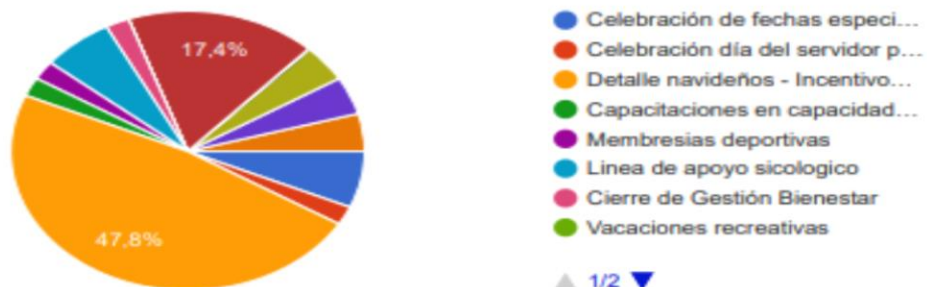
En una escala del 1 al 5 como califica el Plan de bienestar y estímulos ejecutado durante el 2021? Siendo 1 malo y 5 excelente.

46 respuestas



De las actividades ejecutadas durante 2021, cual fue la que mas lo motivo?

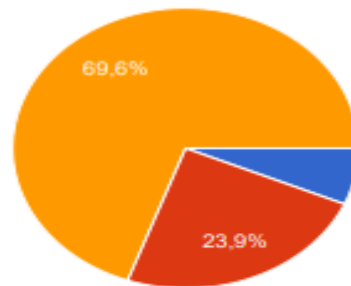
46 respuestas



▲ 1/2 ▼

De las nuevas actividades incluidas durante 2021, ¿Cual es la que le parece más interesante?

46 respuestas

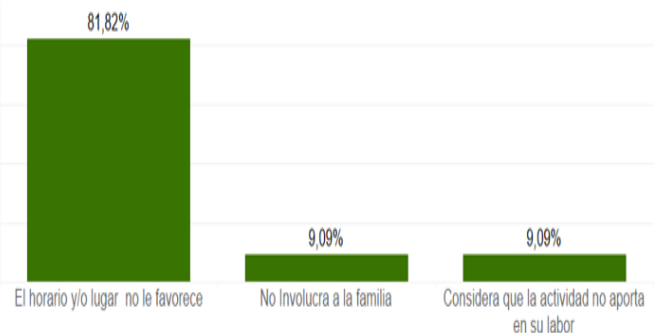


- Celebración día del abuelo - Agosto
- Reconocimiento Gestores de la felicidad
- Apoyo psicológico - capacitaciones de manejo del tiempo, manejo del estrés, etc.

Actividades de bienestar en las que participa

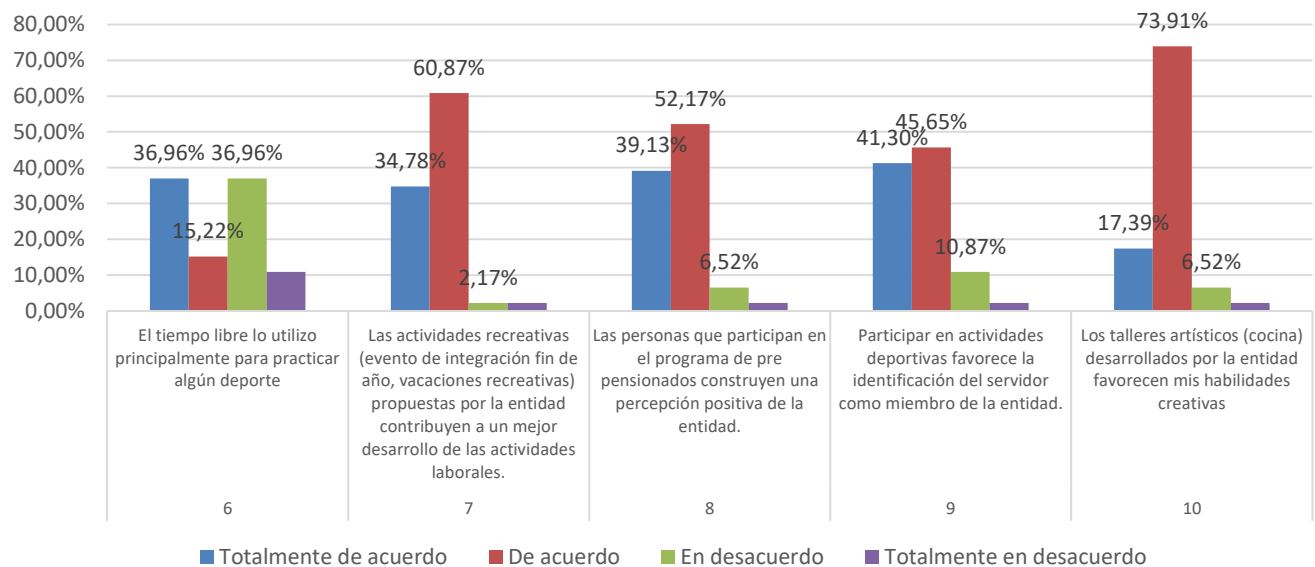
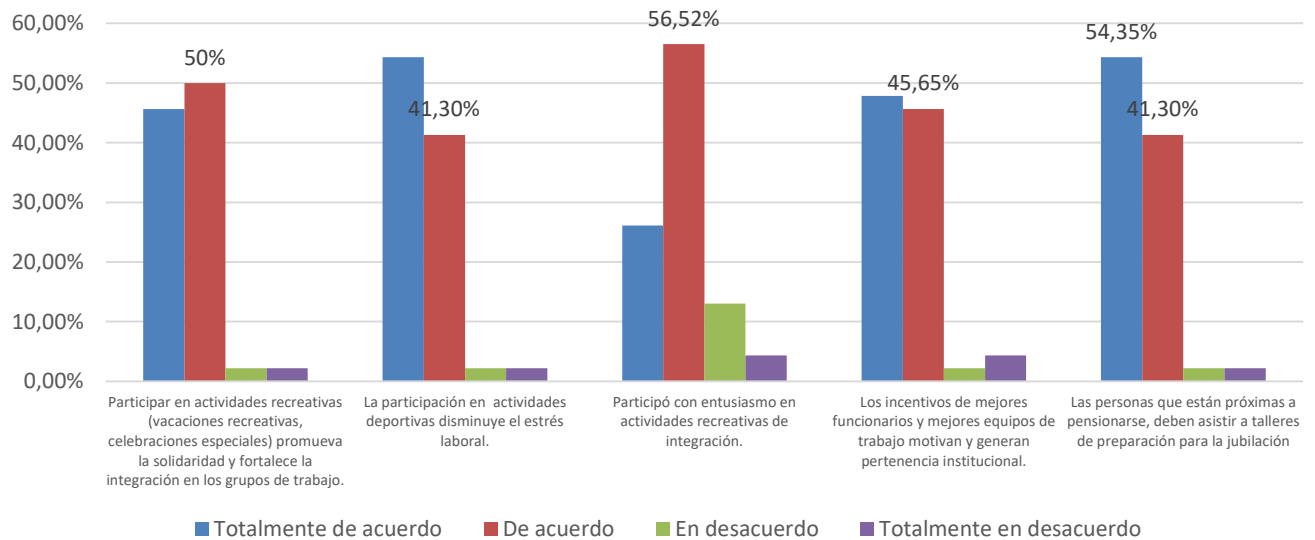
	Frecuencia	Porcentaje
Cursos de capacitación/educación	70	25,36%
Jornadas de Salud	56	20,29%
Celebraciones	56	20,29%
Recreación y esparcimiento	32	11,59%
Culturales	30	10,87%
No participo	11	3,99%
Beneficios para usted (casino, auxilios, etc.)	8	2,90%
Familiares	5	1,81%
Semana cultural y deportiva	4	1,45%
Créditos (vehículo, vivienda, estudio, etc.)	4	1,45%
Total general	276	100,00%

Cuando NO participa las principales razones son

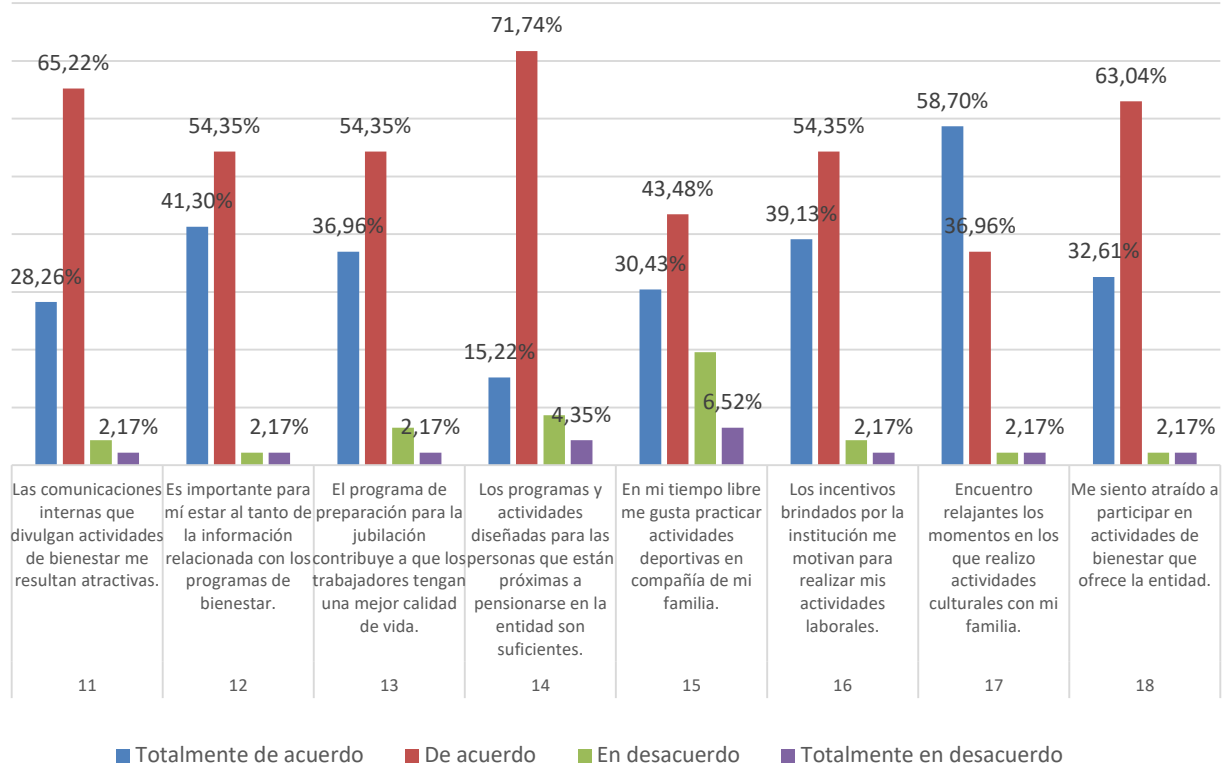


Para medir el impacto de las actividades ejecutadas durante 2021, se formularon 18 preguntas, calificadas con los ítems: totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, los resultados se evidencian en los siguientes gráficos:

ENCUESTA MEDICIÓN EJECUCIÓN BIENESTAR 2021



ENCUESTA MEDICIÓN EJECUCIÓN BIENESTAR 2021



Analizando los resultados las opciones más votadas por los encuestados fueron de acuerdo y totalmente de acuerdo a las preguntas formuladas, es evidente que los funcionarios entienden que los programas de bienestar propenden por el mejoramiento del clima laboral, que brindan motivación y sentido de pertenencia, y que generan un impacto muy positivo a nivel personal, familiar y laboral.

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 lograr armonizar su vida familiar y laboral.

Así mismo se debe fomentar los estilos de vida saludable y manejo del estrés.

ANEXO 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2022.

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 2022, *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								
<table border="1"> <tr> <td>Universo:</td> <td>136</td> </tr> <tr> <td>Muestra o base:</td> <td>123</td> </tr> <tr> <td>Nivel de confianza:</td> <td>97%</td> </tr> <tr> <td>Margen de error:</td> <td>3%</td> </tr> </table>	Universo:	136	Muestra o base:	123	Nivel de confianza:	97%	Margen de error:	3%	Fecha aplicación en campo:	Del 3 de noviembre al 3 de diciembre del 2021
Universo:	136									
Muestra o base:	123									
Nivel de confianza:	97%									
Margen de error:	3%									

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

Dimensión Social

Género



37,40%



62,60%

Edad

Centennial (15-21)

0%

- Nativos Digitales
- Acostumbrados a integraciones virtuales
- Conciencia ética laboral y Social
- Gestan Corrientes Ambientales

Millennial (22-38)

37,4%

- Se juzgan mas productivos que la generaciones anteriores.
- Politicamente independiente.
- Usan las redes como medios informativos.

Generación X (36-60)

53,7%

- Buscan permanentemente profesionalización
- Fidelidad con las marcas y el consumo
- No creen en todo lo que encuentran en la red, uso de tecnología solo para información

Baby Boomer (+60)

8,9%

- Metódicos y disciplinados.
- Mas apegados a la religión que otras generaciones
- Su medio masivo favorito es el TV.
- Tienen cultura de ahorro.

Ciudad

	Frecuencia	Porcentaje'
Bogotá	112	91,06%
Municipio ¿Cuál?	7	5,69%
Pasto	1	0,81%
Ibagué	1	0,81%
Barranquilla	1	0,81%
Medellín	1	0,81%
Total general	123	100,00%

Localidad

	Frecuencia	Porcentaje-
Suba	27	24,11%
Engativá	18	16,07%
Kennedy	15	13,39%
Fontibón	11	9,82%
Teusaquillo	8	7,14%
Usaquén	8	7,14%
Puente Aranda	6	5,36%
Rafael Uribe Uribe	6	5,36%
Chapinero	3	2,68%

Estado Civil



46,3%

Vínculo



40,7%

Soltero



12,2%

Divorciado /
Separado



0,8%

Viudo



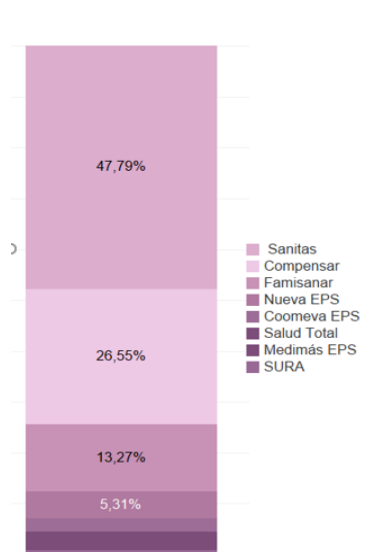
¿Con quien vive?

	Frecuencia	Porcentaje
Hijos	64	35,36%
Pareja	54	29,83%
Padres	28	15,47%
Solo	14	7,73%
Hermanos	14	7,73%
Abuelos	4	2,21%
Amigos	3	1,66%
Total general	181	100,00%

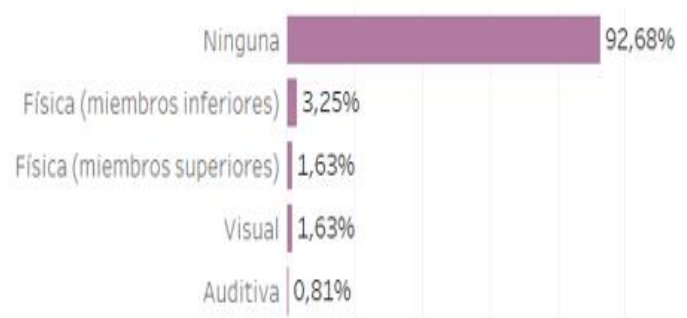
“Super-Visión” para la transformación

Dimensión de Salud

EPS a la que está afiliado



¿Posee alguna de las siguientes discapacidades?



¿Tiene algun plan complementarios de salud?

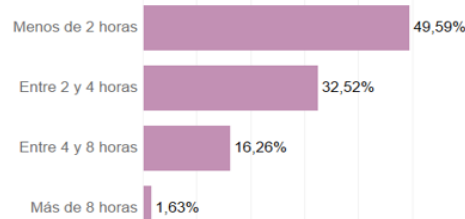
	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	64	52,03%
Plan complementario	32	26,02%
Medicina prepagada	23	18,70%
Otro	4	3,25%
Total general	123	100,00%



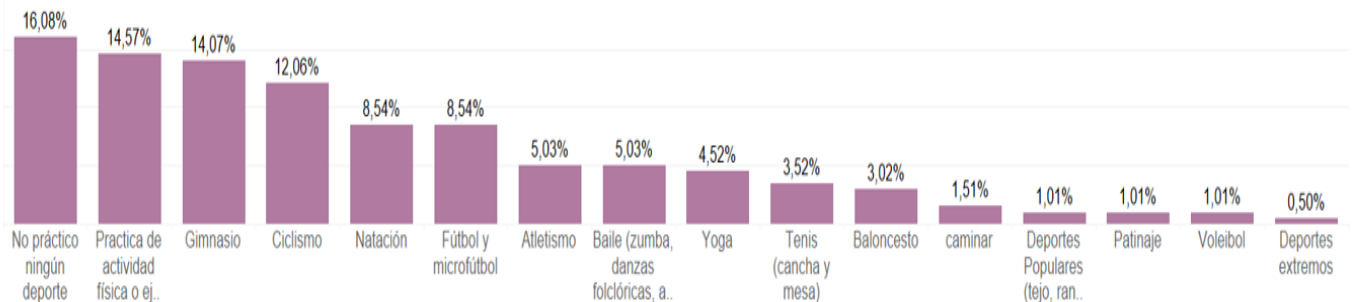
Apoyo le gustaría recibir en temas de Salud

	Frecuencia	Porcentaje"
Higiene oral: Odontólogo-Jornadas de salud oral	47	15,11%
Acondicionamiento físico	46	14,79%
Manejo de estrés/ relajación	45	14,47%
Nutrición: evitar problemas alimenticios	34	10,93%
Salud Osteomuscular	27	8,68%
Oftalmólogo- Citología- Audición	26	8,36%
Dermatología	25	8,04%
Jornadas de vacunación	19	6,11%
Medicina General	15	4,82%
Jornada de salud para la familia: pediatría, entre otros.	12	3,86%
Temas relacionados con riesgos profesionales	11	3,54%
trastornos d ela coagulación	1	0,32%
PREPARACIÓÓN PARA PANDEMIAS	1	0,32%
Charlas de prevención y apoyo en el manejo de sustancias psicoactivas	1	0,32%
Total general	311	100,00%

Horas libres en la semana (lunes a viernes)



HÁBITOS DEPORTIVOS



“Super-Visión” para la transformación

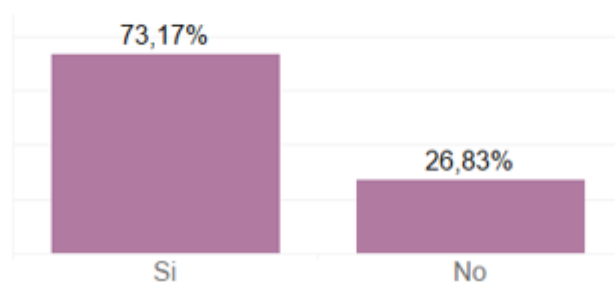
Lo que más le gusta hacer en su tiempo libre

	Frecuencia	Porcentaje
Pasar tiempo con su familia	51	14,96%
Caminar	39	11,44%
Ver televisión (Netflix, etc.)	37	10,85%
Escuchar música	35	10,26%
Leer	32	9,38%
Practica Deportes	29	8,50%
Actividades culturales (cine/teatro/exposiciones)	27	7,92%
Practica de actividad física o ejercicio (parques o en casa)	26	7,62%
Organizar casa	23	6,74%
Dormir	17	4,99%
Actividades espirituales	10	2,93%
Navegar en internet	7	2,05%
Realizar alguna actividad manual	5	1,47%
Revisar redes sociales	3	0,88%
Total general	341	100,00%

¿Que hace normalmente en vacaciones?

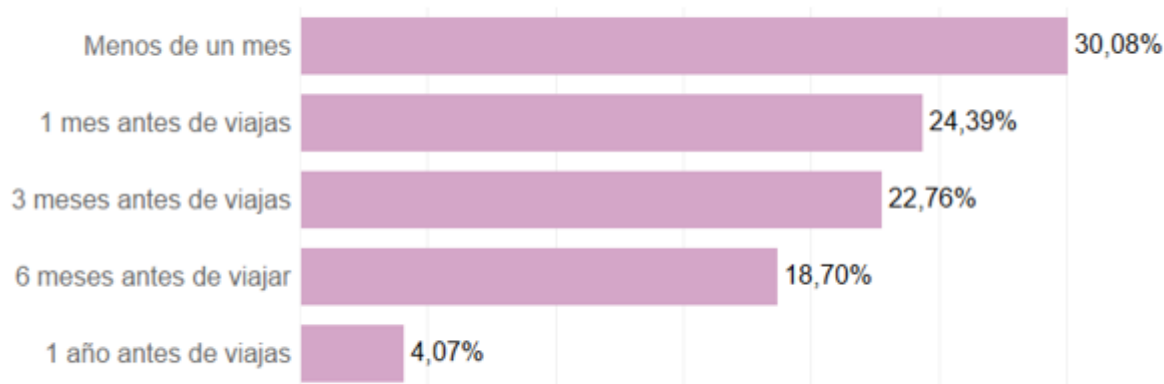
	Frecuencia	Porcentaje
Viaja fuera de su lugar de residencia	73	59,35%
Se queda en casa	19	15,45%
Viaja fuera del país	18	14,63%
Visita amigos o familiares dentro de la ciudad	13	10,57%
Total general	123	100,00%

¿Planea con anterioridad sus vacaciones?





¿Con cuánto tiempo de anterioridad?



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

	Frecuencia	-Porcentaje
Donde un familiar	41	33,33%
Hotel particular	25	20,33%
Hotel y/o Centro vacacional de alguna Caja de Compensación	16	13,01%
Sitio de descanso propio	14	11,38%
Internacional	11	8,94%
Turismo ecológico / aventura	8	6,50%
No acostumbro a viajar	4	3,25%
Se queda en casa	3	2,44%
Otro ¿Cuál?	1	0,81%
Total general	123	100,00%

Dimensión Laboral

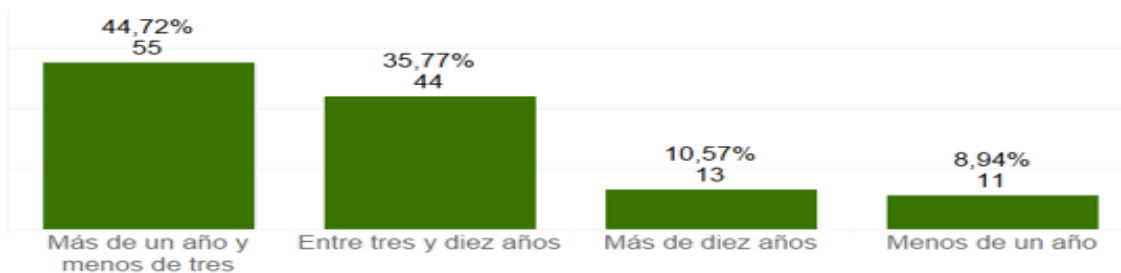
Nivel del cargo

	Frecuencia	Porcentaje*
Operativo	64	52,03%
Táctico	43	34,96%
Estratégico	16	13,01%
Total general	123	100,00%

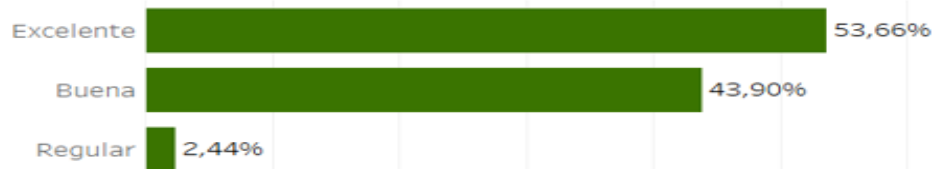
Área a la que pertenece

	Frecuencia	Porcentaje
Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria	49	39,84%
Delegatura para la Supervisión de la Actividad Financiera en el Cooperativismo	29	23,58%
Secretaría General	21	17,07%
Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	9	7,32%
Oficina Asesora Jurídica	7	5,69%
Oficina de Control Interno	4	3,25%
Despacho del Superintendente	4	3,25%
Total general	123	100,00%

Antigüedad



¿Cómo ha sido la interacción con su jefe inmediato, trabajando desde su casa?



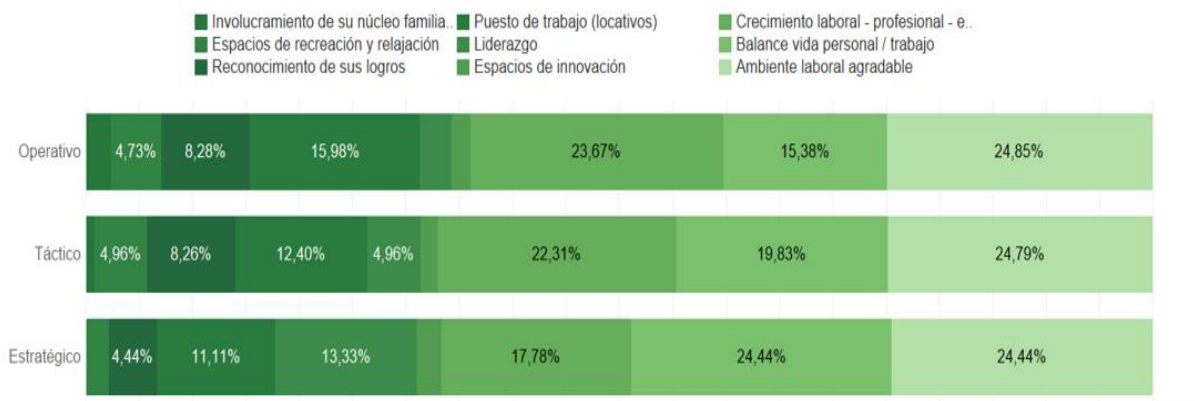
"Super-Visión" para la transformación



Aspectos mas importantes para su bienestar laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Ambiente laboral agradable	83	24,78%
Crecimiento laboral - profesional - económico	75	22,39%
Balance vida personal / trabajo	61	18,21%
Puesto de trabajo (locativos)	47	14,03%
Reconocimiento de sus logros	26	7,76%
Liderazgo	17	5,07%
Espacios de recreación y relajación	15	4,48%
Espacios de innovación	6	1,79%
Involucramiento de su núcleo familiar en tema..	5	1,49%
Total general	335	100,00%

Aspectos mas importantes para su bienestar laboral VS Nivel del cargo



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



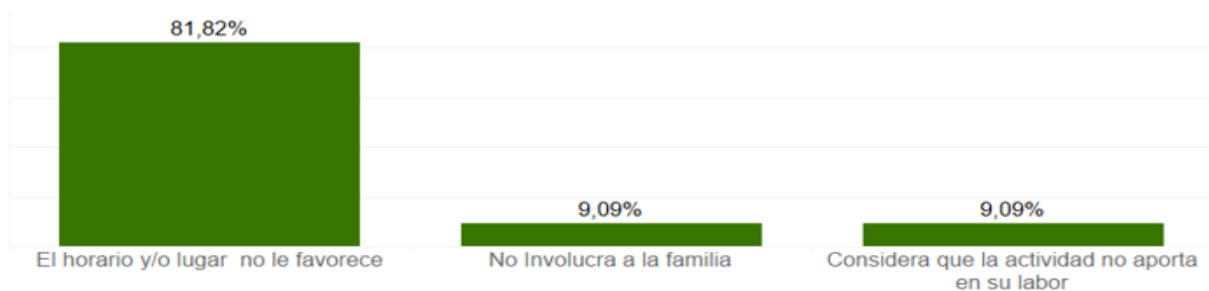
“Super-Visión” para la transformación



Actividades de bienestar en las que participa

	Frecuencia	Porcentaje
Cursos de capacitación/educación	70	25,36%
Jornadas de Salud	56	20,29%
Celebraciones	56	20,29%
Recreación y esparcimiento	32	11,59%
Culturales	30	10,87%
No participo	11	3,99%
Beneficios para usted (casino, auxilios, etc.)	8	2,90%
Familiares	5	1,81%
Semana cultural y deportiva	4	1,45%
Créditos (vehículo, vivienda, estudio, etc.)	4	1,45%
Total general	276	100,00%

Cuando NO participa las principales razones son



Actividades que deben tener prioridad en el programa de bienestar

	Frecuencia	Porcentaje
Actividades Recreativas	56	17,07%
Actividades Culturales	51	15,55%
Clima Laboral	50	15,24%
Actividades Deportivas	48	14,63%
Programas de Promoción y Prevención de la Salud	38	11,59%
Conferencias y Charlas Motivacionales	25	7,62%
Actividades de Autocuidado	20	6,10%
Actividades de Integración Familiar	18	5,49%
Ferias de Vivienda	14	4,27%
Actividades para manejo de duelo	6	1,83%
PANDEMIA	1	0,30%
Escuela de padres	1	0,30%
Total general	328	100,00%

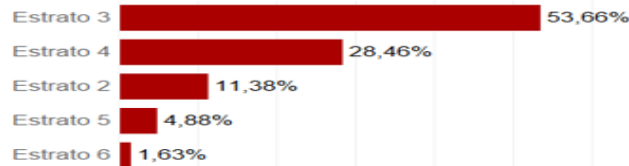
“Super-Visión” para la transformación



Dimensión Económica

Dimensión Económica

Estrato



Tipo de vivienda donde vive

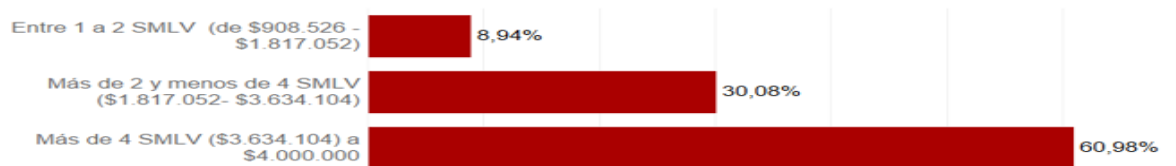


	Frecuencia	Porcentaje
Propia	51	41,46%
Arrendada	44	35,77%
Familiar	28	22,76%
Total ge..	123	100,00%

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



Actualmente los ingresos de su grupo familiar son:



¿Cuenta con algún tipo de vehículo propio?

	Frecuencia	Porcentaje
Carro	59	47,97%
Ninguno	49	39,84%
Bicicleta	9	7,32%
Moto	6	4,88%
Total general	123	100,00%

“Super-Visión” para la transformación

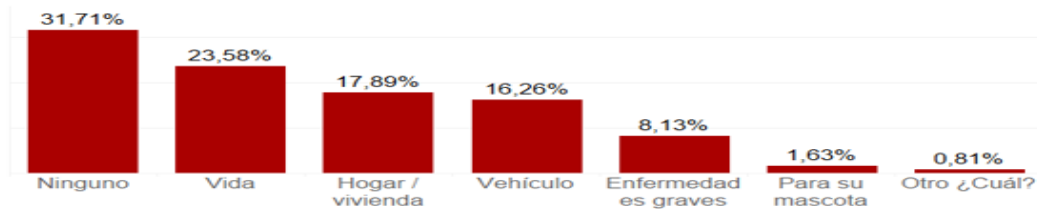


Dimensión Económica

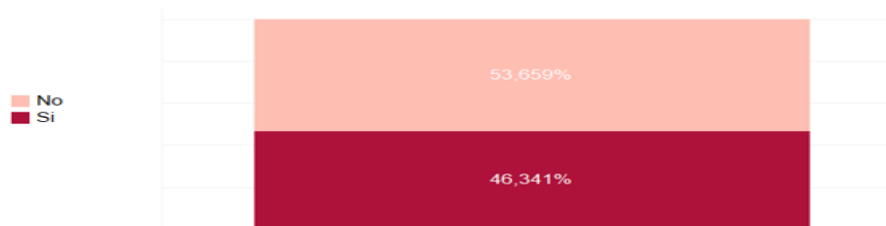
¿Cuál es su prioridad financiera?

	Frecuencia	Porcentaje
Adquisición de vivienda propia	46	22,12%
Educación (propia o familiar)	40	19,23%
Obligaciones crediticias (hipotecarios, Vehículo, Educación, Otros)	29	13,94%
Actividades de recreación y viajes	28	13,46%
Inversión / ahorro (bienes, acciones)	27	12,98%
Vejez segura, manutención (casa propia, alimentación)	22	10,58%
Cubrir gastos de salud	8	3,85%
Adquirir vehículo	6	2,88%
vivienda rural	1	0,48%
PREPARACIÓN PARA LA PANDEMIA	1	0,48%
Total general	208	100,00%

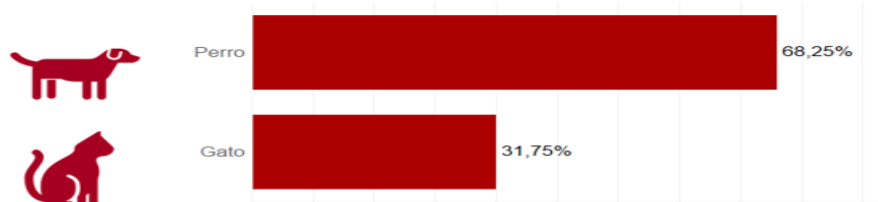
¿Que productos de seguros le son atractivos o le gustaría adquirir?



¿Tiene mascotas?



Tipo de mascota



“Super-Visión” para la transformaci^on

Dimensión Formativa

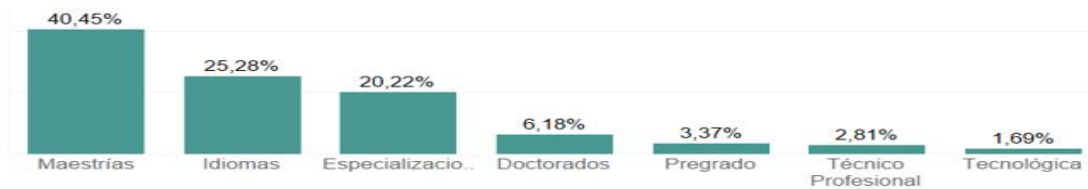
Dimensión Formativa

último nivel de estudios alcanzados

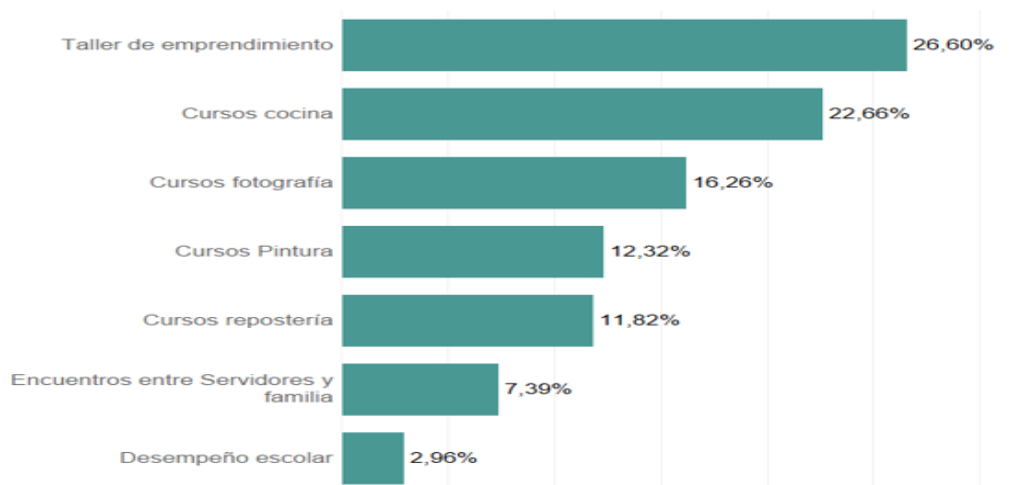
	Frecuencia	Porcentaje
Especialización	83	67,48%
Profesional	14	11,38%
Maestría	12	9,76%
Técnico	7	5,69%
Tecnológico	5	4,07%
Bachillerato	2	1,63%
Total general	123	100,00%



Interes de educación y/o formación



Curso formativo que le gustaría participar



“Super-Visión” para la transformación

ANEXO 3. Actividades aprobadas por el comité Institucional de Gestión de Desempeño- Plan de Trabajo 2022.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022																
Descripción	Actividad propuesta	Ene	feb	Mar	Abr	may	jun	jul	ago	sept	oct	nov	dic	Observaciones		
		Estimulos e incentivos	Tiempo compensado para disfrutar fechas especiales													
	Turnos de semana santa y navidad															
	Reconocimiento a los mejores funcionarios															
	Manual Incentivos															
	Permiso por cumpleaños															
	Se otorga 1 día compensado															
	Otorga día a los funcionarios que son abuelos															
	Se otorga 1 día compensado															
	Entrega de incentivo navideño.															
	Cargue tarjeta Compensar															
	Guia salario emocional															
	Puntos solidarios redimir															
	Continuar reconocimiento GEFES															
	Detalle y reconocimiento															
Calidad de vida Laboral	Descripción	Actividad propuesta	Ene	feb	Mar	Abr	may	jun	jul	ago	sept	oct	nov	dic	Observaciones	
	Clima laboral - Acompañamiento Psicologo	Taller liderazgo - funcionarios y lideres														Por definir
		Talleres trabajo en equipo														Por definir
		Talleres Manejo del tiempo libre														Por definir
		Inteligencia Emocional														Por definir
		Manejo del stres														Por definir
	Preparación prepensionados	Linea apoyo sicologico														
		Mejores funcionarios GEFES														
	Reconocimientos	Años de servicio en la entidad														
		Cumpleaños														
Profesiones																
Plan de desvinculación laboral	reestructuraciones o concursos														De acuerdo a reestructuraciones y concursos	
Inclusion, equidad de genero	Taller equidad de genero y empoderamiento de la mujer														Por definir	
Protección y Servicios Sociales	Descripción	Actividad propuesta	Ene	feb	Mar	Abr	may	jun	jul	ago	sept	oct	nov	dic	Observaciones	
	Finanzas personales	Capacitación														Por definir
		Promocion vivienda, Caja compensación y otros														
	Plan de SST	Apoyo de entidades externas actividades Seguridad y salud en el trabajo														
		Exámenes ocupacionales														
	Convenios y alianzas	Estilos de vida saludable														
		torneo de bolos														
	Actividades deportivas	Juegos función pública														Quando DAFP informe
		Torneo de futbol														
	Actividades recreativas	Celebración fechas especiales. Día de la mujer, del hombre, de la secretaria, día de la madre, del padre, día de la familia, amor y amistad, halloween y navidad. Día del Servidor público														
Cierre de gestión bienestar																
Actividades artísticas y culturales	Vacaciones recreativas ó valera															
	Compensar															
Transformación Digital	Taller de emprendimiento															
	Taller de cocina															
Articulado Plan Institucional Capacitación	Aplicación batería riesgo sicosocial															
	Uso aplicativos de nómina, sigep, encuestas de bienestar y SST, aplicativos de sistemas															