Programa de Bienestar Social Empresarial 2019 - 2023 de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S. SAE

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

2. MARCO INSTITUCIONAL 4

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES 6

4. PLAN DE BIENESTAR 2020 9

5. CONCLUSIONES 26

6. PLAN DE INTERVENCIÓN – 2021 27

7. PRESUPUESTO 28

8. MEDICIÓN 29

9. INDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS 30

INTRODUCCIÓN

La Gerencia de Talento Humano de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S. SAE reconoce que el Talento humano es eje central en el desarrollo organizacional para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y por ello enmarca sus acciones considerando tanto las necesidades propias de la entidad, como el actuar responsable en el entorno laboral. Su objetivo fundamental ha de ser la búsqueda de la felicidad a través de la generación de herramientas que le faciliten al trabajador responsabilizarse de su propio bienestar y de la construcción de procesos de gestión humana que oriente a los líderes de las diferentes áreas a realizar cambios cualitativos en la forma de asumir el bienestar de sus colaboradores.

El programa de Bienestar Social empresarial, que a continuación se propone, proyecta para los próximos cuatro (4) años, implementar un modelo de bienestar integral que contemple acciones que involucren las dimensiones Ambiental, derechos humanos, condiciones laborales, entre otros, a partir de insumos como el análisis de la situación y evaluación de impacto de la cadena de valor de la Sociedad, estudio que realizó la Universidad Externado de Colombia, en el marco de los criterios internacionales de la Responsabilidad Social Empresarial - RSE.

2. MARCO INSTITUCIONAL

2.1. Misión

Somos un gestor de activos técnico y transparente, con conocimiento del negocio, orientado a la productividad y rentabilidad, que genera recursos para la financiación y desarrollo de políticas públicas.

2.2. Visión

En el 2022 la SAE será una empresa líder en gestión de activos y un referente nacional e internacional por su modelo de administración fundamentado en procesos tecnológicos eficientes y un Portafolio de servicios diversificado.

2.3. Valores:

La Sociedad de Activos Especiales S.A.S propende por la probidad, compromiso, confiabilidad, respeto, responsabilidad, diligencia y justicia.

2.4. Características:

Somos un Equipo transparente, motivado, técnico, orientado a resultados, inclusivo, con capacidad de hacer consensos, innovador, que se comunica de manera asertiva y genera un ambiente de solidaridad y confianza.

2.5. Objetivo Estratégico de la Gerencia de Talento Humano

La Gerencia de Talento Humano busca en sus procesos de selección, formación, evaluación y retención del talento humano, acompañar, identificar y desarrollar las competencias necesarias, para que sus colaboradores orienten sus esfuerzos al cumplimiento de su proyecto de vida, como el de la misión, visión y sueños de la organización.

2.6. Objetivo estratégico del Programa de Bienestar Social Empresarial

Generar espacios para que los colaboradores desarrollen recursos y herramientas personales y laborales, con el objetivo de facilitar su adaptación a la organización, generar compromiso laboral y aumentar su bienestar y felicidad, reorientando y conciliando sus intereses personales y esfuerzos a los objetivos del negocio de la organización, a través de emociones positivas, desarrollo de objetivos personales y laborales y la ejecución de conductas coherentes a la ética de responsabilidad social frente a los diferentes escenarios de transformación laboral.

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

3.1. ¿Qué es Felicidad Organizacional?

La empresa como facilitadora de un ambiente propicio para que se potencialice las fortalezas de sus colaboradores, con el fin que su desempeño contribuya a las metas organizacionales, en donde el empleado entiende y valora la disposición de la empresa en búsqueda de la felicidad corporativa.

Toda organización necesita de personas involucradas en la misma y con sentido de pertenencia, que trabajen en equipos colaborativos y equilibrados, quienes establecen la diferenciación de la organización y le permiten alcanzar su óptima rentabilidad. Desarrollar el sentido de pertenencia a la organización y formar equipos con este sentido, es fundamental para el bienestar de todos. De acuerdo a Gallup (2012)[1] en los entornos laborales felices el compromiso aumenta hasta el 73%.

Al respecto, la teoría de Bienestar desarrollada por el Doctor Martin Seligman de la Universidad de Pennsylvania tiene como principal objetivo promover los factores que se requieren para alcanzar el nivel óptimo de funcionamiento de los individuos y sus organizaciones; lo que nos permite hoy identificar y entender cuáles son los pilares de nuestra plenitud y realización como seres humanos, entre los que se encuentran:

- ✓ **Emociones Positivas**: aumentar las emociones positivas en el pasado, en el presente y en el futuro.
- ✓ **Involucramiento:** Se trata de la puesta en práctica de las fortalezas personales con el objetivo de desarrollar un mayor número de experiencias óptimas
- ✓ **Relaciones**: dedicar un tiempo a nutrir las relaciones fomenta la sensación de apoyo y compañía que influye directamente en la percepción de bienestar.
- ✓ **Significado:** incluiría el sentido de la vida y el desarrollo de objetivos que van más allá de uno mismo. Es importante hacer una distinción entre propósito y sentido vital, donde el propósito se relaciona más con objetivos y el sentido con el lugar y la función que ocupo en el mundo.
- ✓ **Logro**: Establecer metas que nos motive conseguir.

---

[1] Información obtenida del reporte “The state of de global workplace”. - http://www.gallup.com/services/178517/state-global-workplace.aspx

3.1.1. Responsabilidad Social Empresarial -RSE

La Sociedad de Activos Especiales adquirió el compromiso, ante los grupos de interes y la sociedad general, de contribuir al desarrollo sostenible, la seguridad, salud y el bienestar social, teniendo en cuenta los intereses, expectativas y las preocupaciones sociales -ambientales de estos grupos, manteniendo un comportamiento ético e íntegro, así como la transparencia en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

Para lo anterior, la Universidad Externado de Colombia realizó un diagnostico que permitió valorar el impacto de la empresa en los factores económicos, sociales y ambientales, en su cadena productiva, generando una mirada global de la operación, y un plan de trabajo con las distintas áreas.

La Gerencia de Talento Humano reconoce que el Programa de Bienestar Social Empresarial debe integrar la Responsabilidad social empresarial como marco de las acciones proyectadas en éste. Por esto, puntulamente tomara el diagnostico para articularlo.

Beneficios de la implementación de RSE:

La gestión de sostenibilidad es fundamental para la eficiencia de la entidad, teniendo en cuenta que su objetivo es la maximización de los recursos. Con procesos de debida diligencia y una gestión de riesgos, impactos y oportunidades con sus diversos grupos de interés, la SAE puede lograr una mejora en sus procesos y procedimientos que se traduce en resultados y beneficios económicos, sociales y ambientales.

Los beneficios para la sociedad, vendrán determinados, por la gestión de la entidad en temas fundamentales como los derechos humanos y su protección. Además, la SAE al maximizar los recursos, y al ser estos invertidos en políticas públicas, generará mayor impacto para la sociedad.

Sociedad Incluyente:

Contribuye a la RSE, brindarle la posibilidad de un trabajo digno a las personas con discapacidad (PcD) y en igualdad de condiciones a las demás, de acuerdo al artículo 13 de la ley de 1618 de 2013 y da alcance al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 y Decreto 1083 de 2015, circular conjunta 100-05 2018-Ministerio de Trabajo.

Adicionalmente, ser una entidad incluyente, que vela por la disminución de los niveles de discriminación de acuerdo al entorno actual y encamina a la entidad a cambios culturales que impactan

directamente el clima laboral, al trabajar los valores personales e institucionales, al reconocer al otro como una persona capaz y con talentos excepcionales.

De igual forma trae beneficios tales como:

- ✓ Tributarios: deducción de la renta del 200% del valor del salarios y prestaciones si contrata trabajadores con limitación de más del 25% (Ley 361 de 1997 Art. 31)
- ✓ Cuota de aprendices: Disminuye la cuota de aprendices al 50%
- ✓ Licitaciones: Tienen prioridad en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados cuando está en igualdad de condiciones con otras personas so tiene un 10 % de sus empleados en condición de discapacidad
- ✓ Tiene prelación para recibir créditos o subvenciones del estado, si orienta esos créditos y subvenciones a programas que dan empleo a personas con discapacidad.

4. PLAN DE BIENESTAR 2021

El plan de Bienestar proyectado para el 2021, estará gestando las acciones relacionadas con resultados de las encuestas e instrumentos diagnósticos ejecutados en el 2019 y a continuación se describen.

4.1. Recursos o elementos Diagnósticos:

Las acciones planteadas en el plan de bienestar siguen las líneas conceptuales señaladas en el programa de bienestar proyectado desde el 2019 al 2023.

Para definir las dimensiones a intervenir como organización y como individuo, teniendo en cuenta la corresponsabilidad que enmarca los entornos de felicidad y la Responsabilidad Social Empresarial, nos basamos en:

- ✓ Estrategias implementadas por la Emergencia Sanitaria 2020 – COVID 19
  - Acompañamiento telefónico
  - Encuestas
- ✓ Estrategia de Compensación – Bienestar Corporativo Integral (BCI), realizada por la firma PLURUM Consultores, esto es: Estudio sociodemográfico de la Sociedad, uso y preferencia de los Beneficios (abril de 52019) , y Portafolio de beneficios flexible y fijo , diciembre de 2019.
- ✓ Diagnóstico – Responsabilidad Social Empresarial (RSE), agosto de 2019.
- ✓ Bateria de Riesgo Psicosocial, 2018.
- ✓ Encuesta de “Identificación de Impactos Ambientales”, 2019.
- ✓ Encuesta de la felicidad, 2017 (actividades de refuerzo)
- ✓

4.1.1. Estrategias implementadas por la Emergencia Sanitaria 2020 – COVID 19

4.1.1.1.1. Acompañamiento telefónico y Ecuestas

Debido a la situación de pandemia surge se plantean estrategias para enmarcadas en generar cercanía con los colaboradores y conocer sus necesidades las cuales nos permite identificar el estado emocional, resultados del uso de las herramientas y productividad en trabajo en casa valorando:

ACTITUD FRENTE A LA ENCUESTA :Se observa una alta receptividad de la gente frente a la llamada y refieren que se sienten apoyados con llamadas y encuestas como la actual.

CONECTIVIDAD: Refieren que los mayores problemas de conectividad fieron presentados al inicio del aislamiento posterior a ello no se han presentado mayores dificultades en la conexión.

MESA DE AYUDA: Refieren respuesta rápidas y efectivas antes las dificultades presentadas con soluciones oportunas.

PRODUCTIVIDAD: De los contactados la mayoría están realizando y reportando sus actividades al jefes inmediatos por medio del formato desiganado para este fin.

Manifiestan que estando en esta modalidad han extendido sus jornadas laborales incluso fines de semana

SST: Pocos están realizando las pausas activas por lo que se les hizo la retroalimentación al no estar en un sitio adaptado para laborar ocho horas.

Todos cuentan al menos con silla y mesa con la organización adecuada

4.1.2. Estrategia de Compensación – Bienestar Corporativo Integral (BCI).

La estrategia de Compensación planteada por Plurum estara enmarcada en el bienestar Corporativo Integral (BCI), es decir proporcionar satisfacción al colaborador en sus tres dimensiones: Fisico, emocional/social y mental /psicológico.

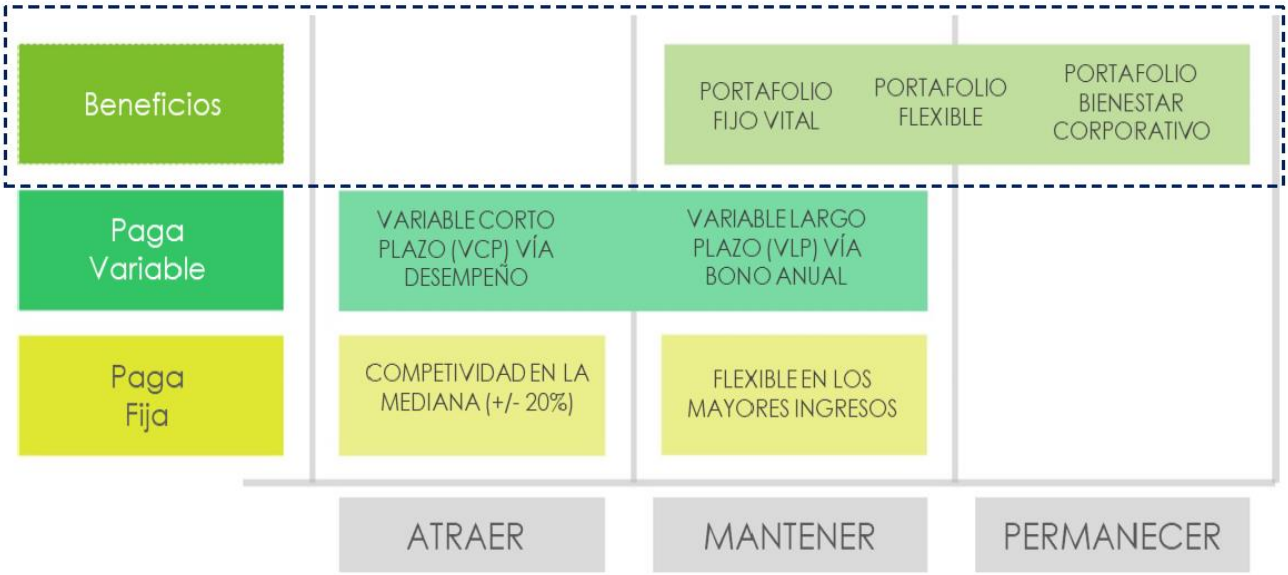
La estratégia contributiva le apunta a un modelo de recompensa total en el que intervienen la estrategia transaccional y la estrategia relacional, la primera planteando una estructura salarial eficiente y la segunda un conjunto de incentivos, beneficios y reconocimientos que permitan atraer y retener los colaboradores de la Sociedad.

Gráfica No. 1. Modelo de Recompensa Total



Gráfica No. 2. Remuneración Total

La integración armónica de los cuatro elementos de la estrategia de RemuneraciónTotal de SAE permite generar una propuesta de valor visible para los colaboradores.



Los conceptos básicos para este modelo son los siguientes:

- ✓ **Beneficios:** Programas que un empleado rutiliza para complementar la compensación enefectivo que reciben los empleados

- ✓ **Calidad de vida:** Es el conjunto específico de prácticas, políticas y programas de la organización, además de una filosofía que apoya activamente los esfuerzos para ayudar a los empleados a lograr eléxito tanto en el trabajo como en lo personal.

- ✓ **Reconocimiento:** Exaltar las acciones,esfuerzos, el desempeño de los empleados y el respaldo de la estrategia empresarial al reforzar los comportamientos quecontribuyen al éxito de la organización.

Para esto, la firma plurum Consultores realizo una encuesta sociodemográfica, y orientadora para conocer la preferencia y uso de los beneficios, dirigido a todos los colaboradores de SAE (planta Directa, temporales y aprendices), y con una participación del 72%. El cuestionario fue de 63 preguntas, online y de carácter confidencial.

En un segundo momento, valoró los cargos existentes en la sociedad, mediante ítems que miden el nivel de responsabilidad y la toma de decisiones que afectan los resultados organizacionales y entregó un portafolio de beneficios de carácter fijo y flexible.

4.1.3. Diagnóstico – Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La universidad Externado de Colombia realizó un análisis de la situación y evaluación del impacto de las acciones corporativas de la Sociedad , en el marco de los criterios internacionales de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), puntualmente mediante la definición del impacto económico, ambiental, aspectos laborales, Derechos Humanos, Sociedad que incluye Transparencia, Anticorrupción, Bienes y Servicios; como también generar un espacio constructivo para la formulación de propuestas de mejora ante los hallazgos encontrados.

Los objetivos del diagnostico son los siguientes:

- ✓ Contribuir a la mejora de sus entornos y grupos de interés a los que impacta con el desarrollo de su misión.
- ✓ Implementar acciones en materia laboral, que permitan mejorar los procesos de la entidad y la comunicación efectiva de sus colaboradores por medio del desarrollo de estrategias enfocadas a una adecuada participación, protección y desarrollo de capacidades de los colaboradores.
- ✓ Fortalecer los canales comunicacionales de la entidad, para atender de forma eficiente, las peticiones, quejas, reclamos y denuncias de sus grupos de interés.
- ✓ Implementar acciones encaminadas, a la protección y cuidado del medioambiente en las zonas donde la entidad tiene actividades, por medio del diagnóstico medioambiental y la adecuada gestión de riesgos e impactos medioambientales.
- ✓ Fortalecer a la entidad y sus colaboradores, en temáticas de Derechos Humanos, por medio de la implementación de lineamientos, fortalecimiento de capacidades en temas comunitarios y gestión en terreno de asuntos de derechos humanos que puedan generarse debido a la actividad de la entidad.

4.1.4. Batería psicosocial

Tiene como finalidad evaluar los riesgos psicosociales, los cuales se refieren a aquellos que son factores de riesgo que pueden originar problemas para la salud de los colaboradores, (ansiedad, estrés, falta de concentración, apatía, falta de creatividad, etc.), y de esta manera repercuten en el deterioro del Bienestar y la Calidad de Vida de los Colaboradores, impactando negativamente la Productividad y el clima laboral.

La ARL Liberty aplicó la encuesta a 329 colaboradores de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S. SAE, con el fin de identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial que muestran efectos negativos en la salud de sus trabajadores y en el trabajo.

Los niveles de riesgo utilizados son: Sin riesgo o riesgo despreciable, Riesgo Bajo, Riesgo Medio, Riesgo Alto y Riesgo Muy Alto.

Se aplicaron los cuestionarios de batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial:

1. Cuestionario de factores de Riesgo psicosocial intralaboral.
2. Cuestionario de factores de Riesgo psicosocial extralaboral.
3. Cuestionario para la evaluación del estrés.

4.1.5. Encuesta de "Identificación de Impactos Ambientales:

Desde el plan de gestión ambiental, se ve la necesidad de identificar los aspectos e impactos ambientales que se generan en las diferentes actividades que realiza cada área o proceso de la SAE S.A.S. Por lo anterior, se diseña y aplica una encuesta en la cual se vinculan a todos los colaboradores quienes desde su conocimiento y experiencia en su función abordan de forma más específica los aspectos, posibles impactos positivos y negativos, mecanismos de control asociados a esta o al desarrollo general de la sociedad. Ésta es una herramienta que da una mira más cercana a lo que sucede en la cotidianidad de la labor, permitiendo evaluarlos de forma óptima y además, adoptar estrategias o programas de gestión ambiental más acertados y eficaces como mecanismos de control.

4.1.6. Encuesta de la felicidad, 2017

A pesar de ser un instrumento que fue aplicadó en el 2017, las cuatro dimensiones que se abordaron en el enfoque de la felicidad y sus factores asociados a la Relación en el Trabajo y Entorno de Bienestar, seguirán fortaleciendo, teniendo en cuenta que nos permite dirigir nuestras acciones a los objetivos planteados en dicho modelo:

Tabla No. 1. Dimensiones del Enfoque del Entorno de Felicidad

Dimensión	Definición	Factores	Definición
Relación en el Trabajo	Es la percepción y sensación de autenticidad y sentido de progreso que genera el trabajo.	Desarrollo, Mejor versión, Relación con otros, Sensación de Control, Clima organizacional.	Plan Carrera, creatividad, cooperación de equipos, influencia.

Coherencia en el trabajo	Es la alineación y armonía de lo que piensa, se dice, se siente y se hace en el trabajo.	Emociones, Motivación, Valor del Trabajo	Bajo estrés laboral, confianzas líderes, convicción en el trabajo, frustración en el trabajo.
Herramientas Propias	Es el uso que se elige dar a los recursos y habilidades individuales.	Autocuidado, compasión, gratitud, resiliencia.	Balance vida – trabajo, energía, salud física, sensación de felicidad, autoconfianza.
Entorno de Bienestar	Es el balance entre los aspectos transaccionales y relacionales que ofrece el trabajo.	Clima Organizacional Gestión Organizacional Mínimos Vitales.	Elevar temas Reconocimiento Recompensas.

4.2. Resultados Elementos Diagnósticos:

4.2.1. Estrategias implementadas por la Emergencia Sanitaria 2020 – COVID 19

4.2.1.1.1. Acompañamiento telefónico

Debido a la situación de pandemia surge la necesidad de realizar acompañamiento a los trabajadores mediante llamada telefónica el cual nos permite identificar el estado emocional, resultados del uso de las herramientas y productividad.

MUESTRA DE SERVIDORES CONTACTADOS: 280

ACTITUD FRENTE A LA ENCUESTA :Se observa una alta receptividad de la gente frente a la llamada y refieren que se sienten apoyados con llamadas y encuestas como la actual.

CONECTIVIDAD: Refieren que los mayores problemas de conectividad fieron presentados al inicio del aislamiento posterior a ello no se han presentado mayores dificultades en la conexión.

MESA DE AYUDA: Refieren respuesta rápidas y efectivas antes las dificultades presentadas con soluciones oportunas.

PRODUCTIVIDAD: De los contactados la mayoría están realizando y reportando sus actividades al

jefes inmediatos por medio del formato desiganado para este fin.

Manifiestan que estando en esta modalidad han extendido sus jornadas laborales incluso fines de semana

SST: Pocos están realizando las pausas activas por lo que se les hizo la retroalimentación al no estar en un sitio adaptado para laborar ocho horas.

Todos cuentan al menos con silla y mesa con la organización adecuada

4.2.1.1.2. Encuetas

Se realizan encuestas de la población de trabajadores en trabajo en casa que nos permite identificar caracteristicas sociodemográficas realacionadas con situación de Pandemia y herramientas de trabajo de los colaboradores.

- ✓ **Encuesta Pensando en tu Bienestar**

  Trabajadores Encuestados: 438

  Preguntas como:

  - Indique la localidad de donde vive
  - ¿Con cuantas personas vive?
  - ¿De la personas con las que vive cuantos trabajan?
  - ¿Normalmente en qué medio de transporte se moviliza?
  - ¿Cuántos computadores tiene en la casa?
  - ¿Cuenta con acceso a internet?

Suministro:

https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?auth_pvr=OrgId&auth_upn=sahiquel%40saesas.gov.co&origin=OfficeDotCom&lang=es-US&route=MyForms#Analysis=true&FormId=-M3ILBhVgE-e2Vpp9jjCgYaeUwWKk-FGndKUkdfATopUNVVIREhMMUU3TzhOS1o3T0JIQzM3T0FOUC4u

✓ **Encuesta trabajo en casa**

Trabajadores Encuestados: 448

Preguntas como:

- Gráfica No. 3. Tipo de vinculación

Planta	394
Temporal	47
Contratista	3
Otro	1



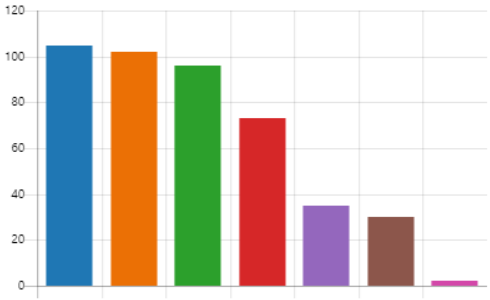
- Gráfica No. 4. Genero

Femenino	250
Masculino	195

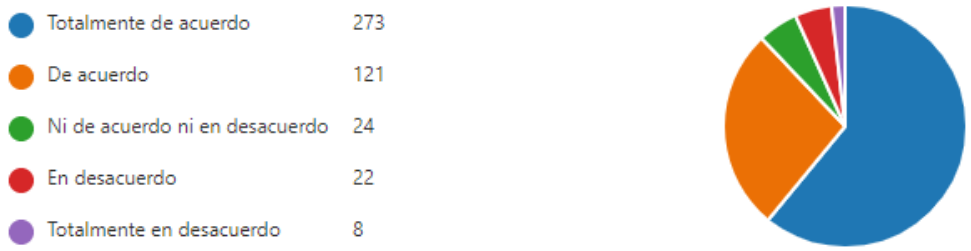


- Gráfica No. 5. ¿Con cuántas personas vive?

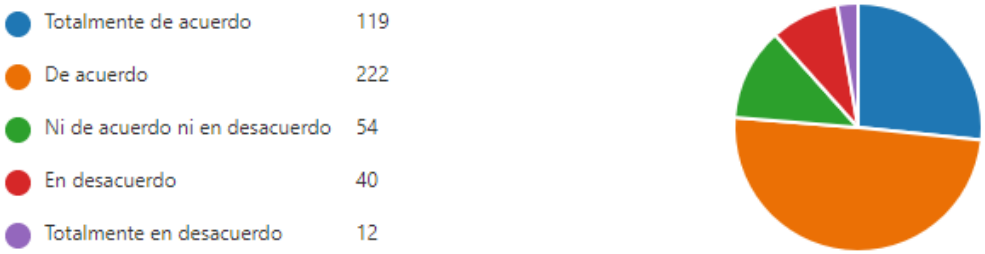
1	105
2	102
3	96
4	73
5	35
mas de 5	30
mas de 10	2



- Gráfica No. 6. ¿Tiene una jornada de trabajo definida, de 8-5?



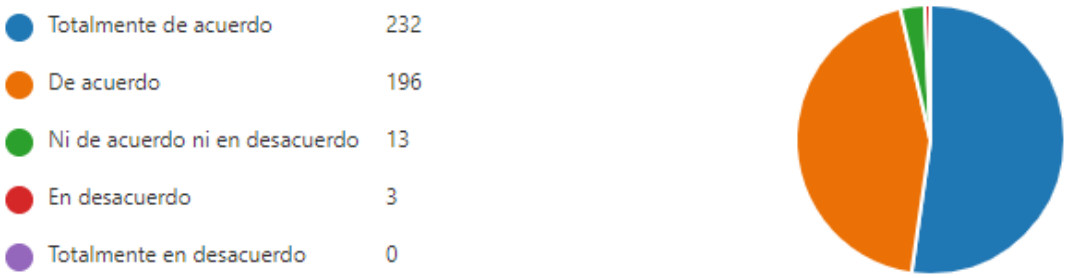
- Gráfica No. 7.¿Esta realizando pausas activas durante la jornada laboral?



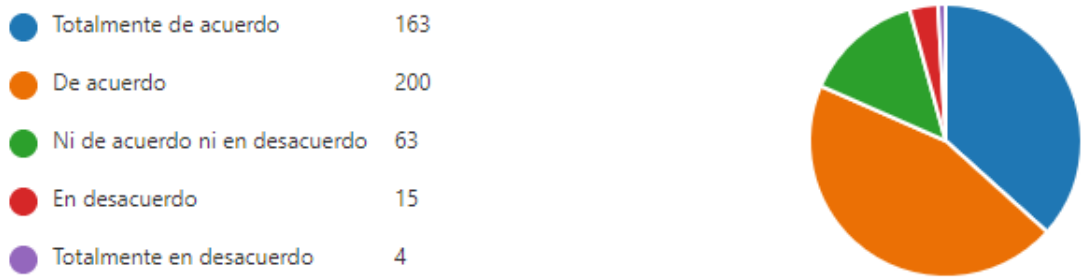
- Gráfica No. 8.¿La conexión ha sido exitosa desde que inicia su jornada laboral?



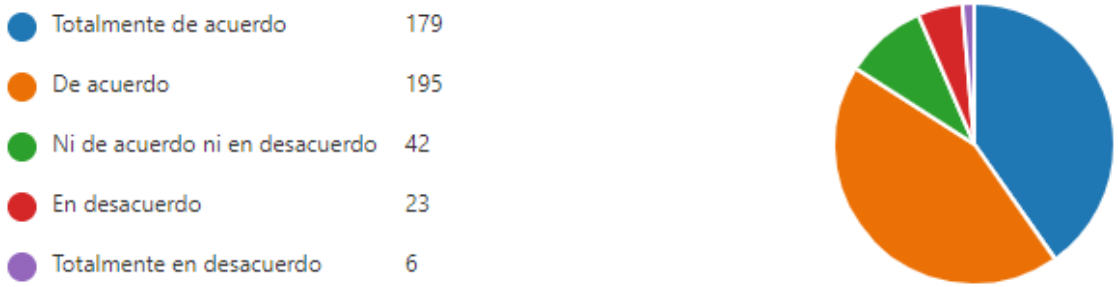
- Gráfica No. 9. ¿Es adecuada y suficiente la información enviada por la entidad?



- Gráfica No. 10.¿La modalidad de trabajo en casa ha sido positiva para su salud física y mental?



- Gráfica No. 11. ¿Ha podido establecer límites entre su hogar y su trabajo?

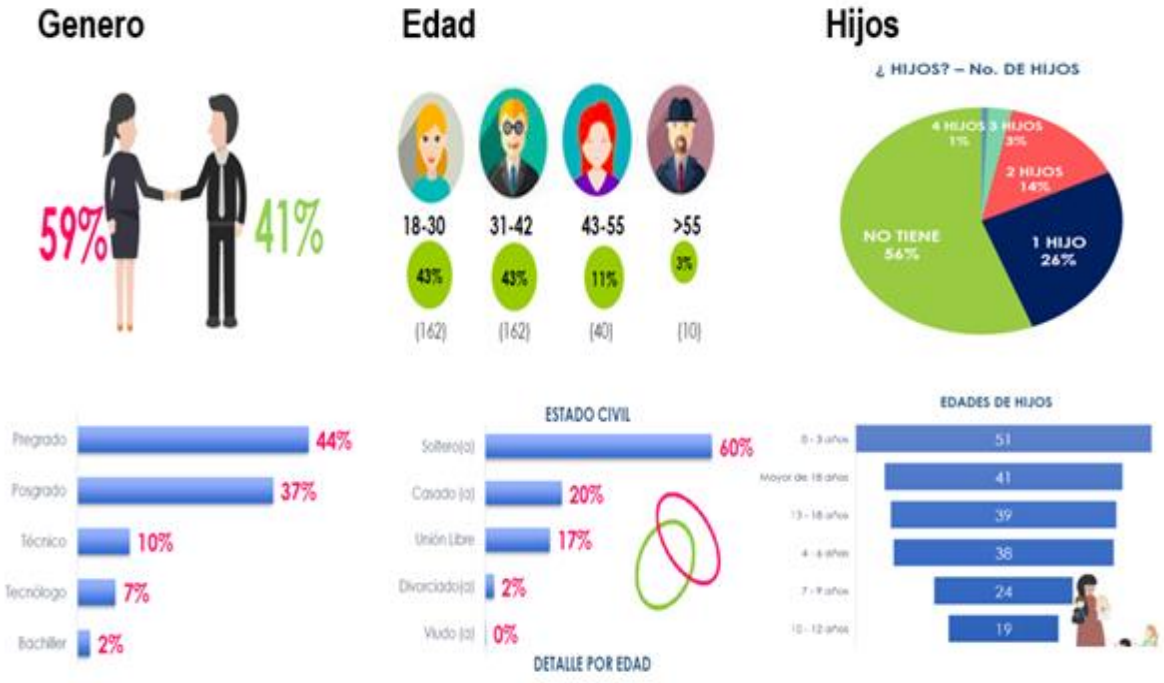


Suministro:

https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?auth_pvr=OrgId&auth_upn=sahiquel%40saesas.gov.co&origin=OfficeDotCom&lang=es-US&route=MyForms#Analysis=true&FormId=-M3ILBhVgE-e2Vpp9jjCgYaeUwWKk-FGndKUkdfATopUOU5KTElHSUhXSlNPTVZGNTBSWlNLTkdSVS4u

4.2.2. : Estrategia de Compensación – Bienestar Corporativo Integral (BCI),

4.2.2.1.1. Estudio sociodemográfico de la Sociedad:

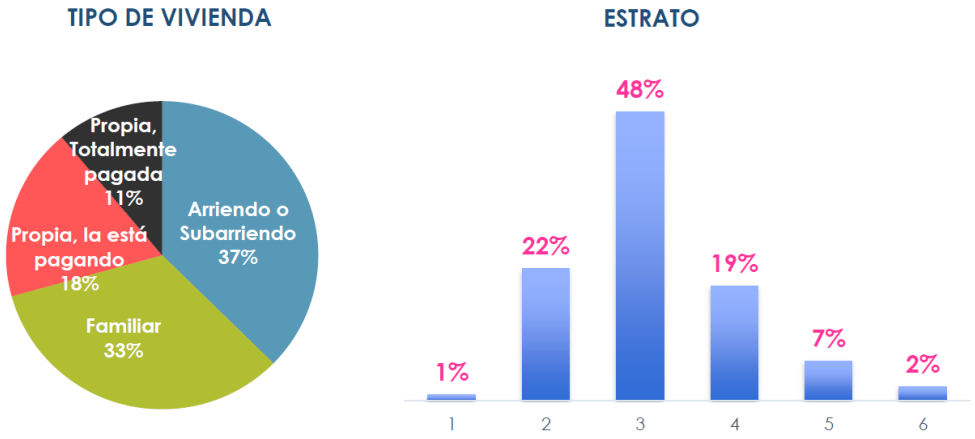


Gráfica No. 12. Caracterización Sociodemografica

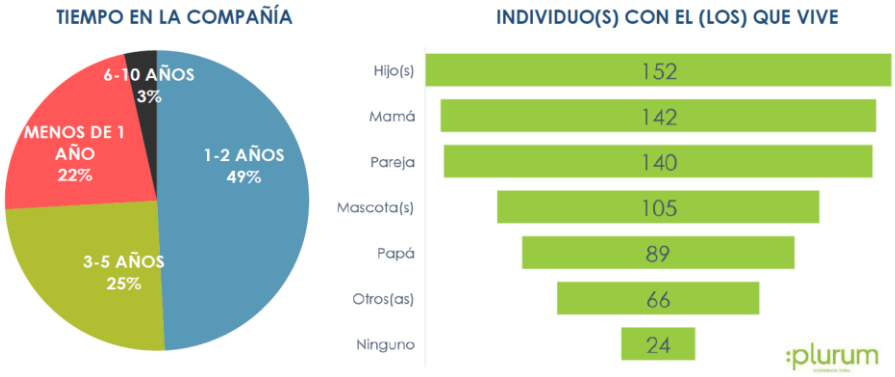
Tabla No. 2. Caracterización sociodemográfica.

GENERO	
Femenino	59%
Masculino	41%
EDAD	
Baby Boomers - 56-75	3 %
Generación X - 39-55	11 %
Millennials - 26-38	43 %
Centenials - 25-18	43 %
NIVEL EDUCATIVO	

Bachiller	2%
Técnico -Técnologo	17%
Profesionales	44%
Profesionales con postgrado	37%
ALGUNAS CONDICIONES SOCIALES	
Colaboradores con hijos	44%
Colaboradores sin hijos	56%
Solteros	60%
Casados/Unión Libre	37%
Divorciado	2%



Gráfica No. 13. Caracterización Sociodemografica



Gráfica No. 14 Caracterización Sociodemografica

- ✓ El 71% de los colaboradores tiene hijos menores de 18 años y el 29% mayores de ésta edad.
- ✓ El 50% de la población de SAE tiene mascota, entre perros y gatos.
- ✓ El mayor gasto para los dependientes se invierte en alimentación (51%) y educación (33).
- ✓ El porcentaje de las dificultades para cuidar los dependientes, que exponen los colaboradores, son: cuidarlos cuando están enfermos (18%), acordar horarios diferentes en la jornada laboral (16,8%), atender citas médicas (13%) y pagar los gastos de las personas encargadas de cuidarlos (12%), encontrar personas confiables que los cuiden (11%), atender responsabilidades escolares de los menores (10%), cuidar de los menores cuando están en vacaciones (9,5%) y ninguna preocupación (9,5).
- ✓ El 95% de los colaboradores cumplen la jornada laboral. El 5 % requiere horas adicionales.
- ✓ El uso de tiempo libre se disfruta con amigos/familia, asistiendo a cine, conciertos, etc y deporte, entrenamiento, viajes por Colombia.
- ✓ Dentro de las necesidades básicas por satisfacer o mejorar se encuentra ahorro, educación, negocios que te permitan ingresos adicionales, medios de transporte, vivienda, recreación y deportes.
- ✓ El 71 % no utiliza los servicios de la Caja de Compensación.
- ✓ El 72% no cuenta con medicina prepagada.
- ✓ Dentro de los factores para mejorar la calidad de vida se encuentra mejores oprtunidades de carrera, más igualdad de oportunidades y más horarios flexibles.
- ✓ Dentro de los eventos o planes que proyectan la mayoría de los colaboradores se encuentra estar estudiando a cualquier nivel, mejorar los hábitos para la salud y el bienestar y enfrentar problemas financieros.
- ✓ El 33% de los colaboradores viven en casa familiar y el 37% en arriendo. El 18% la esta pagando y el 11% la tiene totalmente pagada. Una de las razones que manifiesta el 26% de los que no tienen casa es no contar con ingresos para su pago.
- ✓ El 34,3% de los colaboradores NO tienen carro, el 24% si lo tiene, el 12,2% tiene bicicleta y el 58% tiene moto.
- ✓ En su orden , los mayores gastos de los colaboradores se encuentra el pago de obligaciones financiera, alimentación, pago de arriendo, gastos de dependientes y educación propia o pareja.

4.2.2.1.2. Uso y preferencia de los Beneficios:

- ✓ El 77% se beneficia del permiso de media jornada laboral al mes, para asuntos personales.
- ✓ El 60% no usa el permiso de tres (3) horas a quienes son puntuales en la asistencia y cumplimiento de la jornada laboral.
- ✓ El 22% de los colaboradores utiliza la compensación de tiempo para estudio, y de esta población el 85% se encuentran satisfechos con este beneficio.
- ✓ El 93% de los colaboradores compensan tiempo para descansar en semana santa y el fin de año y el 83% están satisfechos con este beneficio.
- ✓ El 14% goza de BICISAE, y el 69% se encuentra muy satisfecho con este beneficio.
- ✓ El 81% no tiene horario flexible y el 77% de esta población se encuentra satisfecho con este beneficio.
- ✓ El 69 % no usan el programa fitness y el 78% de esta población esta satisfecho con este beneficio.

- ✓ Los beneficios más valorados son:

  Prima extralegal de vacaciones.
  Compensación de tiempo para descanso en semana santa y fin de año.
  Póliza de seguro Liberty.
  Un (1) dia de permiso por titulo academico.

4.2.3. Diagnóstico - Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Concebido como un plan, la Gerencia de Talento Humano, acompañada con otras dependencias, la implementación de acciones que apuntan a los siguientes objetivos:

- ✓ Implementar acciones en materia laboral, que permitan mejorar los procesos de la entidad y la comunicación efectiva de sus colaboradores por medio del desarrollo de estrategias enfocadas a una adecuada participación, protección y desarrollo de capacidades de los colaboradores.

✓ Fortalecer los canales comunicacionales de la entidad, para atender de forma eficiente, las peticiones, quejas, reclamos y denuncias de sus grupos de interés.

✓ Fortalecer a la entidad y sus colaboradores, en temáticas de Derechos Humanos, por medio de la implementación de lineamientos, fortalecimiento de capacidades en temas comunitarios y gestión en terreno de asuntos de derechos humanos que puedan generarse debido a la actividad de la entidad.

4.2.4. Batería de Riesgo Psicosocial:

✓ Respecto al riesgo psicosocial intralaboral se encuentra la dimensión Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo y puntualmente en Retroalimentación del Desempeño y Claridad del Rol, en razón a que el 49% de la población de la Forma B, se encuentra dentro de este factor de Riesgo.

✓ En Cali y Medellin las demandas emocionales presentaron un porcentaje de 50 % y 45% respectivamente.

✓ Respecto al riesgo psicosocial extralaboral se encuentra el Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda.

4.2.5. Encuesta de Impactos Ambientales:

La encuesta fue dirigida a todos los colaboradores de SAE, de los cuales 175 respondieron la misma en noviembre de 2018.

Las acciones que se programaran en el plan de bienestar van a estar enfocadas a disminuir los impactos ambientales más significativos.

Gráfica No.15. Impactos ambientales.



✓ El primer impacto ambiental generado en SAE es el consumo de papel es del 55,43%, consumo de energía 23,43% y cultura y responsabilidad ambiental 5,71.

Las principales consecuencias del impacto ambiental se resumen en el siguiente cuadro:

Tabla No. 3.

1. Consumo de papel	2. Consumo de energía	3. Cultura de responsabilidad ambiental
*Afectación a la biodiversidad por tala de árboles. *Colmatación de rellenos sanitarios por generación de residuos y por la inadecuada separación de residuos, *Agotamiento de recursos naturales	*Agotamiento de recursos naturales por extracción de combustibles fósiles *Contaminación atmosférica por emisiones de gases efecto invernadero *Pérdida de equilibrio de los ecosistemas	*Incremento de impactos ambientales negativos *Generación de condiciones sanitarias inseguras *Consumo ineficiente de recursos económicos y naturales *Falta de participación en programas ambientales

5. CONCLUSIONES

Los colaboradores de la Sociedad de activos es diversa. La caracterización sociodemográfica refleja distintas condiciones, tales como: el porcentaje de hombres es del 41% y de mujeres el 59% ; el 56% no tiene hijos, el restante si; el 60% se encuentra soltero el 40% esta casado o en unión libre. Esto significa generar un abanico de beneficios que sean opcionales para los trabajadores.

Dentro de las necesidades básicas por satisfacer o mejorar y que implican grandes costos para los colaboradores se encuentran ahorro, educación, negocios que te permitan ingresos adicionales, medios de transporte, vivienda, recreación y deportes.

La estrategia transaccional como la estrategia relacional cobran importancia, en razón a que a los resultados de la encuesta las personas valoran la prima extralegal, como la posibilidad de hacer carrera dentro de la organización (reconocimiento).

La flexibilidad horaria se propone como una alternativa para el cuidado de los dependientes.

Quienes gozan de alguno de los beneficios, se encuentran satisfechos con los mismos, en su mayoría.

La batería de riesgo social arroja factores de riesgo relacionados con algunos factores de las dimensiones intralaborales y extralaborales, relacionadas con claridad en el rol, retroalimentación del desempeño, demandas emocionales y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

El plan de bienestar modificara algunas de sus actividades, procurando disminuir los impactos ambientales encontrados en la entidad.

6. PLAN DE INTERVENCIÓN – 2021

La SAE S.A.S es una sociedad de economía mixta del orden nacional autorizado por la ley, de naturaleza única y sometida al régimen del derecho privado, vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, es decir bajo la dirección de la Rama Ejecutiva en cabeza de la Presidencia de la República, condición que genera que sus colaboradores sean servidores públicos.

Lo anterior, trae como beneficios, entre otros, poder utilizar el Programa "Servimos", diseñado e implementado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en mayo del 2017, el cual ofrece bienes y servicios con una atención especial en temas de salud, turimos y recreación, cultura y medio ambiente, educación, seguros, com empresas aliadas, privadas, públicas y mixtas. La información se puede consultar en la siguiente dirección web: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos.

- ✓ Horario Flexible para trabajo en casa
- ✓ Programa para Padres, Madres y cuidadores
- ✓ Se creara un portafolio de beneficios fijo y flexible para todos los colaboradores.
- ✓ Como parte de uno de los objetivos de RSE, que lidera la gerencia, se vinculara personas con discapacidad.
- ✓ Por lo beneficios que puede traer a la organzición y alos colaboradores, en temas de movilidad y en consecuencia de bienestar se evaluara la prueba piloto de Teletrabajo y se definira su implementación en la Sociedad.
- ✓ Se implementara los auxilios educativos para los colaboradores que cumplan los criterios de excelencia y otros requisitos básicos.
- ✓ Se continua con la implementación del Teletrabajo, inicialmente con la prueba piloto y la evaluación de la experiencia en la entidad, siguiendo el cronograma establecido.
- ✓ El horario flexible se hara extenso a toda la población de SAE.
- ✓ Las actividades de Bienestar se enfocarán en los resultados obtenidos en la encuesta de expectativas de los colaboradores y la batería psicosociales, teniendo como elemento transversal en su implementación, la disminución del consumo de papel y energía.
- ✓

El listado de actividades y su cronograma se adjuntará en archivo Excel.

7. PRESUPUESTO

Tabla No. 4 - Fuentes de Financiación -2021

LINEA	CONCEPTO	JUSTIFICACIÓN DEL GASTO	COMPROMETIDO 2020	PRESUPUESTO APROBADO
18	SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL	Titulo 10 artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015: Contratación de Actividades del plan de Bienestar Social Laboral: Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales, y Promoción y prevención de la salud". Se proyecta $ 1.000.000 por trabajador, población 500. $595.000.000.		618,713,037
		Ley 1857 del 26/07/2017 "Protección a la Familia" 2 actividades semestrales. Planta de 500, con 3 familiares adicionales, valor por persona $ 100.000. $ 357.000.000		
		Ingreso trabajadores - tarjetas de proximidad y carnetización. 500 Aprox. $9.520.000		
		Caja colombiana de subsidio familiar colsubsidio	350,000,000	
		Entrenador gimnasio	50,000,000	
		Impresos inducción / carta de beneficios	45,000,000	
		Plataforma para administrar los beneficios	60,000,000	

8. MEDICIÓN

% Indicador de Logro

Para efectos de medir el nivel de cumplimiento del plan define el siguiente indicador:

$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades planeadas}}$$

9. INDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS

Gráfica No. 1. Modelo de Recompensa Total

Gráfica No. 2. Remuneración Total

Tabla No. 1. Dimensiones del Enfoque del Entorno de Felicidad

Gráfica No. 3. Tipo de vinculación

Gráfica No. 4. Genero

Gráfica No. 5. ¿Con cuántas personas vive?

Gráfica No. 6. ¿Tiene una jornada de trabajo definida, de 8-5?

Gráfica No. 7. ¿Está realizando pausas activas durante la jornada laboral?

Gráfica No. 8. ¿La conexión ha sido exitosa desde que inicia su jornada laboral?

Gráfica No. 9. ¿Es adecuada y suficiente la información enviada por la entidad?

Gráfica No. 10. ¿La modalidad de trabajo en casa ha sido positiva para su salud física y mental?

Gráfica No. 11. ¿Ha podido establecer límites entre su hogar y su trabajo?

Gráfica No. 12. Caracterización Sociodemográfica

Tabla No. 2. Caracterización sociodemográfica.

Gráfica No. 13. Caracterización Sociodemográfica

Gráfica No. 14 Caracterización Sociodemográfica

Gráfica No.15. Impactos ambientales.

Tabla No. 3.

Tabla No. 5 - Fuentes de Financiación -2021