

La Creación de Bienestar como indicador de Desarrollo Organizacional

Nicolás Duque A
Alexandra Cano
Suramericana



Contenido

- ☐ **Revisión de las tendencias de Salud y Bienestar y su relación con indicadores de Desarrollo Social, Organizacional e Individual**
- ☐ **Presentación del Enfoque de Bienestar en Suramericana como parte del Modelo de Gestión del Talento Humano**



Indicador de Desarrollo Organizacional

Bienestar

Enfoque de
Cultura del cuidado

Competitividad

Gestión de
tendencias y riesgos



Talento humano

Sostenibilidad

Social

Económica

Ambiental

Conceptos de Bienestar y Desarrollo Organizacional

Bienestar (Real Academia de la Lengua)

- Conjunto de las cosas necesarias para vivir bien.
- Vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad.
- Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.

Calidad de Vida

- Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer la vida agradable, digna y valiosa.

Desarrollo

- Econ. Evolución de una economía hacia mejores niveles de vida

Conceptos de Bienestar y Desarrollo Organizacional

Calidad de Vida

- **La calidad de vida** se define como la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones.
- Es un concepto que engloba la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y la relación con las características sobresalientes del entorno.

Organización Mundial de la Salud (OMS)

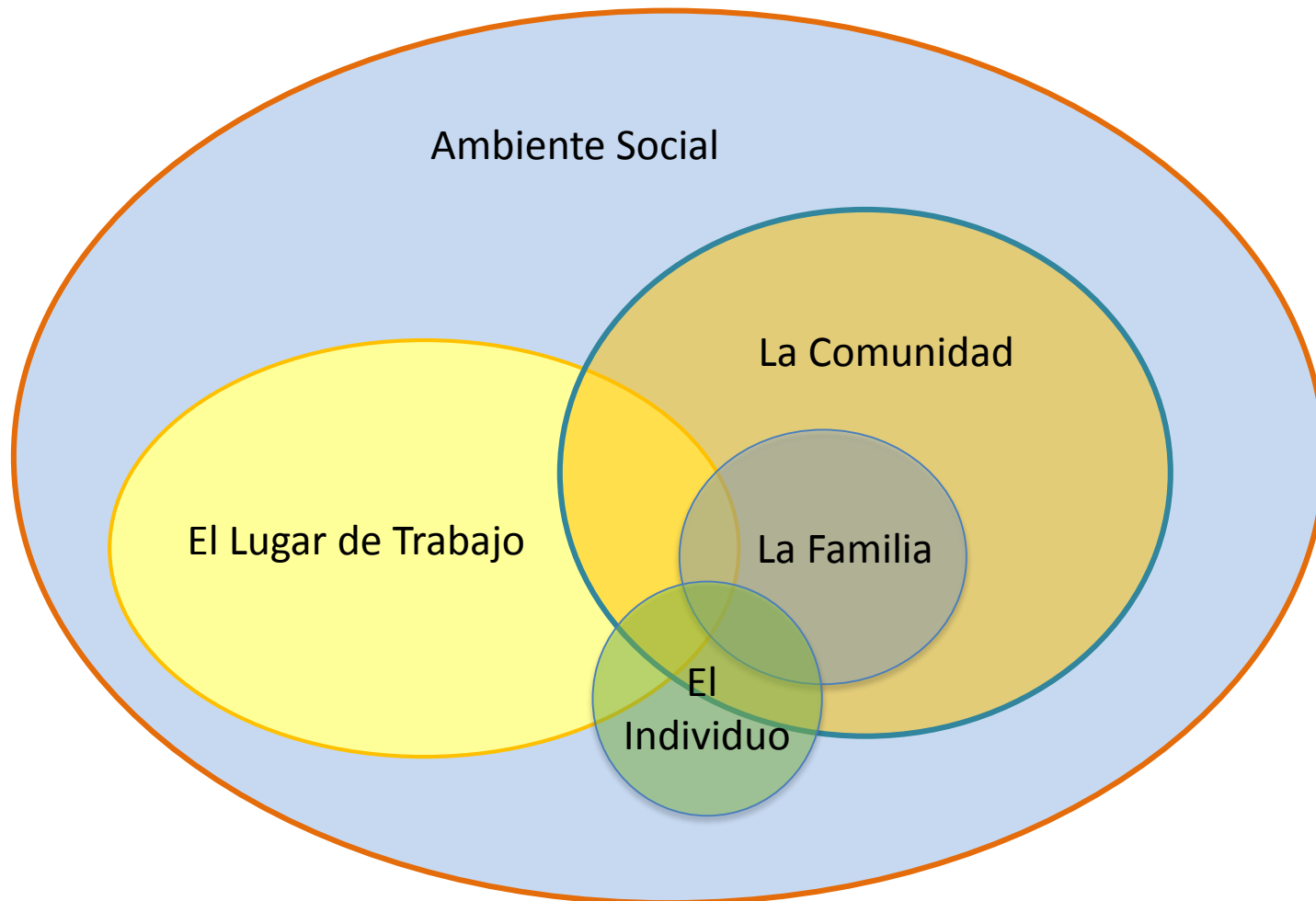


Modelo Socio Ecológico de McLeroy (at al 1988)

Las interacciones de la Salud y el Bienestar para Promover la Cultura del Cuidado y el Desarrollo Organizacional

Congreso
Internacional

ARL | SURA
La Práctica del Cuidado
desde la Ética
2016



* Modelo Socio Ecológico de McLeroy et al. 1988 adaptado por OIT para Programa SOLVE

Ambiente Social y Políticas Públicas

Medición y creación del Bienestar y la Calidad de Vida

Tendencias Mundiales y Nacionales

Congreso
Internacional

ARL | sura

La Práctica del Cuidado
desde la Ética

2016

OBJETIVOS **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=34141#.V31RECV_Oko

Ambiente Social y Políticas Públicas

Medición y creación del Bienestar y la Calidad de Vida

Tendencias Mundiales y Nacionales



Índice de Progreso Social: Permite evaluar la eficacia con que el éxito económico de un país se traduce en progreso social
www.socialprogressimperative.org



Índice de Desarrollo Humano: Concepto para evaluar el bienestar social general de individuos y sociedades por sí mismas. Vida y Salud, Educación y Riqueza (PIB)
<http://hdr.undp.org/es/content/el-%C3%ADndice-de-desarrollo-humano-idh>



Pacto Global de NU: Promueve el compromiso del sector privado, público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS's de Naciones Unidas
<https://www.unglobalcompact.org/>

Ambiente Social y Políticas Públicas

Medición y creación del Bienestar y la Calidad de Vida
Tendencias Mundiales y Nacionales

**SOCIAL
PROGRESS
IMPERATIVE**

**Congreso
Internacional**

ARL | SURA

La Práctica del Cuidado
desde la Ética

2016



	País	Ranking Global	PIB per capita*
1	Uruguay	24	\$18,966
2	Chile	26	\$21,714
3	Costa Rica	28	\$13,431
4	Argentina	38	**
5	Panamá	41	\$18,793
6	Brasil	42	\$14,555
7	Jamaica	44	\$8,607
8	Colombia	49	\$12,025
9	Ecuador	51	\$10,541
10	México	54	\$16,291

La Comunidad

Medición y creación del Bienestar y la Calidad de Vida

Tendencias Mundiales y Nacionales



Encuesta de Calidad de Vida: Variables relacionadas con la vivienda, educación, salud, cuidado de los niños, fuerza de trabajo, gastos e ingresos, tenencia de bienes y percepción del jefe o del cónyuge sobre las condiciones de vida en el hogar.

<http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-sociales/calidad-de-vida-ecv>



Red de Ciudades Cómo Vamos: tiene como principal objetivo hacer evaluación y seguimiento a la calidad de vida en las ciudades

<http://www.medellincomovamos.org/red-de-ciudades>



Ciudades Saludables: Una Ciudad Saludable es aquella que crea y mejora sus entornos físicos y sociales, dispone de espacios dignos con atención humanizada y en donde la ciudadanía se apropia de una cultura del cuidado y la incorporación de hábitos de vida saludables.

<http://www.euro.who.int/en/health-topics/environment-and-health/urban-health/activities/healthy-cities>

El lugar de trabajo: La organización

Medición y creación del Bienestar y la Calidad de Vida

Tendencias Mundiales y Nacionales



Congreso
Internacional

ARL | SURA

La Práctica del Cuidado
desde la Ética

2016

Capital Humano en las Organizaciones: Informe de tendencias 2016. Deloitte

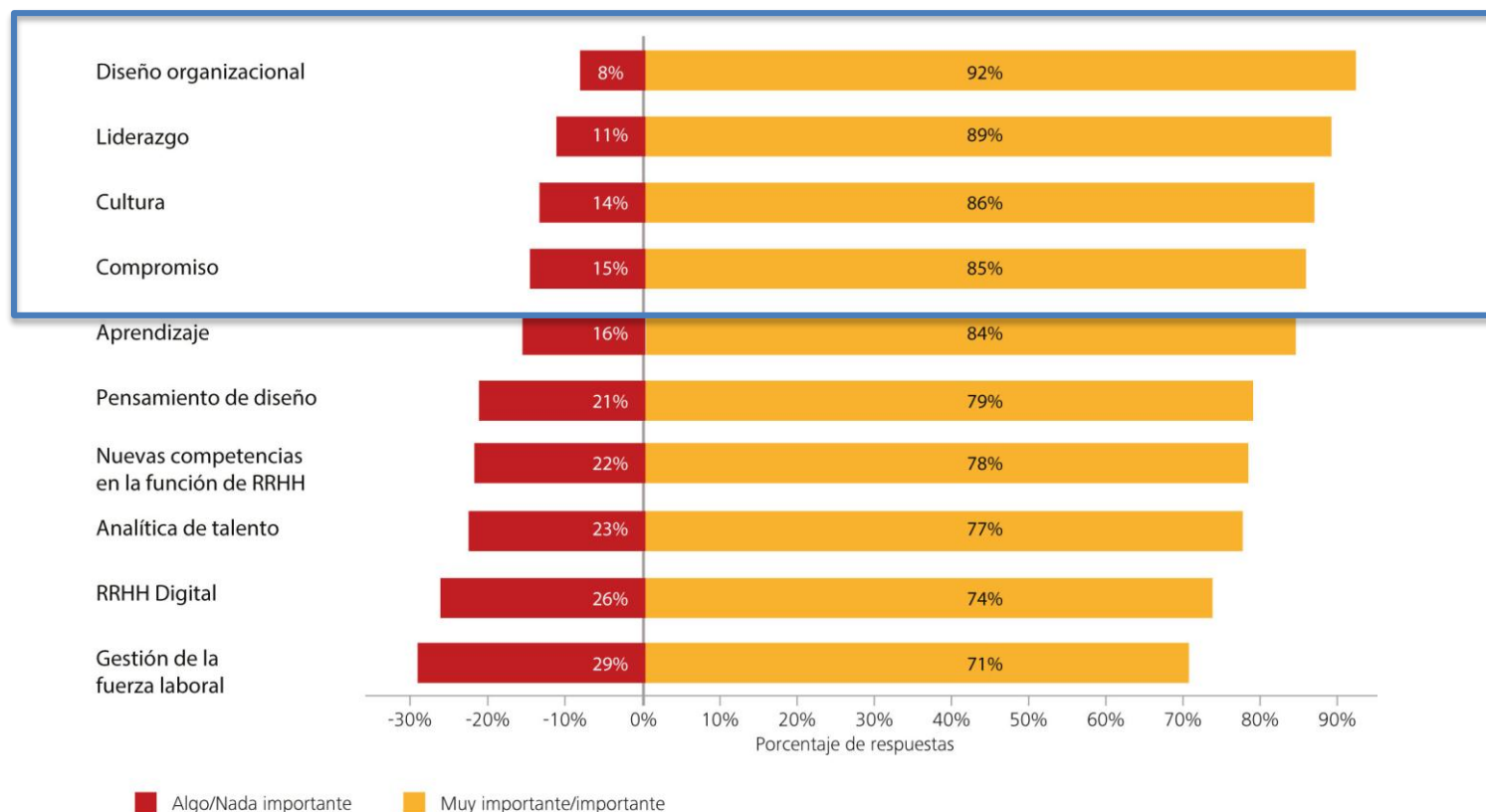


Gráfico: Deloitte University Press | DUPress.com

<http://www2.deloitte.com/cr/es/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2016.html>

El lugar de trabajo: La organización

Congreso
Internacional

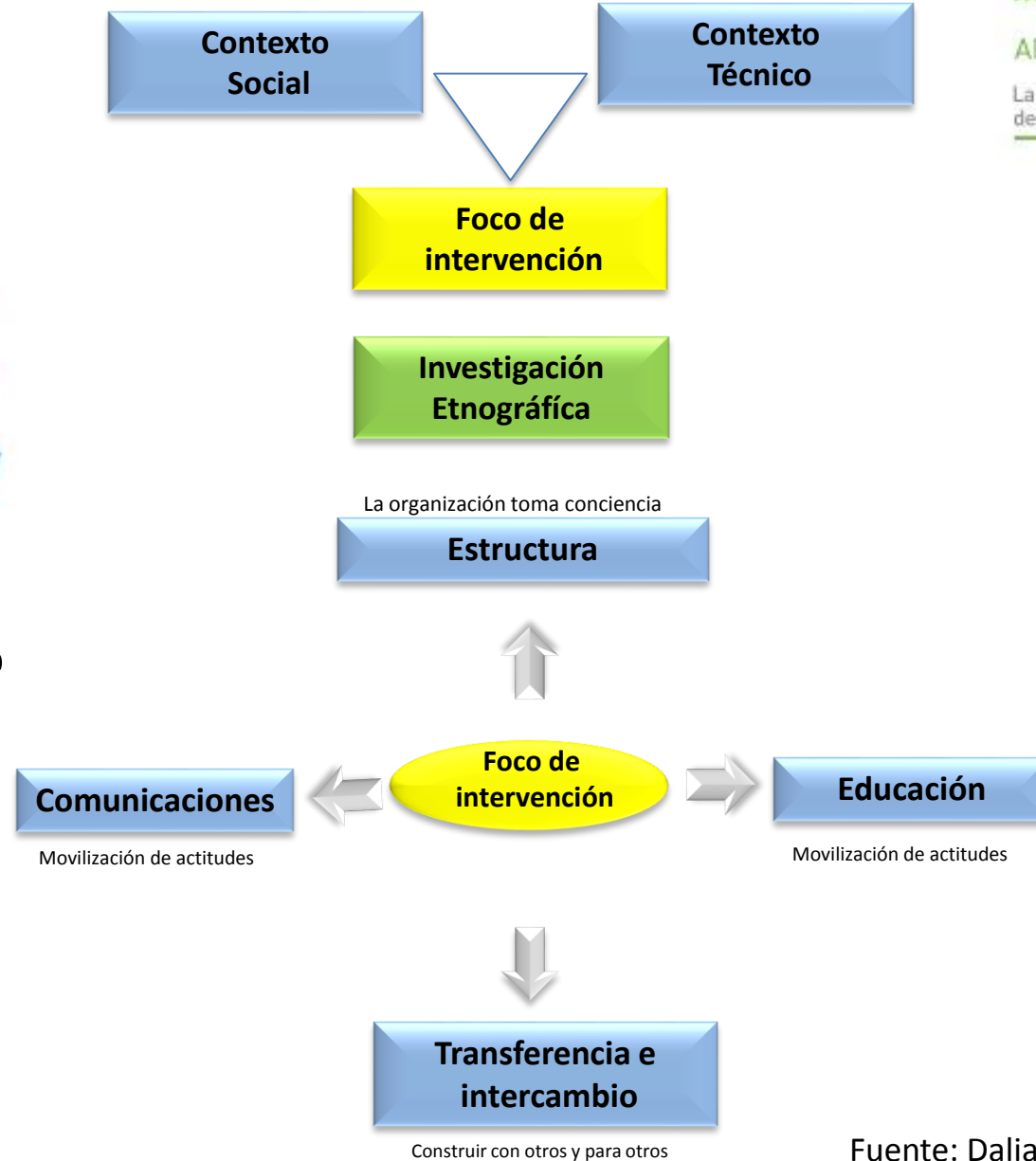
ARL | sura

La Práctica del Cuidado
desde la Ética

2016



**Enfoque del Cuidado
SURA**



Fuente: Dalia Sanchez. ARL Sura

El lugar de trabajo: La organización

Medición y creación del Bienestar y la Calidad de Vida

Tendencias Mundiales y Nacionales

Congreso
Internacional

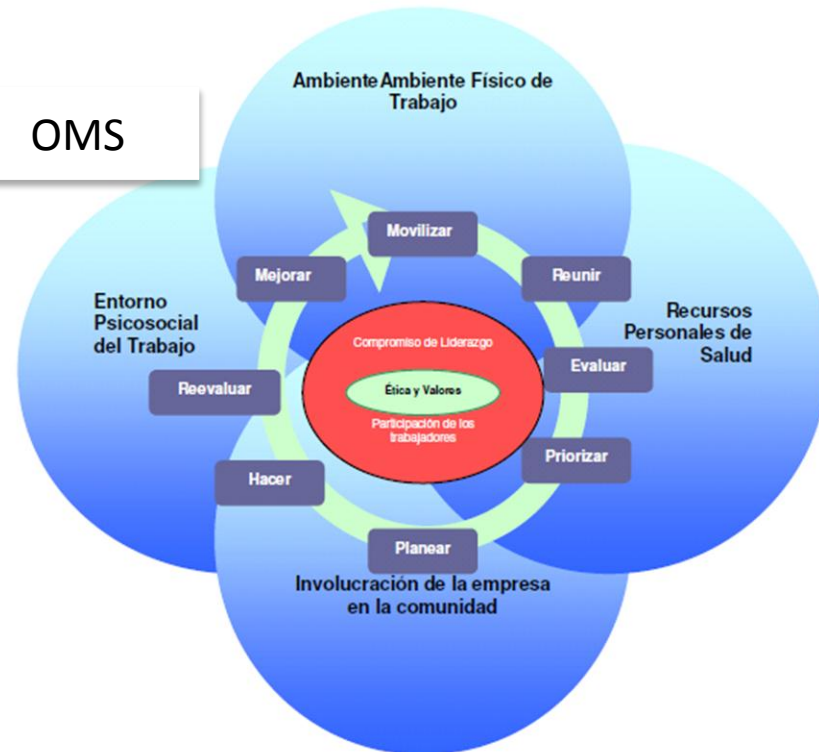
ARL | sura

La Práctica del Cuidado
desde la Ética

2016



OMS



El lugar de trabajo: La organización

Medición y creación del Bienestar y la Calidad de Vida

Tendencias Mundiales y Nacionales

Congreso
Internacional

ARL | sura

La Práctica del Cuidado
desde la Ética

2016

- **SOLVE:** es un programa para abordar la promoción de salud en el trabajo. **Se ocupa de la prevención de los factores psicosociales** al origen del estrés relacionado con el trabajo



El lugar de trabajo: La organización

Tendencias Mundiales y Nacionales

Medición y creación del Bienestar y la Calidad de Vida



GRI 4: Guía para elaborar memorias de sostenibilidad que Incluye el reporte del desempeño económico, ambiental y social de las Organizaciones.

<https://www.globalreporting.org/standards/g4/Pages/default.aspx>



DJS: Índice para seguir el desempeño de empresas líderes en sus respectivos sectores, a través de criterios económicos, ambientales y sociales.

<http://www.sustainability-indices.com/>



Merco: Instrumento de evaluación reputacional a nivel empresarial

<http://merco.info/co/>

GRI 4 Memorias de sostenibilidad



**Congreso
Internacional**

ARL | SURA

La Práctica del Cuidado
desde la Ética

2016

CATEGORÍA: DESEMPEÑO SOCIAL				
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO				
Empleo				
G4-LA1	G4-LA2	G4-LA3		
Relaciones entre los trabajadores y la dirección				
G4-LA4				
Salud y seguridad en el trabajo				
G4-LA5	G4-LA6	G4-LA7	G4-LA8	
Capacitación y educación				
G4-LA9	G4-LA10	G4-LA11		
Diversidad e igualdad de oportunidades				
G4-LA12				
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres				
G4-LA13				

<https://www.globalreporting.org/standards/g4/Pages/default.aspx>

Dow Jones Sustainability



**Congreso
Internacional**

ARL | **SURA**

La Práctica del Cuidado
desde la Ética

2016

DIMENSIÓN AMBIENTAL

ASPECTO

Riesgos y oportunidades

Estrategia de Clima / Gobierno
Cambio Climático

Política Ambiental y sistemas de
administración

Reporte Ambiental

Eco-eficiencia operacional

DIMENSIÓN ECONÓMICA

ASPECTO

Política y Medidas anticrimen

Gobierno de Marca

Códigos de conducta

Gobierno corporativo

Manejo de relación con clientes

Riesgos y manejo de crisis

Estabilidad Financiera y riesgo
sistemático

Estrategia tributaria

Administración de cadena de
abastecimiento

DIMENSIÓN SOCIAL

ASPECTO

Dilemas y asuntos controversiales

Ciudadanía Corporativa y Filantropía

Inclusión Financiera

Desarrollo Capital Humano

Indicadores prácticas laborales y
derechos humanos

Salud y Seguridad Ocupacional

Reporte Social

Relacionamiento con grupos de
interés

Retención y atracción del talento
humano

6.5 Salud, Seguridad y Bienestar

¿Su compañía proporciona capacitación especial y / o medidas para fomentar la salud de los empleados y el bienestar en las siguientes áreas?

- ☐ **Medidas de gestión del estrés relacionado o no con el trabajo**, tales como la información, la formación, las modalidades de trabajo flexibles.
- ☐ **Gimnasio o contribución a los programas de bienestar externas**
- ☐ **Medio ambiente de trabajo sano y seguro**: ergonómico, iluminación, ruido, calidad del aire, la humedad, la temperatura
- ☐ **Salud / Nutrición**
- ☐ **Esquemas de trabajo flexibles** para los empleados. horarios de trabajo flexibles, teletrabajo
- ☐ **Cuidado de niños**: instalaciones, contribución o arreglos de trabajo flexibles
- ☐ **Cuidado de ancianos**. Acuerdos de trabajo flexibles)
- ☐ **La cobertura en términos de unidades de negocio / regiones**, por favor, especifique (en%):

Merco (Reputación Corporativa)

¿Qué medidas existen en su empresa para poder conciliar el trabajo con otras responsabilidades familiares y personales? (Señale las que procedan y qué porcentaje de trabajadores la utilizan)

- ☐ **Flexibilidad vacaciones**
- ☐ **Flexibilidad jornada** (parcial, completa, por horas...)
- ☐ **Licencias no remuneradas**
- ☐ **Días libres adicionales a los feriados**
- ☐ **Permisos** de maternidad/ paternidad por encima de lo estipulado por la Ley
- ☐ **Asesoramiento a los trabajadores** en materia de flexibilidad
- ☐ **Beneficios sociales** (vales de gasolina, vales restaurante, móviles de empresa, etc.)
- ☐ **Ayudas a la familia de los empleados** (guardería, matrículas de centros escolares, etc.)
- ☐ **Salud y bienestar** (dirigidas al cuidado de la salud del trabajador: terapias, tratamientos antitabaco, etc.)

La Familia

Medición y creación del Bienestar y la Calidad de Vida

Tendencias Mundiales y Nacionales

Congreso
Internacional

ARL | sura

La Práctica del Cuidado
desde la Ética

2016



Empresa familiarmente Responsable (efr): modelo de gestión, formando parte de la RSE, que se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral, al apoyo en la igualdad de oportunidades y a la inclusión

- ✓ Calidad en el empleo
- ✓ Flexibilidad temporal y espacial
- ✓ Apoyo a la familia de los empleados
- ✓ Desarrollo y competencia profesional
- ✓ Igualdad de oportunidades
- ✓ Liderazgo y estilos de dirección

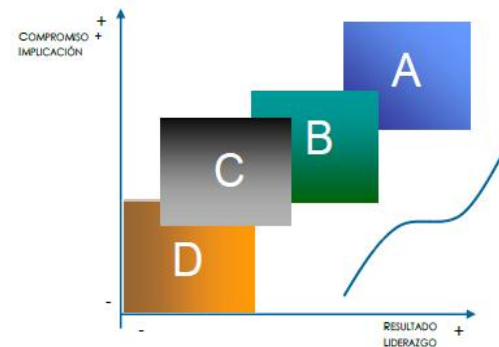


Figura 4 - Etapas de desarrollo Modelo efr

<http://www.masfamilia.org/iniciativa-efr/que-es>

El Individuo

Medición y creación del Bienestar y la Calidad de Vida

Tendencias Mundiales y Nacionales

Congreso
Internacional

ARL | sura

La Práctica del Cuidado
desde la Ética

2016



Necesidades Humanas (Maslow) : Las necesidades humanas se presentan bajo las siguientes categorías: en un subgrupo se reconocen las necesidades fisiológicas, de salud y seguridad, pertenencia y amor y de estima; en un segundo subgrupo se encuentran las necesidades de autorrealización.

http://www.achc.org.co/hospital360/tendencias_emergentes/Evolucion_del_Bienestar_Humano.pdf



Bienestar Subjetivo (Felicidad): Es una emoción de satisfacción y alegría que se produce en la persona cuando cree haber alcanzado una meta deseada y que influye en las actitudes y el comportamiento de los individuos.

“Si quieres comprender la palabra felicidad, **tienes que entenderla** como recompensa y no como fin” Antony Saint Exupery

http://worldhappiness.report/wp-content/uploads/sites/2/2015/04/WHR15_Sep15.pdf

El Individuo

Medición y creación del Bienestar y la Calidad de Vida

Tendencias Mundiales y Nacionales

Congreso
Internacional

ARL | sura

La Práctica del Cuidado
desde la Ética

2016

Nivel de Bienestar Subjetivo «Felicidad»

(Lyubomirsky, Sonja: 2010)

**50% Valor de
referencia. Heredado**

**40% Comportamientos
o actividades deliberadas**

10% Circunstancial



- Expresar gratitud
- Cultivar el optimismo
- Evitar la comparación social
- Practicar la amabilidad
- Cuidar las relaciones sociales
- Desarrollar estrategias para afrontar
- Aprender a perdonar
- Fluir (Engagement)
- *Disfrutar las alegrías de la vida*
- Comprometerte con tus objetivos
- Practicar la espiritualidad
- Practicar Actividad física y meditación

- Aumento salarial
- Mas beneficios
- Un mejor cargo
- Un carro nuevo
- Una casa nueva
- Ganarse la lotería
- Una relación nueva

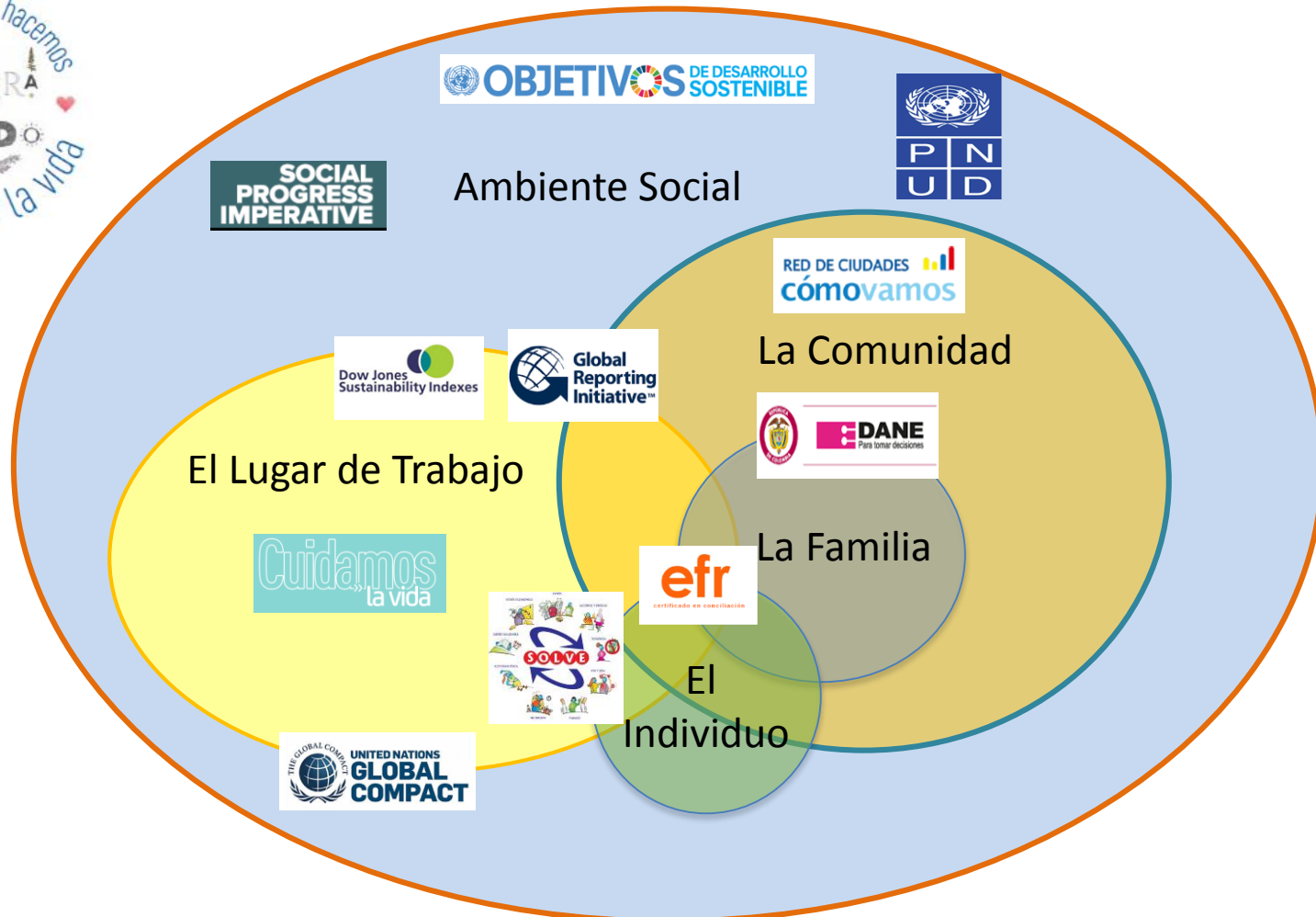
Modelo Socio Ecológico de McLeroy (at al 1988)

Congreso
Internacional

ARL | SURA
La Práctica del Cuidado
desde la Ética
2016

Indicadores de Bienestar y su relación con la Cultura del Cuidado y el Desarrollo Organizacional

Lo que somos y hacemos
CULTURA
del
CUIDADO
para cuidar la vida




* Modelo Socio Ecológico de McLeroy et al. 1988 adaptado por OIT para Programa SOLVE

¿ CÓMO COMENZAR?



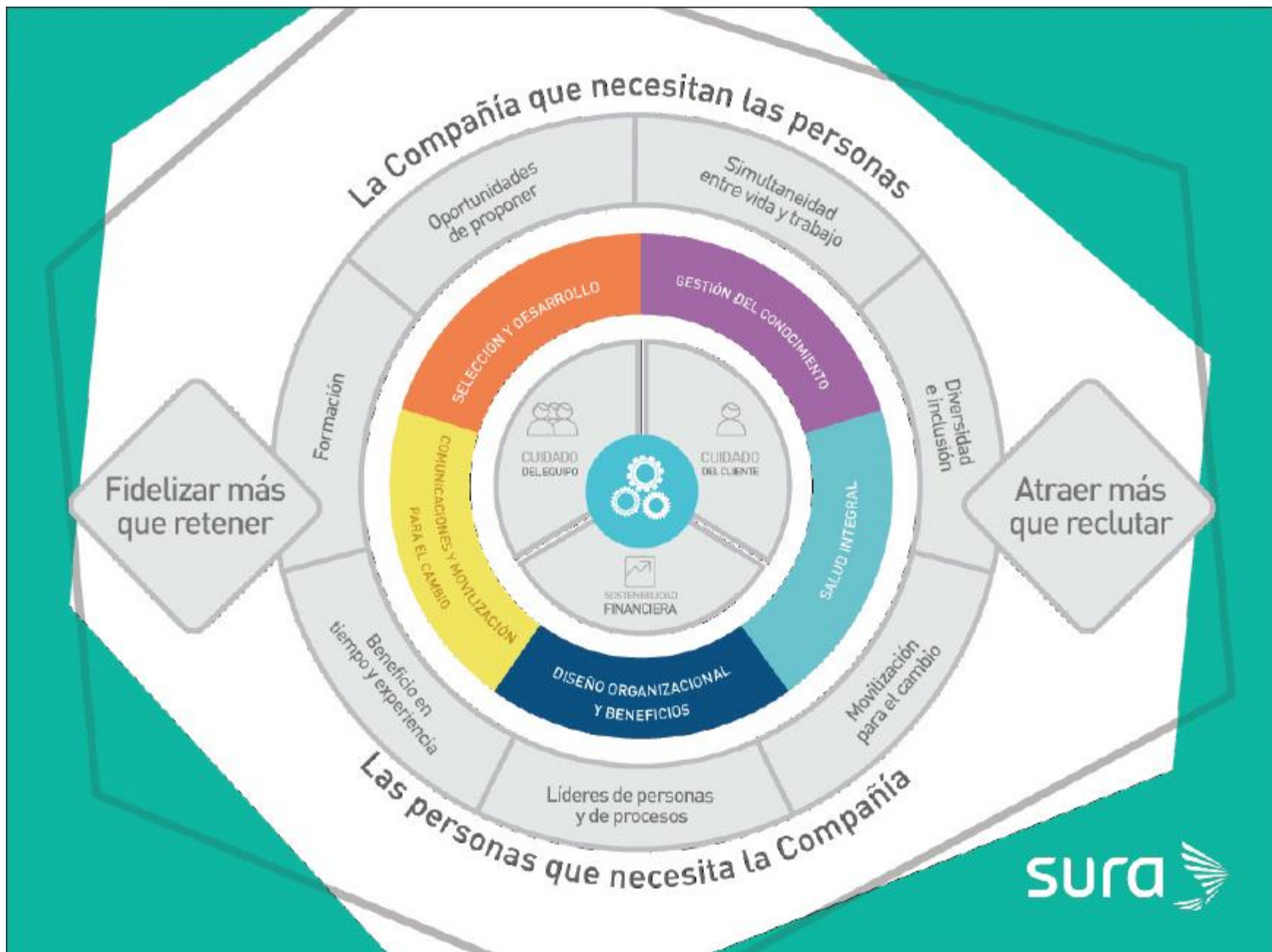
- Conocimiento de los colaboradores. Levantar el Mapa Humano de la organización.
- Elevar el nivel de conciencia en cultura del cuidado en los líderes a todos los niveles, los estratégico y los que diseñan los procesos y los nuevos modelos de servicio y negocios.



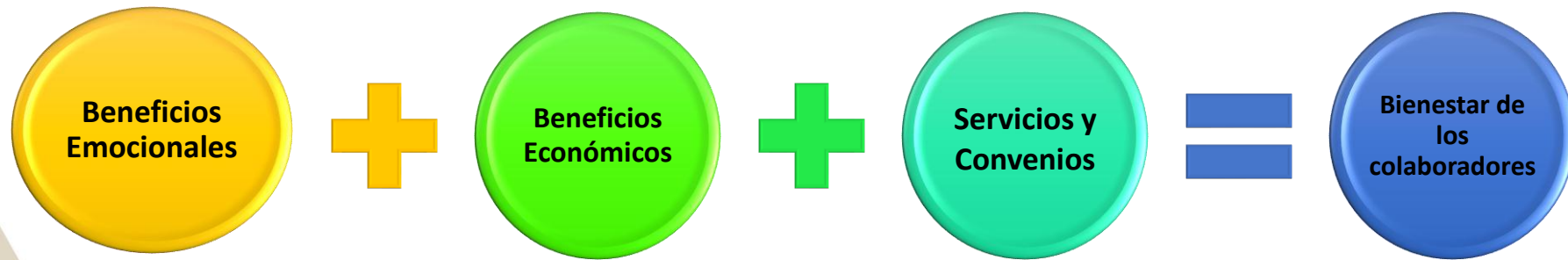
A cartoon cat character with orange fur, white chest and paws, and black stripes. It has large, expressive eyes and a wide, happy smile. The cat is positioned on the left side of the slide, with its head and upper body visible. It is surrounded by colorful geometric shapes, including triangles and polygons in shades of blue, orange, green, and red.

Propuesta de valor para los colaboradores

**“De procesos escritos en piedra a
modelos escritos en la arena”**



Componentes de las tendencias



¿Cuál es el sentido de la propuesta de Bienestar y Beneficios de Sura?

- Atraer y fidelizar el Talento Humano.
- Contribuir al cumplimiento de las estrategias de Suramericana y los negocios.
- Ser coequiperos en la construcción de Calidad de vida de los colaboradores
- Fortalecer la relación de la Compañía con el colaborador.

Ventajas para la Compañía

- Reducción de la tasa de rotación.
- Reducción de gastos en relación con la selección y formación.
- Disminución de los niveles de ausentismo.
- Colaboradores satisfechos, son colaboradores con elevados índices de productividad y competitividad.
- Ser más competitivos en el mundo actual.
- Mejorar en el Clima Organizacional.
- Promueve el compromiso afectivo.
- Mitigar el riesgo psicosocial.

MAPA HUMANO

Conocimiento de nuestros colaboradores

Información sobre los colaboradores y las familias

“

1. Información
Sociodemográfica

2. Encuesta de satisfacción y clima
Encuesta de F Psicosociales
Conversatorios
Modelo de competencias

3. Nivel de Formación

4. Actividades extralaborales
Personales y familiares

5. Rotación y retención

8. Ausentismo y accidentalidad

7. Hábitos de vida saludable

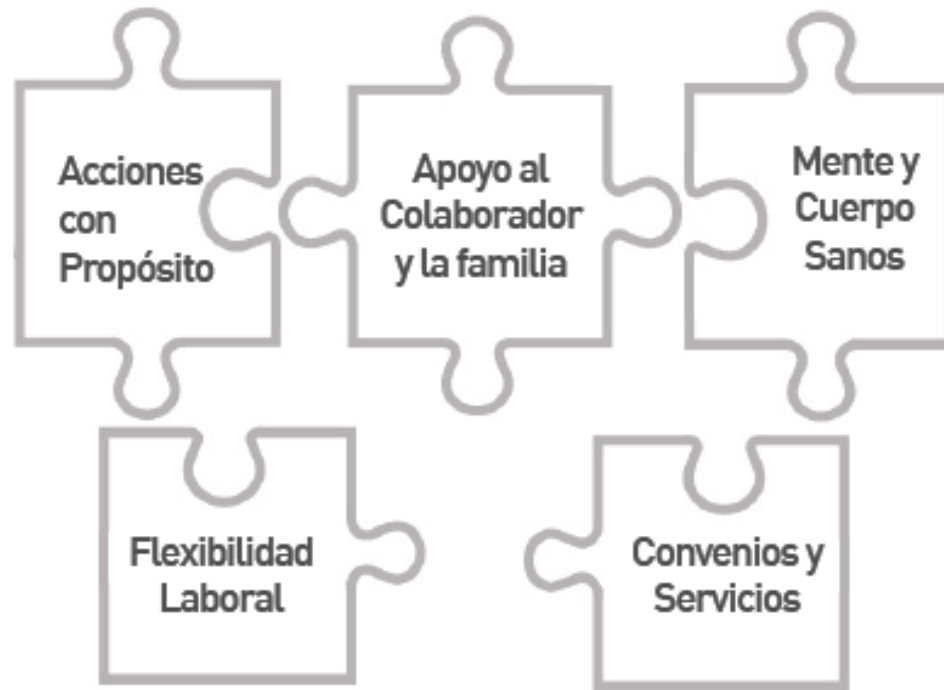
6. Estado de Salud



Propuesta de Bienestar y Beneficios



Pilares estratégicos:





Apoyo al Colaborador y la Familia

- Pólizas.
- Prestamos.
- Manifestaciones Corporativas coherentes a la cultura.
- Asesorías.

Flexibilidad Laboral

- Promoción de los horarios flexibles.
- Teletrabajo.
- Banco de tiempo.
- Tarde libre por cumpleaños.
- Movilidad en las vacaciones.
- Días libres en fechas relevantes.
- Vestuario casual
- Viernes de Jean

Propuesta de Bienestar y Beneficios



Acciones con Propósito

- La ciudad que habitamos: acciones de reconocimiento del territorio.
- Salud Financiera.
- Movilidad Sostenible.
- Redes de afinidades.
- Programa de retiro laboral.
- Salón de artes visuales.
- Biblioteca de Suramericana.
- Formación

Propuesta de Bienestar y Beneficios



Mente y Cuerpo Sanos

Somos autores de nuestro propio Bienestar

- Estrategia de Atención Plena (Meditación, Yoga, terapias alternativas)
- Al trabajo en Cicla.
- Promoción de los equipos deportivos. (torneos)
- Al son de tu Corazón.
- Exámenes Médicos Periódicos.
- Sala de Lactancia.
- Clases deportivas al interior de Sura.
- Caminatas ecológicas.

Propuesta de Bienestar y Beneficios



Convenios y Servicios.


- Establecer convenios comerciales coherentes a la estrategia de la Compañía

Propuesta de Bienestar y Beneficios



Infinitas posibilidades

- Reducciones de jornada por logro de objetivos.
- Reducción de jornada por cuidado de hijo sin reducción salarial.
- Día libre por mudanza.
- Acompañar al hijo menor de 12 años en el primer día de colegio.
- Día libre, tarde libre o cambio de turno por cumpleaños de hijo de empleado.
- Programa de mentores.
- Compartir conocimientos
- Servicios para hogares.
- Realización de trámites.
- Servicio de mensajería. (Diligencias personales)
- Un mundo de descuentos:
<http://buffetexpress.com.co/ordenar.php>
- Facilidad para la adquisición de productos.
- Condiciones financieras ventajosas.

A series of colorful, overlapping geometric shapes (triangles and polygons) in shades of orange, green, blue, and pink, arranged in a vertical column on the left side of the slide.

**La felicidad se alcanza
cuando lo que uno piensa,
lo que uno dice y lo que
uno hace están en armonía.
(Gandhi)**

A series of colorful, overlapping geometric shapes (triangles and polygons) in shades of orange, green, blue, and pink, arranged in a vertical column on the left side of the slide.

GRACIAS