



Plan Estratégico de Talento Humano

2024

Contenido

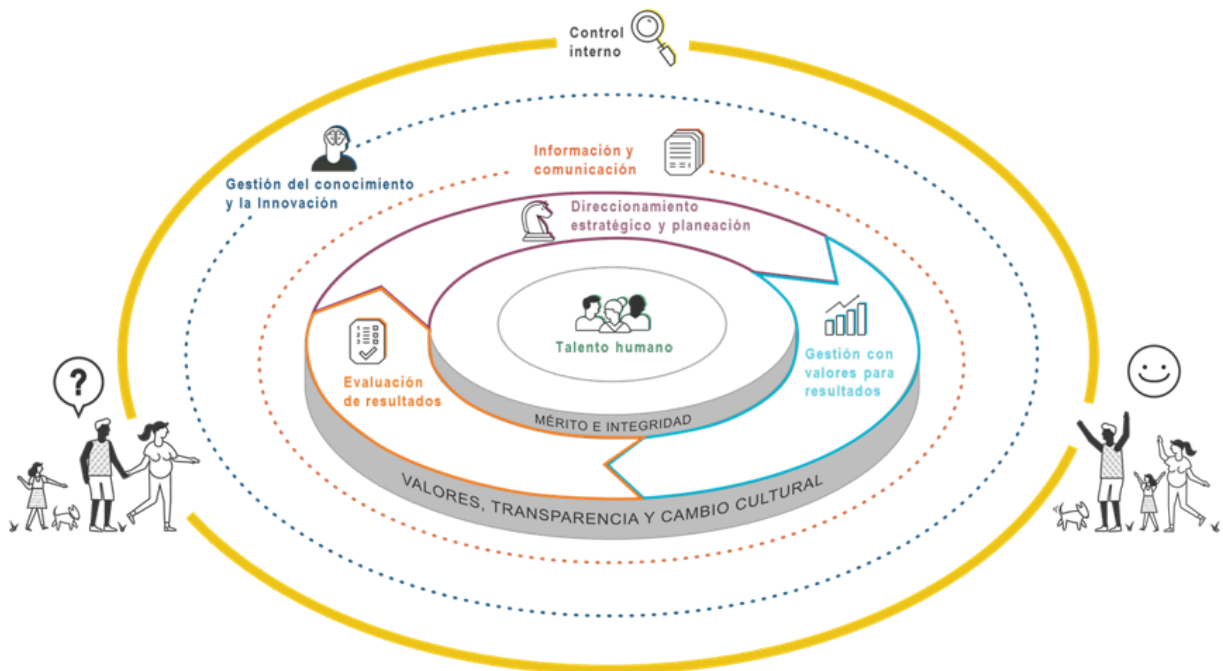
| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. MARCO NORMATIVO. | 6 |
| 2.1 <i>Marco Normativo</i> | 6 |
| 3. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO | 12 |
| 3.1 <i>Proceso de Talento Humano</i> | 12 |
| 3.1.1 <i>Misión del Proceso Gestión del Talento Humano</i> | 12 |
| 3.1.2 <i>Visión del Proceso de Gestión del Talento Humano</i> | 13 |
| 3.1.3 <i>Política del Proceso de Gestión del Talento Humano</i> | 13 |
| 3.1.4 <i>Objetivo del Proceso de Gestión del Talento Humano</i> | 13 |
| 3.1.5 <i>Subsistema que integra la Gestión del Talento Humano</i> | 14 |
| 3.1.6 <i>Subsistema de Organización de Trabajo</i> | 14 |
| 3.1.7 <i>Subsistema de Gestión del Empleo</i> | 15 |
| 3.1.8 <i>Subsistema de Gestión del Desempeño</i> | 15 |
| 3.1.9 <i>Subsistema de Gestión de la Compensación</i> | 16 |
| 3.1.10 <i>Subsistema de la Gestión del Desarrollo</i> | 16 |
| 3.2 <i>Resumen de componentes del Plan Estratégico de Talento Humano</i> | 16 |
| 4. DIAGNOSTICO | 17 |
| 5. HERRAMIENTAS PARA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO. | 19 |
| 5.1 <i>Plan institucional de Capacitación – PIC</i> | 19 |
| 5.2 <i>Plan de bienestar e incentivos</i> | 20 |
| 5.3 <i>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</i> | 21 |
| 5.4 <i>Plan de previsión de recursos humanos y plan de vacantes</i> | 21 |
| 6. POLITICAS Y ESTRATEGIAS PARA EL TALENTO HUMANO. | 22 |
| 6.1 <i>Supersolidaria Incluyente.</i> | 22 |
| 6.1 <i>Equidad Género.</i> | 22 |
| 6.2 <i>Gestión del Cambio.</i> | 23 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 6.3 | Gestión del conocimiento y la innovación. | 23 |
| 6.4 | Lenguaje Claro. | 23 |
| 6.5 | Conflicto de intereses | 23 |
| 6.6 | Teletrabajo | 24 |
| 7. | EVALUACIÓN DEL PLAN | 24 |

1. INTRODUCCIÓN

El Decreto 1499 de 2017 en el título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de integrar los sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo con el sistema de Control Interno y así dinamizar la gestión y mejorar los resultados.

Entonces, MIPG se concibe como una herramienta de gestión para que las Entidades hagamos seguimiento a nuestra gestión e integremos las acciones dirigidas al capital humano como una prioridad por el impacto y los efectos. En este sentido para MIPG la principal dimensión que se contempla es el Talento Humano siendo el eje central, y en consecuencia la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), se aplica para fortalecer y consolidar con mayor fortaleza la administración y gestión pública; siendo los servidores públicos los que inciden y se requieren para la ejecución efectiva como se observa en la siguiente imagen.



Fuente: Ministerio del Interior.

También, es importante, que las políticas de Talento Humano se fundamenten en los pilares del empleo público, los cuales son:

- El mérito, como criterio esencial de la vinculación y permanencia en el servicio público.
- Competencias, como eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
- Desarrollo y crecimiento, como elemento básico para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sienta partícipes y comprometidos con la entidad.
- La productividad, como la orientación permanente al resultado.
- Gestión del Cambio.
- Integridad, como los valores que debe contar todo servidor público.
- El diálogo y concertación.

Para lograr lo anterior, los servidores públicos deben contar con un ambiente laboral idóneo, espacios y entornos saludables, fortalecer la empatía con la institución, fortalecimiento de la ruta de la felicidad y alternativas de salario emocional que coadyuven en la conciliación de la vida familiar y laboral. Además de acompañamiento en los ciclos de la vida laboral, acción que impactará directamente en la aceptación y adaptación al cambio.

Así las cosas, la administración a través de la Secretaria General y en gestión con el grupo de talento humano, propenderá por idear acciones que enriquezcan, modifiquen, fortalezcan y articulen las rutas de valor y nos lleven a un capital humano con identidad y probidad, además de incrementar positivamente los resultados del FURAG.



2. MARCO NORMATIVO.

2.1 Marco Normativo

Como referente legal se reseñan las siguientes disposiciones:

- La Constitución Política de Colombia de 1991.
- Además, las leyes, decretos, acuerdos, resoluciones, circular y guías, así:

| RELACIÓN DE NORMAS | | | | |
|--------------------|-------|--------|------|---|
| N° | TIPO | NÚMERO | AÑO | REGULACIÓN |
| 1 | Leyes | 581 | 2000 | Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones |
| | | 909 | 2004 | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. |
| | | 1064 | 2006 | Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. |
| | | 2011 | 2017 | Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. |
| | | 1952 | 2019 | Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho Disciplinario”. |

| No. | Tipo | Numero | Año | Regulación |
|-----|------|--------|------|---|
| 1 | Ley | 1010 | 2006 | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. |
| | | 1221 | 2008 | Disposiciones para regular el teletrabajo. |
| | | 1811 | 2016 | Regular e incentivar el uso de la bicicleta. |
| | | 1960 | 2019 | Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. |



| N° | TIPO | NÚMERO | AÑO | REGULACIÓN |
|----|----------|-------------|--------------|--|
| 2 | Decretos | 1567 | 1998 | Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. |
| | | 682 2740 | 2001 2001 | Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo. |
| | | 1227 | 2005 | Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998. |
| | | 2539 | 2005 | Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005. |
| | | 4665 | 2007 | Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. |
| | | 1785 | 2014 | Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones. |
| | | 815 | 2018 | Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. |
| | | 648 | 2017 | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. |
| | | 51 | 2018 | Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009. |
| | | 330 | 2018 | Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de |

| No. | Tipo | Numero | Año | Regulación |
|-----|---------|--------|------|---|
| 2 | Decreto | 2177 | 2006 | Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica. |
| | | 1083 | 2015 | Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos. |
| | | 1072 | 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). |
| | | 1273 | 2018 | Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales. |
| | | 612 | 2018 | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado |
| | | 726 | 2018 | Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales |
| | | 815 | 2018 | Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos |
| | | 1800 | 2019 | Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo. |

| | | | | |
|--|--|------|------|---|
| | | 1415 | 2021 | Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados. |
|--|--|------|------|---|

Igualmente, traemos como referente normativo el Marco **legal del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST:**

- Resolución 2400 de 1979 Conformar Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Resolución 2013 de 1986: reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités paritarios de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- Resolución 1016 de 1989 Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país
- Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".
- Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Resolución 1401 de 2007: reglamenta la investigación de los incidentes y los accidentes de trabajo
- Resolución número 2346 de 2007: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales"
- Resolución 2646 de 2008: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

- Ley 1221 DE 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1409 de 2012: Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
- Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Resolución 652 de 2012 Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1903 de 2013: modifica la Resolución 1409 de 2012, en lo concerniente a lo estipulado en el numeral 5 del artículo 10, que hace relación a las personas objeto de capacitación sobre trabajo seguro en alturas, indicando dentro la misma que los aprendices de las instituciones de formación para el trabajo y el Sena, deberán ser formados y certificados en el nivel avanzado de trabajo seguro en alturas y simultáneamente en la formación académica específica impartida, esta última no se encontraba prevista en la Resolución 1409 de 2012.
- Decreto 0723 de 2013: Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1356 de 2013: el Ministerio de Trabajo efectuó ciertas modificaciones a la Resolución 652 de 2012, por medio de la cual se determinó la conformación del comité de convivencia laboral a cargo de los empleadores.
- Ley 1616 de 2013: por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1447 de 2014: Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
- Decreto 0472 de 2014: Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Incorporado en el decreto 1072 de 2015.
- Resolución 0312 de 2019 Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

3. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

3.1 *Proceso de Talento Humano*

3.1.1 *Misión del Proceso Gestión del Talento Humano*

Para la vigencia 2024 el proceso de talento humano que hace parte de las funciones principales a cargo de la Secretaría General de la Superintendencia de la Economía Solidaria como unidad de Gestión y apoyo, se concentrará en el fortalecimiento de los procesos, procedimientos y actividades bajo la responsabilidad del grupo de Talento Humano, tomando como primera fuente los resultados obtenidos del autodiagnóstico propuesto por MIPG.

Lo anterior, considerando las estrategias del talento humano como un mecanismo de alta importancia para el mejoramiento de la entidad, satisfacción del servidor público, la productividad del sector, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

El grupo de Talento Humano cumplirá una labor estratégica dentro de la entidad, pues será la encargada de ejecutar junto con el Direccionamiento de la Secretaria General las diferentes estrategias encaminadas al fortalecimiento del Talento Humano y sus diferentes rutas de valor.

Por tanto, lo que se pretende es revisar, fortalecer, e implementar un proceso dinámico que por su movimiento y oportuna atención corresponda a las necesidades previamente identificadas como resultado de los procesos de socialización y participación promovidas entre nuestros funcionarios.

3.1.2 Visión del Proceso de Gestión del Talento Humano

Ser reconocido por las diferentes dependencias como un proceso diseñado, para acompañar y verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos en todo lo relacionado con el Talento Humano en la Entidad; brindando asesoría eficiente y eficaz en los diferentes temas resorte de nuestro proceso, de manera que éstos se puedan integrar con el **Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional**, procurando la especialización en la atención a los usuarios internos y la eficiencia en los procesos a cargo.

Igualmente, destacar y dirigir con especial atención las diferentes actividades para generar a nuestros funcionarios logros, e incentivos emocionales, además de la principal apuesta del Gobierno Nacional enfocada a lograr mayor propiedad de los servidores públicos por sus entidades y por el servicio.

3.1.3 Política del Proceso de Gestión del Talento Humano

La Supersolidaria adopta el compromiso de ofrecer a cada uno de sus servidores públicos una experiencia enriquecedora en la vida laboral en el marco de una cultura de alto desempeño que incluye el desarrollo de las competencias y habilidades, la creación de un ambiente laboral confiable y seguro, así como la concertación de espacios que conlleven al equipo de trabajo al éxito y al cumplimiento de los retos de la entidad.

3.1.4 Objetivo del Proceso de Gestión del Talento Humano

Promover la selección, desarrollo y retención de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren el bienestar y calidad de vida y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

3.1.5 Subsistema que integra la Gestión del Talento Humano

Los subsistemas que integran la Gestión del Talento Humano son básicamente las políticas que se definen para potenciar la contribución humana en la entidad, durante el periodo productivo que tienen las personas que hacen parte de la entidad, por tanto, las acciones estarán enfocadas a fortalecer, recuperar espacios y confianza en las diferentes gestiones.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

3.1.6 Subsistema de Organización de Trabajo

A través de este subsistema la Supersolidaria define las características y condiciones de los servidores que requiere la estructura organizacional para funcionar, así como las calidades y competencias humanas que se necesitan para lograr los objetivos organizacionales. Bajo este subsistema se efectúa el diseño de los puestos de trabajo y la definición del manual de funciones y competencias incluyendo los perfiles del empleo.

Igualmente, en este subsistema se contempla el plan anual de vacantes el cual converge en el manejo y provisión de la planta de personal, identificando los empleos vacantes, su naturaleza y su forma de provisión.

3.1.7 Subsistema de Gestión del Empleo

Bajo este subsistema se definen las políticas inherentes a la permanencia de los servidores en la Supersolidaria. En primera instancia, se desarrolla la gestión del ingreso (reclutamiento, selección, inducción general, reinducción e inducción al puesto de trabajo), en segunda instancia, las prácticas inherentes a la gestión de movilidad de los servidores durante su periodo de vida laboral (encargos, comisiones) y para finalizar, la gestión de la desvinculación que puede obedecer a múltiples razones por parte del servidor o por parte de la Supersolidaria y que para efectos de ampliación se desarrollaran de manera concreta a través de los procedimientos de gestión del talento humano.

También se contempla en este subsistema todo lo relacionado con el SIGEP definido como el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos; fijando para su correcto desempeño actividades de seguimiento, sensibilización del manejo y diligenciamiento, para que todos nuestros funcionarios se familiaricen con la plataforma, manteniendo así la información actualizada, considerando que es una fuente de consulta permanente.

3.1.8 Subsistema de Gestión del Desempeño

Subsistema que incluye las prácticas mediante las cuales se evalúa el desempeño de los servidores en la Supersolidaria y permite identificar la contribución de cada uno de ellos a la entidad, la adecuación de estos a los puestos de trabajo, sus fortalezas y aspectos a mejorar. Los resultados de las evaluaciones, favorecen el diseño del plan institucional de capacitación a la medida de las necesidades y la formulación de estrategias motivacionales para incentivar un rendimiento de excelencia.

3.1.9 Subsistema de Gestión de la Compensación

Este subsistema consolida el grupo de procesos relacionados con la retribución remunerada (salarial) y no remunerada (prestaciones sociales) del trabajo de los servidores en coherencia con las contribuciones efectuadas al cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta remuneración debe ser proporcional a las **responsabilidades delegadas y a la contribución eficiente en los compromisos** funcionales definidos para el empleo.

3.1.10 Subsistema de la Gestión del Desarrollo

En este subsistema se abordan diferentes programas y acciones que buscan potenciar las capacidades, talentos, destrezas, actitudes y aptitudes de los servidores de la Supersolidaria, su mayor concentración de actividades será definidas, formuladas, ejecutadas y evaluadas en el Plan Institucional de Capacitación.

3.1.11 Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales

Subsistema que da cobertura a las diferentes actividades que integran el plan de bienestar, protección y servicios sociales e incentivos, que se desarrollan con el fin de promover un clima laboral sano, agradable y motivado en el trabajo. Lo anterior, siempre buscando el mayor grado de efectividad en el cumplimiento de las diferentes labores de la Supersolidaria.

En este Subsistema, también se incluye y desarrolla el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG - SST, reconocido como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de nuestros funcionarios.

3.2 Resumen de componentes del Plan Estratégico de Talento Humano

- ✓ Capacitación
- ✓ Bienestar
- ✓ Incentivos
- ✓ Vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Evaluación de desempeño
- ✓ Inducción y reinducción
- ✓ Clima Organizacional
- ✓ Competencias
- ✓ Habilidades Gerenciales – Acuerdos de Gestión

4. DIAGNOSTICO

El grupo de talento humano realizó la aplicación del diagnóstico, y con los resultados obtenidos de la medición del Furag, se evidencian las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica como a continuación se relaciona:



modelo integrado
de planeación
y gestión

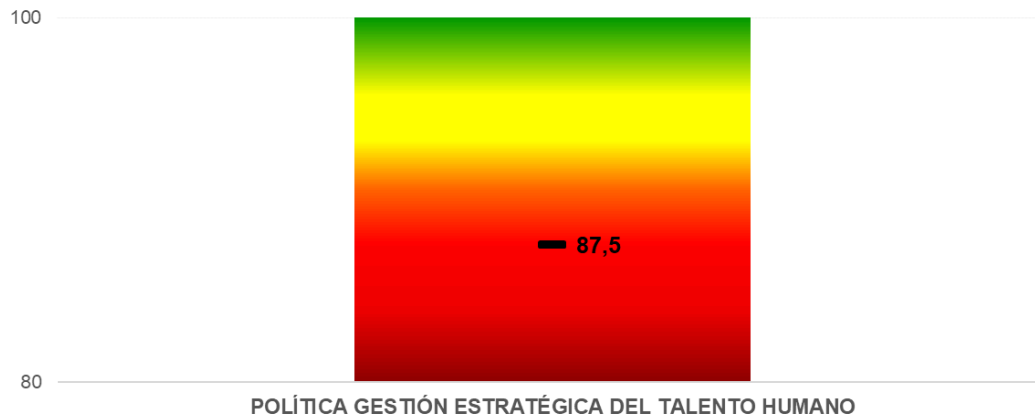


RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
|---|-----------|---|-----------|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 92 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 89 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 92 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 90 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 95 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 87 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 86 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 89 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 88 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 87 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 88 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 91 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 86 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 86 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 85 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 87 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 86 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 86 |

Entonces, partiendo de los avances y de las evidencias la Política Estratégica del Talento Humano iniciará con un porcentaje de avance del 87,5% ubicándonos en una etapa de transformación disminuyendo en un 3.4% respecto año anterior, pero conservando un posicionamiento de la GETH en un nivel de madurez alto: Consolidación. En consecuencia, se desarrollarán actividades de mejora continua con base en los resultados arrojados para el cierre de brechas de una vigencia a otra, y otras actividades que aporten a la calidad y mejoramiento de procesos y procedimientos internos en la GETH.

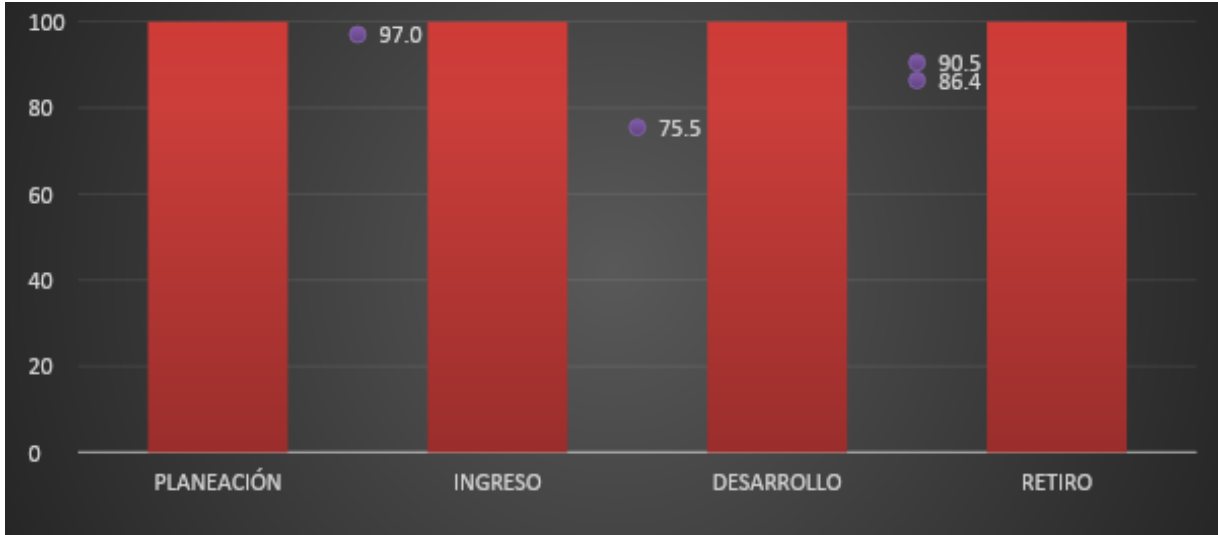




Lo anterior, se traduce en que debemos dirigir nuestros esfuerzos para fortalecer el componente de ingreso y propender por implementar y subir el porcentaje en actividades que son de decisión institucional y que impactan en la asignación del porcentaje de cumplimiento como, por ejemplo:

- Implementación del teletrabajo.
- Definir varias alternativas de selección para los empleos del nivel directivo.
- Acogernos a los planes de formalización de empleo para disminuir la cantidad de contratistas v/s funcionarios, entre otros.

A continuación, los resultados por componentes:



5. HERRAMIENTAS PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

Las estrategias que se definen para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, se operacionalizan a través de los siguientes planes:

5.1 Plan institucional de Capacitación – PIC

El objetivo del Plan Institucional de Capacitación – PIC (tomar formato de resolución), es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos de la SES, a través del desarrollo de actividades de capacitación internas y/o externas de alta calidad, de acuerdo con las necesidades de cada una de las áreas y con los objetivos estratégicos de la entidad.

Dentro de este contexto, el PIC de la SES incluye temas estratégicos, de investigación, supervisión, tecnología, legales y de apoyo a la gestión para la

Superintendencia de la Economía Solidaria, y es aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de Talento Humano.

5.2 Plan de bienestar e incentivos

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como “aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.”

De acuerdo con lo anterior el Programa Bienestar de la SES contiene actividades tendientes a propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional.

Para la elaboración del Programa de Bienestar de la SES se deben seguir lo establecido en el procedimiento y teniendo en cuenta los resultados de las encuestas de clima organizacional realizadas previamente.

Una vez elaborado el Programa Anual de Bienestar se someterá a aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, previa revisión de la Secretaría General.

Con relación a los funcionarios que les falta cinco (5) años o menos para causar su derecho a pensión, la Entidad desarrolla actividades que buscan preparar a dichos servidores para afrontar un nuevo estilo de vida, para lo cual se sigue lo establecido en el procedimiento.

5.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene como objetivo valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito), mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias u obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la elaboración del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SES se debe ejecutar lo establecido en el procedimiento formalizado por la Entidad.

Una vez definido el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se somete a aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, previa revisión de la de la Secretaría General.

5.4 Plan de previsión de recursos humanos y plan de vacantes

El Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan de Vacantes, disponible en la página web de la entidad, es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Para el estudio de necesidades, una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la SES, EL Equipo de Trabajo de Talento Humano coordinará la elaboración del diagnóstico de los recursos requeridos, con la participación activa del nivel directivo de las todas las dependencias de la organización, tomando como marco de referencia los siguientes aspectos: las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos tanto de la entidad como de cada dependencia, el Manual de Funciones, las responsabilidades de cada área y la planta de personal de la entidad.

Igualmente, ambos planes tienen el propósito de ser utilizado para la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican.

Así mismo, sirve para proporcionar al Departamento Administrativo de la Función Pública información que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.

6. POLITICAS Y ESTRATEGIAS PARA EL TALENTO HUMANO.

6.1 Supersolidaria Incluyente.

Para nuestra Entidad es importante vincularse a las diferentes iniciativas del Gobierno Nacional, creadas para lograr inclusión laboral en el sector público, generando espacios de vinculación para personas en condiciones de discapacidad que con sus conocimientos y aptitudes profesionales, aporten al desarrollo de nuestro objeto misional.

En este sentido cuando existan las condiciones de modo, tiempo y lugar determinadas en la normatividad que regula el acceso de personas en condición de discapacidad, la Superintendencia publicará convocatoria incluyente para propiciar la participación y vinculación.

Igualmente, en las actividades que integren el plan de Bienestar se planeará un espacio para nuestros funcionarios con discapacidad que aporte a su calidad de vida.

6.1 Equidad Género.

La Entidad busca institucionalizar y visualizar la igualdad y equidad de género en las políticas, programas, cultura y acciones, incorporándolas como principios esenciales de nuestra filosofía institucional.

6.2 Gestión del Cambio.

Con esta estrategia la entidad busca facilitar y conseguir la implementación exitosa de los procesos de transformación, lo que implica trabajar con y para los funcionarios en la aceptación y asimilación de los cambios y en la reducción de la resistencia a los mismos.

6.3 Gestión del conocimiento y la innovación.

Cuando hablamos de gestión del conocimiento tendemos a pensar en sistemas cuyo objetivo se centra en captar, organizar y distribuir la información y el conocimiento de la organización. Pocas veces pensamos que la gestión del conocimiento también sirve para generar nuevo conocimiento, es decir para innovar.

6.4 Lenguaje Claro.

La Supersolidaria busca vincularse de forma efectiva a la estrategia liderada por el DNP establecida a través de la Guía de Lenguaje Claro para servidores Públicos de Colombia”.

El objetivo es lograr que el Estado pueda transmitir de forma clara y efectiva la información sobre programas, trámites y servicios e informar sobre sus acciones a través de un ejercicio efectivo de rendición de cuentas a través de las diferentes entidades que lo integran.

6.5 Conflicto de intereses

Mediante Resolución No. 2019410003065 del 6 de junio de 2019, la Superintendencia de la Economía Solidaria modificó y aprobó el nuevo Código de Buen Gobierno, donde se incluye la política de conflictos de interés como instrumento de autorregulación de quienes hacen parte de la Entidad, mediante un compromiso ético, una gestión transparente, participativa, eficaz y efectiva, basada

en los principios y valores constitucionales que deben orientar el desarrollo de la función administrativa.

6.6 Teletrabajo

Durante la vigencia se adelantarán las acciones necesarias para validar las probabilidades, efectos, beneficios e implementar el programa de Teletrabajo. Lo anterior, en el marco de los lineamientos establecidos por la normatividad vigente y las directrices institucionales.

7. EVALUACIÓN DEL PLAN

En la Superintendencia de la Economía Solidaria, se cuentan con los siguientes mecanismos para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano:

- Comité de Gestión y Desempeño Institucional.
- Plan Sectorial
- Plan de Acción
- Planes Operativos
- Seguimiento de Indicadores de Gestión
- Comité Primario
- Seguimiento reuniones mensuales Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.