

Plan Estratégico de Talento Humano 2023 - 2026

Contiene, entre otros, los planes relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo, **equidad, integridad y capacitación.**

Secretaría General
Enero de 2023



Supersolidaria
Superintendencia de la Economía Solidaria



**MINISTERIO DE HACIENDA Y
CRÉDITO PÚBLICO**

CONTENIDO

Introducción

1. JUSTIFICACIÓN
2. MARCO CONCEPTUAL, ESTRATEGICO Y NORMATIVO
 - 2.1 Marco Conceptual
 - 2.2 Marco Estratégico
 - 2.3 Marco Normativo
3. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
4. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO
5. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
 - 5.1 Proceso de Talento Humano
 - 5.1.1 Misión del Proceso de Gestión del Talento Humano
 - 5.1.2 Visión del Proceso de Gestión del Talento Humano
 - 5.1.3 Política del Proceso de Gestión del Talento Humano
 - 5.1.4 Objetivo del Proceso de Gestión del Talento Humano
 - 5.2 Subsistema que integra la Gestión del Talento Humano
 - 5.2.1 Subsistema de Organización de Trabajo
 - 5.2.2 Subsistema de Gestión de Empleo
 - 5.2.3 Subsistema de Gestión del Desempeño
 - 5.2.4 Subsistema de Gestión de la Compensación
 - 5.2.5 Subsistema de la Gestión del Desarrollo
 - 5.2.6 Subsistema de Gestión de la Relaciones Humanas y Sociales
 - 5.2.7 Resumen de componentes del Plan Estratégico de Talento Humano
6. DIAGNOSTICO
7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO
 - 7.1 Acciones estratégicas a seguir en cada Subsistema
 - 7.1.1 Subsistema de Organización de Trabajo
 - 7.1.2 Subsistema de Gestión de Empleo
 - 7.1.3 Subsistema de Gestión del Desempeño
 - 7.1.4 Subsistema de Gestión de la Compensación
 - 7.1.5 Subsistema de la Gestión del Desarrollo
 - 7.1.6 Subsistema de Gestión de la Relaciones Humanas y Sociales

- 7.1.7 Resumen de componentes del Plan Estratégico de Talento Humano
- 8. HERRAMIENTAS PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
 - 8.1 Plan Institucional de Capacitación – PIC
 - 8.2 Plan de Bienestar e Incentivos
 - 8.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - 8.4 Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan de vacantes
- 9. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano, es establecer y divulgar las políticas y directrices principales que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en la Superintendencia de la Economía Solidaria (en adelante SES), armonizándolas con las contenidas en la planeación estratégica de la institución, para garantizar que se ejecuten de manera articulada con los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y las directrices gubernamentales definidas en el Plan Nacional de Desarrollo, dando cumplimiento a la función asignada en la Ley 909 de 2004.

Por otra parte, y siguiendo los lineamientos contenidos en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, para el Componente Talento Humano, dentro de la Estrategia para la Gestión del Talento Humano de la SES y su planeación, se establecerán los elementos que le permitan a la entidad crear una conciencia de control, con lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, incluyendo su planificación, gestión de operaciones, cultura ética y las acciones de mejoramiento institucional, con base en el marco legal aplicable a la entidad.

Para su implementación se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas de Desarrollo Administrativo en materia de talento humano; los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de Integridad de la SES en particular, la cultura organizacional, las expectativas de los principales grupos de interés con los cuales interactúa la entidad y las relaciones con otras entidades públicas.

La Superintendencia de la Economía Solidaria a través del presente documento da a conocer a todos los servidores públicos, colaboradores de la entidad y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023.

igualmente, propendemos porque este documento sea considerado como una herramienta de gestión, para autodiagnosticar y realizar un ejercicio de valor que le permita a la entidad apreciar y evaluar el estado actual de los diferentes componentes de la gestión del Talento Humano.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Ética y Buen Gobierno y el Código de Integridad de la Supersolidaria. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Así las cosas, y conforme lo expuesto es importante manifestar que la planeación estratégica se reconoce como la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos, metas planteadas y tiene como propósito fijar los lineamientos de acción, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la organización, en el corto, mediano y largo plazo.

De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar, el tiempo que llevará ejecutar las actividades y los recursos necesarios. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando los objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la Supersolidaria.

El plan estratégico de Talento Humano de la Supersolidaria concibe al talento humano como el capital más importante de la entidad, y por tanto, es el principal factor de éxito para que esta tenga buena gestión y logre sus resultados. El plan contempla el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos orientados al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión del Talento Humano, el Plan de trabajo sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso,

las estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo, propuesto por el gobierno para el cuatrienio de su gestión.

Igualmente, y para el logro de lo consignado en este Plan fue necesario identificar las necesidades a satisfacer, las actividades que corresponden al logro de los objetivos y los recursos con que cuenta el mismo para su ejecución y /o puesta en marcha.

Finalmente es importante precisar que para la elaboración del presente documentos se tuvo como guía los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

1. JUSTIFICACIÓN

Con fundamento en la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos relacionados con la administración de personal, se elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, el cual tiene la intención de coadyuvar al fortalecimiento de las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido a la vinculación, desarrollo, evaluación, mejoramiento del clima laboral y proporcionar espacios laborales confortables y seguros para los funcionarios de la entidad.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión: — Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción. — Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, Reinducción, entre otras. — Retiro: situación generada por necesidades del servicio, por voluntad del servidor y decisión de la administración o por pensión de los servidores públicos, todo lo anterior dependerá del tipo de vinculación que ostente el funcionario.

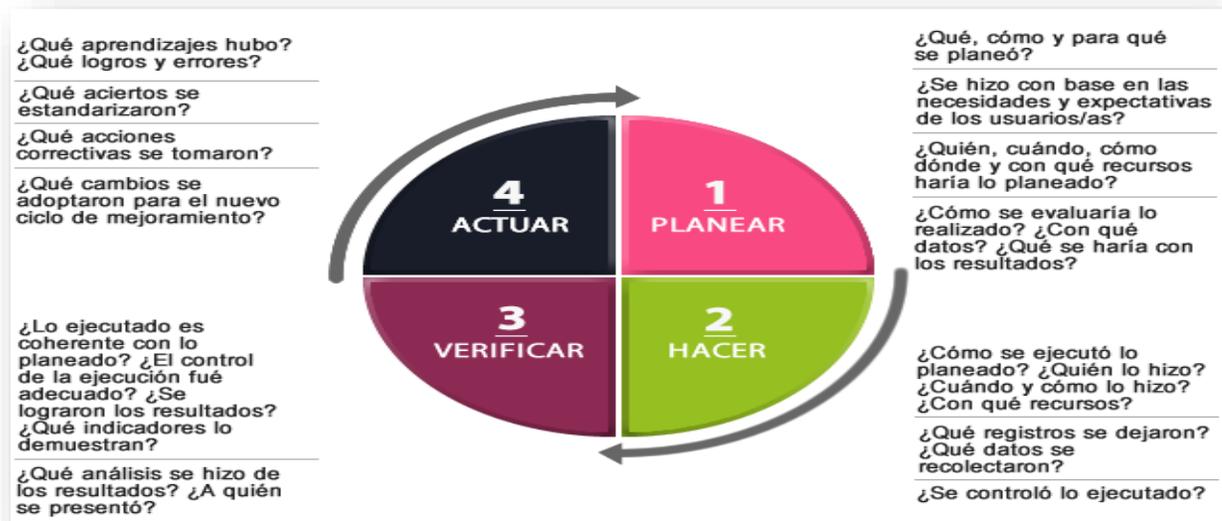
Todo lo anterior cobra mayor relevancia cuando lo relacionamos con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en donde se define la dimensión del Talento Humano como un componente estratégico cuyo propósito principal está encaminado al fortalecimiento del liderazgo al interior de todas las entidades propendiendo además por desarrollar una cultura organizacional **sólida y duradera**.

2. MARCO CONCEPTUAL, ESTRATÉGICO Y NORMATIVO

2.1 Marco Conceptual

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Superintendencia de la Economía Solidaria (SES) se siguen los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico de la SES para el periodo objeto de la planeación y las Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), teniendo como marco de referencia y orientación los principales elementos de la estrategia corporativa, visión, misión y objetivos estratégicos institucionales.

La gestión del talento humano al igual que los demás procesos que componen el Sistema de Gestión Integrado de la SES, está concebida bajo un enfoque basado en procesos y en el ciclo PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar).



Fuente: <http://sinergiasong.org/cajasdeherramientas/prenatal/monitoreo.html>

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de la SES y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres subprocesos que conforman el proceso:

Subproceso de Ingreso: Que tiene como objetivo es atraer y vincular el personal más idóneo de acuerdo con las necesidades de la Entidad. Comprende desde la solicitud de proveer un cargo de la planta de personal, hasta la realización de la inducción al funcionario en el puesto de trabajo.

Subproceso de Permanencia: Que tiene como objetivo mantener, desarrollar y promover el recurso humano para el cumplimiento de las metas institucionales. Comprende la gestión de las situaciones administrativas y reconocimiento de salario de los funcionarios, así como la ejecución de planes y programas para el desarrollo de sus competencias, fortalecimiento de la capacidad laboral. mejoramiento del clima laboral y fomento de la cultura organizacional de la Entidad.

Subproceso de Retiro: Que tiene como objetivo asegurar que el retiro de los funcionarios se efectúe de acuerdo con las normas vigentes y de manera oportuna. Comprende desde la solicitud para efectuar el trámite de retiro por parte del Funcionario o autoridad competente, hasta la inclusión de la documentación en la hoja de vida del funcionario retirado.

Los subprocesos antes mencionados incorporan también la selección por meritocracia, la capacitación y la evaluación de los servidores calificados como gerentes públicos, implementando prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004.

2.2 Marco Estratégico

Para la construcción del Plan se tomaron en cuenta las siguientes referencias estratégicas orientadoras de la planeación estratégica de Talento humano:

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional¹ (Longo, 2002. pág. 13.).

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del Talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégico de la Superintendencia de la Economía Solidaria, que son los siguientes: conceptos pilares, misión, visión, slogan, política de calidad, objetivos estratégicos, objetivos estructurales transversales, objetivos específicos, valores, indicadores y hoja de ruta (pasos a seguir), los cuales se definen a continuación:

2.3 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:

¹ Longo, 2002. pág. 13

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”.

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 Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones.

N°	TIPO	NÚMERO	AÑO	REGULACIÓN
3	Acuerdos	20181000006176	2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4	Circular	100-010-2014	2014	DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
5	Resolución	2019410000815	2019	Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los funcionarios de carrera administrativa y/o en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción distintos a los de gerencia pública de la Superintendencia de la Economía Solidaria.
		20194100001245	2019	Por la cual se adopta y establece la metodología para la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional, de la Superintendencia de la Economía Solidaria.
6	Guías		2012	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
			2012	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
				Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.
				- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
			2012	Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.

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. GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.

“Super-Visión” para la transformación 

Con la expedición de normas regulatorias del Empleo Público, como la ley 909 de 2004, y el fortalecimiento institucional de apoyo a través de Entidades como el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se busca la creación de políticas dirigidas a la Gestión del talento Humano para impactar de forma positiva y directa en la gestión de las Entidades públicas.

Es oportuno señalar que actualmente la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano está orientada a la creación del **valor público**², por tanto se deben implementar acciones que generen desarrollo del capital humano y fortalecimiento de sus competencias, logrando servidores públicos con mayor compromiso, satisfechos y con mayor productividad, factores que impactaran positivamente en el bienestar de nuestros usuarios directos e indirectos.



Fuente: DAFP

Concurrente con lo anterior, es importante señalar que la estrategia de Talento Humano en la Superintendencia de la Economía Solidaria toma como referente lo

² valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población. (tomado de Análisis y Política- Dirección de Empleo Público- Función Pública- Colombia)

instituido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; la cual concibe al Capital Humano como uno de los ejes principales para la gestión de las Entidades.

Entonces, de acuerdo con MIPG la estrategia de Talento Humano se fundamenta en los siguientes pilares:



Para la implementación y articulación de los diferentes pilares, es necesario modular las estrategias de Talento Humano con los objetivos institucionales considerando esta acción desde la etapa de planeación estratégica.

Además, dentro de los cambios introducción por MIPG encontramos la matriz que contiene la gestión estratégica del Talento Humano, permitiendo el diagnóstico e identificación de las necesidades de mejora y el fortalecimiento del propio sistema.

A continuación, podemos observar el funcionamiento, efectos y aportes de MIPG:



Fuente: DAFP

4. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

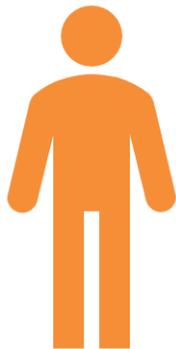
Uno de los insumos con mayor incidencia en la definición de los planes y programas propios de la Gestión Estratégica de Talento Humano, corresponde a la composición demográfica y comportamiento de nuestra planta de personal, por tanto, es necesario precisar que la Superintendencia de la Economía Solidaria cuenta con 141 empleos distribuidos conforme el nivel jerárquico:

Dependencia	Nivel							
	N°Cargos	Directivo	Asesor	Profesional	Profesional LNR	Tecnico	Asistencial	Asistencial LNR
Delegatura para la Supervisión de la Actividad Financiera en el Cooperativismo	31	2	0	26	0	1	2	0
Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa	56	3	0	47	0	3	3	0
Oficina Asesora de Planeación y Sistemas	9	0	1	6	0	1	1	0
Oficina Asesora Jurídica	9	0	1	6	0	1	1	0
Oficina de Control Interno	4	1	0	1	0	1	1	0
Secretaría General	23	1	0	13	2	3	4	0
Despacho del Superintendente	9	1	4	1	1	0	0	2
Total general	141	8	8	100	3	10	12	2

Fuente: base de datos de Talento Humano diciembre de 2019

En lo que respecta a la caracterización por género, de los 141 empleos que conforman la planta de personal se observa:

“Super-Visión” para la transformación



HOMBRES

36.4



MUJERES

63.6

En lo que respecta al tipo de vinculación:



“Super-Visión” para la transformación 

5. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

5.1 Proceso de Talento Humano

5.1.1 Misión del Proceso Gestión del Talento Humano

En el 2023 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, se concentrará en el fortalecimiento del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, que lideré y efectué seguimiento a las diferentes actividades que integran los procesos y planes.

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.

Por tanto, lo que se pretende es 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.

5.1.2 Visión del Proceso de Gestión del Talento Humano

Ser reconocido por la 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.

5.1.3 Política del Proceso de Gestión del Talento Humano

La Supersolidaria adopta el compromiso de ofrecer a cada uno de sus servidores públicos una experiencia exitosa de 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.

5.1.4 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.

5.2. 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.



5.1.1 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.

5.1.2 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.

5.1.3 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.

5.1.4 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.

5.1.5 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.

5.1.6 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.

5.2 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

6 DIAGNOSTICO

Para la elaboración del diagnóstico de necesidades, se consideraron los siguientes instrumentos: i) Los resultados del instrumento de evaluación de la gestión del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, ii) Los resultados de la encuesta de satisfacción de las actividades de bienestar adelantadas durante el año 2018, iii) Los resultados de la recopilación de intereses o necesidades de actividades a realizar en el año 2022, iv) el diagnóstico de salud derivado de la aplicación de los exámenes periódicos de la vigencia 2021, y v) los resultados de la aplicación de la encuesta de clima organizacional y la batería de Riesgo Psicosocial.

- Los resultados del diagnóstico de la gestión de Talento Humano en su componente de calidad de vida laboral reflejaron entre otros aspectos, los siguientes:
- Fortalecimiento de las estrategias de conciliación de vida laboral, personal y familiar.
- Creación de incentivos que respondan a salarios emocionales y que generen la motivación para el desarrollo de las diferentes actividades bajo premisas de satisfacción y orientación al logro.
- Avance en el proyecto piloto gratuito de teletrabajo.
- Mejoramiento de condiciones de trabajo en términos de seguridad y salud en el trabajo.

7 Planeación Estratégica del Recurso Humano

7.1 Acciones Estratégicas a seguir en cada Subsistema

7.1.1 Subsistema de Organización de Trabajo

- Revisar actualizaciones del Manual de Funciones y Competencias Laborales
- Actualizar información en aplicativos de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC
- Formular y efectuar seguimiento del Plan de Vacantes –anual

7.1.2 Subsistema de Gestión del Empleo

- Realizar encuesta sociodemográfica
- Consolidar bases de datos incluyendo información de ciclo de vida laboral de los servidores de la Supersolidaria.
- Actualizar de forma permanente información de las hojas de vida de los servidores en aplicativos SIGEP-DAFP
- Formular y ejecutar actividades programadas para prepensionados
- Formular actividades que conduzcan al fortalecimiento de las relaciones con servidores desvinculados

7.1.3 Subsistema de Gestión del Desempeño

- Realización de las mediciones de desempeño de personal para cada vigencia, de las cuales se deben formular acciones de mejoramiento para cada servidor cuando corresponda.
- Formulación e implementación del modelo de evaluación sectorial

7.1.4 Subsistema de la Compensación

- Consolidar plan de comunicaciones sobre esquema salarial y de prestaciones de los servidores públicos
- Formular plan de incentivos

7.1.5 Subsistema de la Gestión del Desarrollo

- Realización de las mediciones de desempeño de personal para cada vigencia, de las cuales se deben formular acciones de mejoramiento para cada servidor cuando corresponda.
- Formulación e implementación del modelo de evaluación sectorial.
- Formular, implementar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación.

7.1.6 Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales

- Efectuar mediciones de clima laboral

- Ejecutar planes de mejora de acuerdo con resultados de clima laboral
- Realizar programa de bienestar laboral
- Formular, implementar y ejecutar el Programa de Bienestar Laboral.
- Formular, implementar y ejecutar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG – SST.

8 HERRAMIENTAS PARA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

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

8.1 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 e Talento Humano.

8.2 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.

8.3 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 transito), 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.

8.4 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.

9. POLITICAS Y ESTRATEGIAS PARA EL TALENTO HUMANO.

9.1 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.

9.2 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.

9.3 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.

9.4 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.

9.5 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.

9.6 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.

10. 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.