



Plan de **Incentivos Institucionales**



Supersolidaria





Supersolidaria



**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
2026**

**SECRETARIA GENERAL
Grupo de Talento Humano**

**SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA
ENERO DE 2026**



Supersolidaria

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVO	5
3. ALCANCE	6
4. METODOLOGIA DE CONSTRUCCIÓN	6
4.1. Alineación con los Objetivos Estratégicos:	6
4.2. Fuentes para su construcción	7
4.2.1. Evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos	7
4.2.2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2026.	8
4.2.3. Resultados Batería de Riesgo Psicosocial y la medición del clima laboral	8
Estructura del instrumento	9
4.2.4 Marco institucional de referencia	10
5. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN	11
6. ACTIVIDADES	12
7. EJECUCIÓN	12
8. COMPONENTES BIENESTAR SOCIAL	12
8.1. Estímulos e incentivos	12
8.2. Calidad de Vida Laboral	12
8.3 Protección y Servicios Sociales	13
8.4. Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.	13
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	14
10. REFERENCIAS	15
11. ANEXOS	16

INTRODUCCIÓN

Para la Superintendencia de la Economía Solidaria, el talento humano constituye su activo más valioso. En ese sentido, el bienestar laboral se concibe como un proceso permanente orientado a crear, mantener y fortalecer las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.

Con este propósito, la Entidad implementa estrategias que propician la armonización de la vida familiar y laboral, el fortalecimiento del clima organizacional y la consolidación de una cultura institucional basada en el bienestar, la motivación y el sentido de pertenencia.

De igual manera, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) reconoce al talento humano como el corazón y activo fundamental de las entidades públicas. A través de la Ruta de la Felicidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) destaca que la felicidad en el entorno laboral incrementa la productividad, puesto que un servidor que trabaja en un ambiente adecuado, con equilibrio entre su vida personal y laboral, con incentivos y oportunidades para innovar, refleja su bienestar en la calidad y eficiencia del servicio público.

Asimismo, el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece lineamientos y recomendaciones orientados a fortalecer las estrategias de bienestar para las servidoras y los servidores públicos, con fundamento en la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Dicho programa busca contribuir a la eficiencia institucional, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que integra el servicio público.

En coherencia con lo anterior, la Superintendencia de la Economía Solidaria, mediante el diseño e implementación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, da cumplimiento a las disposiciones normativas y atiende las necesidades y expectativas de sus funcionarios. Este plan integra actividades orientadas a fortalecer la satisfacción, la eficacia, la efectividad y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos con la Entidad, reafirmando el compromiso institucional con su bienestar integral.

1. MARCO NORMATIVO

La normatividad vigente que rige la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son las siguientes:



Supersolidaria

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.,.
Decreto 1083 de 2015	Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17; se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
Ley 1857 de julio 26 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones
Ley 1952 de 2019	numerales 4 y 5 del Artículo 37, dispone que son derechos de todo servidor público: participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026	Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP; diciembre de 2023.

2. OBJETIVO



Supersolidaria

Promover el bienestar integral y el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras, los servidores y sus familias en la Superintendencia de la Economía Solidaria, mediante la implementación de estrategias y actividades que respondan a sus necesidades culturales, recreativas, deportivas, familiares y sociales, fomentando actitudes positivas hacia el trabajo, el compromiso con los fines institucionales, el fortalecimiento del sentido de pertenencia y la consolidación de un clima organizacional armónico y participativo.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 define el marco de acción institucional para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las estrategias orientadas a promover el bienestar integral, la motivación y la satisfacción laboral de las servidoras y los servidores de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

El alcance del Plan comprende el desarrollo de actividades de bienestar social, estímulos e incentivos, alineadas con la normatividad vigente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, las cuales se ejecutarán durante la vigencia 2026, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal aprobada.

Las actividades previstas podrán desarrollarse de manera presencial, virtual o mixta, principalmente en la ciudad de Bogotá D.C., sin perjuicio de aquellas que, por su naturaleza, requieran otros escenarios que faciliten su adecuada ejecución.

4. METODOLOGIA DE CONSTRUCCIÓN

4.1. Alineación con los Objetivos Estratégicos:

De acuerdo con el Marco Estratégico de la Superintendencia de la Economía Solidaria, el Plan de Bienestar e Incentivos se constituye en una herramienta fundamental para el cumplimiento de la Misión y la Visión institucional, al reconocer que el capital humano es el eje central y el recurso más valioso de la Entidad.

En este sentido, el Plan se orienta a promover estrategias integrales de motivación, reconocimiento y fortalecimiento del clima organizacional, que contribuyan al desarrollo del potencial humano y la creación de condiciones laborales que favorezcan el bienestar físico, mental, social y emocional de las servidoras y los servidores públicos.

De igual manera, busca generar un impacto positivo en el mejoramiento del ambiente laboral, en la productividad individual y colectiva, y en el compromiso

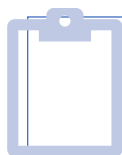


Supersolidaria

de los servidores con los fines misionales de la Entidad, fortaleciendo así la cultura organizacional, la eficiencia institucional y la calidad en la prestación del servicio público.

4.2. Fuentes para su construcción

Las fuentes utilizadas para la construcción de este plan son las siguientes:



Evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia anterior



Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia



Resultados arrojados por la medición del clima laboral



Normatividad - MIPG - Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2030(DAFP).

4.2.1. Evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Con el propósito de evaluar la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos correspondiente a la vigencia 2025, el Grupo de Talento Humano aplicó una encuesta de diagnóstico y evaluación en la que participaron 86 funcionarios pertenecientes a la planta de personal activa al momento de la aplicación del instrumento.

La encuesta permitió identificar los niveles de participación, satisfacción e impacto de las actividades desarrolladas, así como recoger las percepciones y expectativas de los servidores respecto a las acciones de bienestar implementadas. De manera complementaria, se incluyeron preguntas orientadas a reconocer los factores que contribuyen a la felicidad y bienestar integral de los servidores, con el fin de fortalecer aquellas estrategias que armonicen la vida laboral, familiar y personal.

El análisis de los resultados evidenció que las actividades con mayor participación e impacto positivo corresponden a aquellas que promueven la integración, la recreación y el fortalecimiento del clima laboral. No obstante, se identificó la necesidad de fortalecer e incentivar las acciones orientadas a la gestión y administración del tiempo libre, dado que en los distintos instrumentos aplicados por el Grupo de Talento Humano incluida la medición del clima laboral institucional, los servidores manifestaron percibir altas cargas laborales, lo cual



Supersolidaria

limita su participación en las actividades planeadas y afecta el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En consecuencia, se considera prioritario potenciar las estrategias que fomenten estilos de vida saludables, el manejo del estrés laboral y la promoción del bienestar físico y mental, articulando estas acciones con los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en coherencia con los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

4.2.2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2026.

Con el propósito de identificar las necesidades, intereses y expectativas de las servidoras y los servidores de la Superintendencia de la Economía Solidaria, se aplicó un instrumento virtual (encuesta) orientado a recopilar información que sirviera de insumo para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026. (Ver Anexo 2. Diagnóstico de Necesidades de Bienestar – Vigencia 2026).

El instrumento permitió conocer los gustos, preferencias y tipos de actividades que los funcionarios disfrutaban y consideran relevantes para ser incluidas en el nuevo Plan, abarcando dimensiones como el bienestar físico, emocional, familiar, cultural, recreativo y deportivo.

Sumado a lo anterior, se evidencia que los aspectos de mayor relevancia para las servidoras y los servidores están relacionados con el salario emocional y los estímulos, particularmente aquellos representados en la **flexibilización de horarios y la modalidad de teletrabajo**. Estos elementos constituyen factores que la administración deberá considerar en la planificación futura.

Posteriormente, los resultados obtenidos fueron consolidados y analizados, priorizando los aspectos de mayor interés y pertinencia, con el fin de garantizar que las acciones proyectadas respondan efectivamente a las necesidades reales de la población servidora y contribuyan al fortalecimiento del clima laboral, la motivación, la integración institucional y el equilibrio vida-trabajo.

Lo expuesto se encuentra detallado en el Anexo 2, donde se presenta la síntesis del diagnóstico de necesidades de bienestar aplicado para la vigencia 2026.

4.2.3. Resultados Batería de Riesgo Psicosocial y la medición del clima laboral

Los resultados de la batería de riesgo psicosocial y de la medición del clima organizacional constituyen insumos técnicos para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.



Supersolidaria

Las recomendaciones derivadas de estos instrumentos fueron emitidas por el Grupo de Talento Humano, con el apoyo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de los proveedores técnicos responsables de la aplicación de las mediciones.

La medición de riesgo psicosocial realizada en 2024 evidenció un nivel de riesgo alto en los factores psicosociales intralaborales, tanto para personal con funciones de liderazgo como para población sin personal a cargo, lo cual hace necesario fortalecer las acciones institucionales orientadas al bienestar físico, mental y emocional de los servidores públicos.

Por su parte, la medición de clima organizacional realizada en octubre de 2025 se utiliza como línea base diagnóstica para la planeación de las estrategias de bienestar correspondientes a la vigencia 2026.

La medición de Clima Organizacional realizada en el mes de octubre de 2025, se analizó con base en la siguiente estructura:

Estructura del instrumento

- **Ítems evaluados:** El instrumento constó de 105 preguntas estructuradas para garantizar una medición precisa y confiable de las percepciones organizacionales.
- **Dimensiones principales:** Cada una de las cinco dimensiones evaluadas está asociada a un eje del MIPG, lo que facilita la identificación de áreas prioritarias para intervención.
- **Resultados y recomendaciones:** Los resultados incluyen un análisis de las fortalezas y las oportunidades de mejora, acompañado de sugerencias de formación específicas para abordar las áreas críticas identificadas.

Los resultados del estudio, revelan fortalezas en Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores e Información y Comunicación, destacándose la transparencia y bienestar laboral. Sin embargo, se requiere mejorar en Evaluación de Resultados y Gestión del Conocimiento e Innovación, específicamente en innovación institucional y evaluación de impacto para un mayor avance estratégico.

Los resultados del estudio evidenciaron fortalezas en las dimensiones de Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores e Información y Comunicación, destacándose aspectos relacionados con la transparencia institucional y el bienestar laboral. No obstante, se identificaron oportunidades de mejora en las dimensiones de Evaluación de



Supersolidaria

Resultados y Gestión del Conocimiento e Innovación, particularmente en lo relacionado con la innovación institucional y la evaluación de impacto, aspectos necesarios para avanzar de manera estratégica.

En cuanto a las percepciones de los servidores públicos de la Entidad, se registraron puntuaciones más bajas en los ítems asociados al bienestar laboral y a la gestión del talento humano. Los 103 funcionarios participantes manifestaron que aspectos como la flexibilidad de horarios y la implementación de modalidades de trabajo como el teletrabajo requieren fortalecimiento. Adicionalmente, se identificó una percepción de debilidad en la aplicación de criterios de meritocracia, señalada como un factor crítico que afecta negativamente el ambiente laboral. La percepción de ascensos y designaciones basadas en afinidades personales o políticas incide en la motivación, genera inequidades y disminuye la confianza en las decisiones directivas.

En este contexto, se identificaron como acciones prioritarias el fortalecimiento de la meritocracia, el ajuste de las metas institucionales a la realidad operativa, el mejoramiento de los canales de comunicación interna, el balance de las cargas laborales y la profesionalización de los procesos de selección, con el fin de contribuir a la estabilización y mejora del clima organizacional.

Por lo anterior el plan de Bienestar para esta vigencia contempla actividades que fortalezcan los aspectos que se deben mejorar de acuerdo a los resultados de la medición realizada y las recomendaciones efectuadas.

4.2.4 Marco institucional de referencia

la formulación del presente Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se tuvo en cuenta la normatividad vigente que regula la implementación de los planes de bienestar, estímulos e incentivos en las entidades del sector público, así como los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, expedido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Consolidada la información y los insumos técnicos descritos en los numerales anteriores, se llevó a cabo el proceso de priorización de las actividades que integran el Bienestar e Incentivos 2026, el cual fue formulado teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal aprobada para la vigencia¹ y será presentado para su conocimiento y seguimiento ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

¹ El cual pertenece al rubro A-2-2-2-9-6 Servicios de Esparcimiento, Culturales y Deportivos por valor de \$111.262.720



Supersolidaria

5. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN

La Superintendencia de la Economía Solidaria, a través del Grupo de Talento Humano, implementará las actividades contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 mediante estrategias participativas, inclusivas y orientadas a resultados, que refuercen el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y promuevan el bienestar integral de sus servidoras, servidores y sus familias. Las acciones se desarrollarán con base en los siguientes lineamientos:

- 1. Programa de salario emocional:** Promover estrategias de motivación y reconocimiento que incentiven la participación activa de los funcionarios en las actividades programadas durante la vigencia, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.
- 2. Comunicación y divulgación permanente:** Garantizar la difusión oportuna y efectiva de la programación del Plan mediante los canales internos institucionales (intranet, correo electrónico, pantallas informativas, entre otros), fomentando la participación y el sentido de comunidad.
- 3. Promoción de la dignidad humana:** Diseñar e implementar actividades que reconozcan el valor de cada servidor público, enalteciendo el respeto, la equidad, la inclusión y la convivencia armónica en el entorno laboral.
- 4. Uso eficiente de los recursos y alianzas estratégicas:** Asegurar la adecuada administración de los recursos asignados, promoviendo la gestión de alianzas internas y externas que potencien la ejecución de las actividades de bienestar y estímulos.
- 5. Transparencia en la contratación:** Velar por procesos contractuales transparentes y acordes con lo establecido en el Manual de Contratación de la Entidad, verificando el cumplimiento de las normas de calidad exigidas a los proveedores y aliados estratégicos.
- 6. Planeación de horarios y tiempos adecuados:** Diseñar las actividades considerando horarios flexibles y tiempos que faciliten la participación de las servidoras, los servidores y, cuando aplique, de sus grupos familiares, promoviendo la conciliación entre la vida laboral y personal.
- 7. Racionalidad en el uso de los recursos:** Optimizar el uso de los recursos institucionales mediante la planeación de actividades de calidad, priorizando, cuando sea posible, la realización de eventos dentro de las instalaciones de la Entidad.



Supersolidaria

6. ACTIVIDADES

Ver Anexo No. 3. denominado *Propuesta - Plan de Trabajo 2026*.

7. EJECUCIÓN

La ejecución del presente Plan de Bienestar e Incentivos de la Superintendencia de la Economía Solidaria, estará a cargo del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General.

8. COMPONENTES BIENESTAR SOCIAL

Para el cumplimiento de las políticas de bienestar social, que conlleven a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, la entidad circunscribe su Plan de acción desde los siguientes componentes: Estímulos, calidad de vida laboral, área de protección y de servicios sociales y Promoción y prevención de la salud de acuerdo al Decreto ley 1568 de 1998 así como los requerimientos del Programa Nacional de 2023-2026.

8.1. Estímulos e incentivos

Estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios con el propósito de reconocer su labor y logros.

Lo anterior de acuerdo a lo estipulado en el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015: "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".

La entidad para dar cumplimiento a este componente incluye actividades enfocadas al reconocimiento de los funcionarios en su cumpleaños, por años de servicio a la entidad, y aquellas contenidas en nuestra guía de salario emocional.

8.2. Calidad de Vida Laboral

Con la realización de actividades de clima organizacional, se pretende afianzar valores a nivel individual de cada uno de los trabajadores, promoviendo así el intercambio cultural, el establecimiento de nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.



Supersolidaria

Dentro de este componente se incluirán actividades tales como:

- Talleres de relaciones saludables.
- Reconocimientos: mejores funcionarios, por años de servicio, por desvinculación.
- Actividades de diversidad, inclusión y equidad de género.
- Desvinculación asistida.

8.3 Protección y Servicios Sociales

Las actividades incluidas en este componente están direccionadas a mejorar el desempeño individual y colectivo de los funcionarios de la Supersolidaria.

Por medio de este componente se estructurarán programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, esparcimiento, seguridad y salud en el trabajo, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

8.4. Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

Dentro de la construcción del plan además de los componentes mencionados anteriormente, se complementarán con los cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público y los cuales se describen a continuación²:

Eje de Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Eje de salud mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar

² Programa Nacional de Bienestar, Departamento Administrativo de la Función Pública.



Supersolidaria

donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Eje de diversidad e inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje de transformación digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023 pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Eje de identidad y vocación por el servicio público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



Supersolidaria

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se realizará mediante indicadores que permitan medir tanto el nivel de ejecución como el impacto de las actividades en el bienestar integral y la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. Para tal efecto, se consolidó un único cuadro de indicadores orientado a evaluar la ejecución, la participación y la percepción de satisfacción de los beneficiarios.

INDICADOR	FORMULA	Propósito del Indicador (Lo que se Pretende Establecer/Evaluar)
Cumplimiento de actividades programadas	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	Medir el nivel de ejecución del Plan
Nivel de participación	$(\text{Número de asistentes} / \text{Asistentes esperados}) \times 100$	Evaluar la participación de los servidores
Nivel de satisfacción	Encuestas de percepción	Medir la percepción de bienestar y calidad de vida

El seguimiento de estos indicadores estará a cargo del Grupo de Talento Humano y se realizará de manera Semestral, siendo reportado a través de los informes de gestión y presentado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua del Plan.

10. REFERENCIAS

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024). Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (s. f.). Ruta de la Felicidad: Servidores felices, entidades exitosas. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Superintendencia de la Economía Solidaria. (2025). Medición de clima organizacional – Vigencia 2025. Documento interno.

Superintendencia de la Economía Solidaria. (2025). Evaluación del Plan de Incentivos – Vigencia 2025. Grupo de Talento Humano.

Superintendencia de la Economía Solidaria. (2024). Resultados de la medición del riesgo psicosocial. Documento interno.

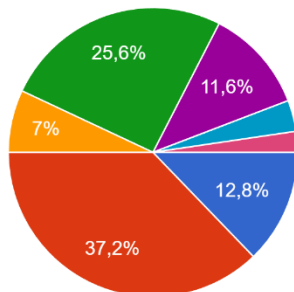


11. ANEXOS

Anexo 1. Evaluación y Medición del Impacto Plan de Bienestar 2025.

Área

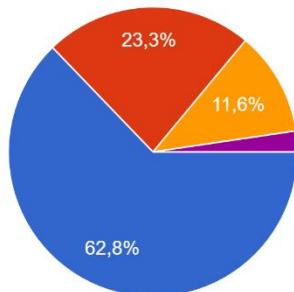
86 respuestas



- Delegatura para la Supervisión de la Actividad Financiera en el Cooperativ...
- Delegatura para la Supervisión del Ahorro y la Forma Asociativa Solidaria
- Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
- Secretaría General
- Despacho del Superintendente
- Oficina Asesora Jurídica
- Oficina de Control Interno

Antigüedad en la entidad

86 respuestas



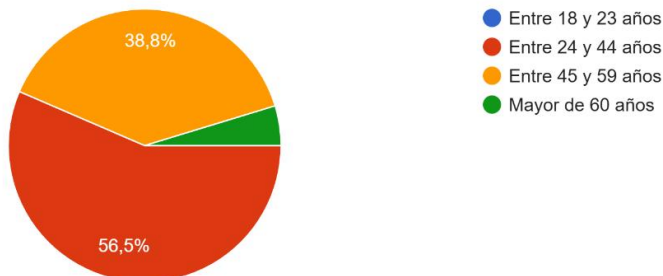
- Entre 0 y 5 años
- Entre 6 y 10 años
- Entre 11 y 15 años
- Entre 16 y 20 años
- Más de 20 años



Supersolidaria

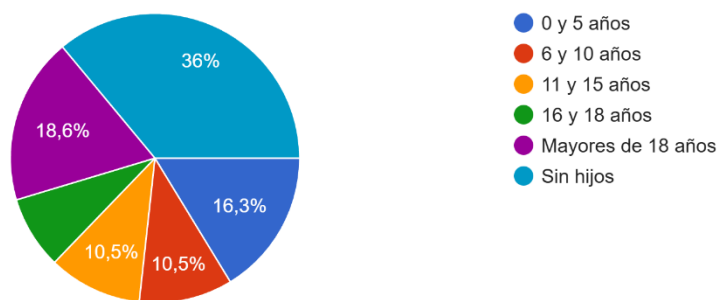
Edad

85 respuestas



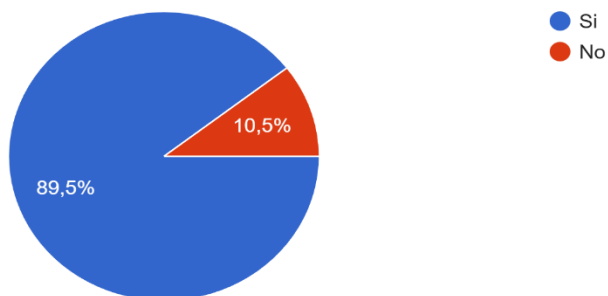
Hijos y rango de edad con edades - (Importante su colaboración diligenciado este ítem para tener en cuenta nuestra población infantil en la realización de actividades del plan para la vigencia 2026)

86 respuestas



¿Participo en alguna actividad de bienestar realizada durante el 2025?

86 respuestas

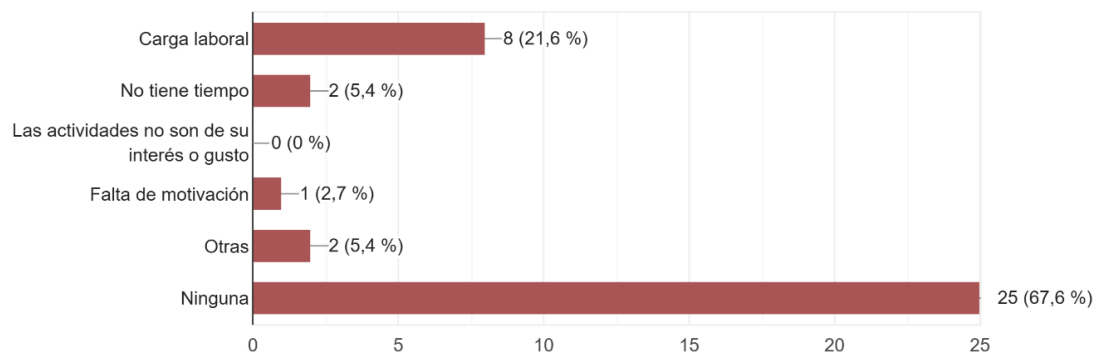




Supersolidaria

Si no participo en el plan de bienestar 2025, señale los motivos.

37 respuestas



Comentarios

Indique que lo motiva a participar en las actividades de bienestar

86 respuestas

Integración

Momentos de esparcimiento

Recompensa el trabajo realizado y mejora el clima laboral

Compartir con compañeros de otras Delegaturas

Pausas activas en aras de desestresarme

Bienestar personal y convivencia con los compañeros

Descanso y desconexión laboral

COMPARTIR EN GRUPO Y SOCIALIZAR CON LAS DEMAS AREAS DE LA ENTIDAD

Relacionarme con los compañeros de trabajo de otras áreas

Es importante participar en todas las actividades propuestas por la entidad
compartir

Las actividades de bienestar ayudan a tener momentos para relajarse y disminuir el estrés

Integración con compañeros de trabajo

Cambiar de rutina

Porque como el nombre lo indica, genera bienestar

Cambio de rutina

El conocimiento y la integración

Actividades de mi interés

Para relajarme

integración con compañeros

EL COMPROMISO POR LA ENTIDAD

mejorar clima laboral

Son interesantes



Supersolidaria

Por que fortalece las relaciones entre compañeros - crear un mejor ambiente de trabajo - mayor equilibrio entre la vida laboral y personal - hace que sea mas gratificante nuestra labor e impulsa a alcanzar metas.

Clima laboral

La importancia de la integración con los demás compañeros.

Balance trabajo y otras actividades

Por conocimiento y por retroalimentación en algunos temas.

Relajarme, poder realizar actividades diferentes al trabajo que me permitan conciliar la vida personal con la laboral.

Salud emocional y mental

bienestar

Bienestar familiar.

Aporta a la calidad de vida

No participe

a pesar de llevar tan poquito tiempo en la entidad, me parece que es una gran familia Supersolidaria.

Sirven para integrarse con otros grupos o personas de la Superintendencia pues son beneficio para todos

Conocer a mas personas dentro de la entidad y cambio de ambiente

Distorsionarse

INTEGRACION

SALIR DE LA RUTINA

Mejoramiento en mi calidad de vida

para compartir con los compañeros

Integración y espacio de tiempos amenos con compañeros de la entidad

Esparcimiento y distracción

El deseo de hacer actividades diferentes a las rutinarias en el trabajo, además del aprendizaje que se obtiene en las capacitaciones.

Integración Social

DESAROLLO INTEGRAL

Mejora la calidad de vida

Me motiva participar en las actividades de bienestar porque representan una oportunidad para fortalecer el equilibrio entre mi vida laboral y personal, mejorar mi salud física y emocional, y fomentar la integración con mis compañeros.

Porque dichas actividades son parte fundamental el ambiente laboral

Se desconecta de las labores diarias

UN ESPACIO PARA INTERACTUAR CON LOS COMPAÑEROS EN TEMAS NO LABORALES

Integración con compañeros de trabajo, con quienes compartimos todos los días

Contribuye en la salud física y mental con algunas actividades

Actividades de interés en donde realmente se vea la motivación de acompañar y dar felicidad y satisfacción a los servidores públicos y sus familias

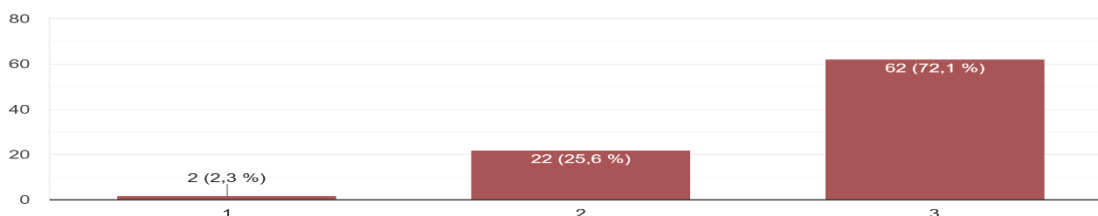


Supersolidaria

Nos animan , y que las disfrutamos .
Bienestar integral, salud emocional
Participación activa en espacios que generen compañerismo, desconexión laboral y vida más saludable.
ayuda al clima laboral
Por qué ayudan a tener una carga equilibrada entre mi trabajo y mi vida personal
Mejorar la salud física y mental, lo que se traduce en mayor energía, vitalidad y reducción del estrés en el ambiente laboral
la participación con todo el grupo de la SES
Compartir, realizar actividades diferentes
ES IMPORTANTE POR QUE NOS PERMITE NIVELAR LO LABORAL CON LO PERSONAL CREANDO UN EQUILIBRIO SPICOSOCIAL PARA TRABAJAR CON LA MEJOR ACTITUD Y ENERGIA
Compartir espacios de esparcimiento
Fortalece el compañerismo y el trabajo en equipo
Son espacio que ayudan mejorar lo laboral,
Integración personal con el equipo de trabajo y conocimiento del entorno laboral
integración y mejora del clima laboral
Para relacionarse con los demás compañeros de la entidad
Derecho como servidor público y contribuye a mi salud psicosocial
No he participado
Integración
Me gusta la participación
Por la integración con los compañeros
La integración y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales
Cambio de rutina laboral y fortalecimiento social
Integrarme con los compañeros de trabajo
Me motiva la oportunidad de mejorar mi bienestar físico y emocional, fortalecer el clima laboral, adquirir nuevos conocimientos y participar en espacios que fomentan la integración con mis compañeros

MEDICIÓN DE IMPACTO PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS 2025

Considera que el Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos impacta positivamente la cultura organizacional de la entidad.
86 respuestas



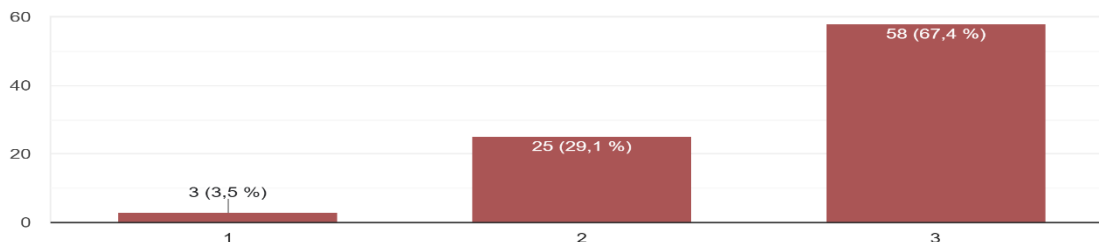


Supersolidaria



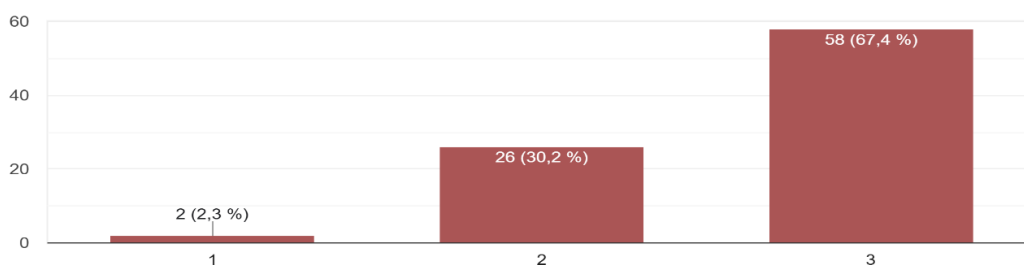
Considera que, con las actividades realizadas dentro del Plan de Bienestar Estímulos, e Incentivos se contribuye a mejorar el clima laboral de la entidad.

86 respuestas



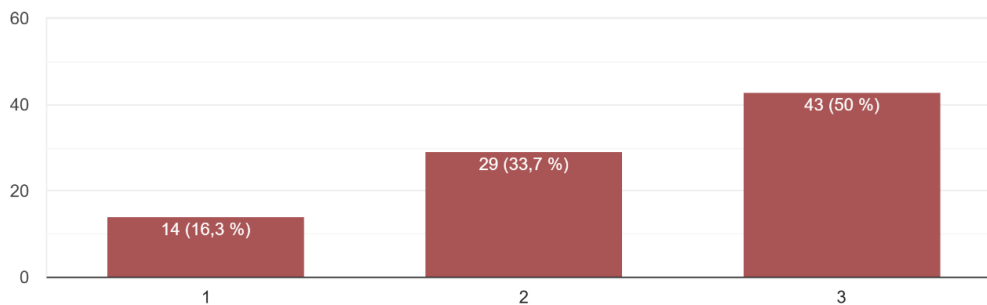
Las actividades realizadas dentro del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se mejora su calidad de vida laboral en la entidad.

86 respuestas



Las actividades del plan de Bienestar, Estímulos e Incentivo le permitieron mejorar la integración de su familia

86 respuestas

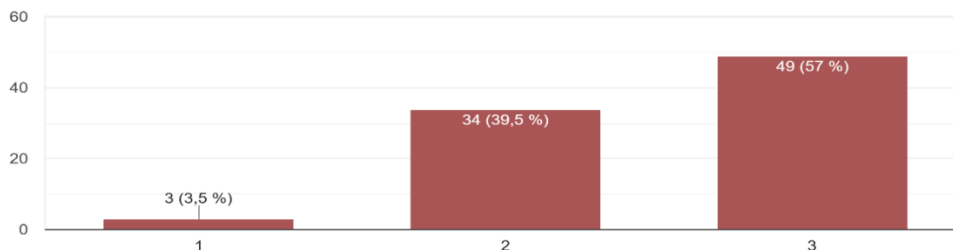




Supersolidaria

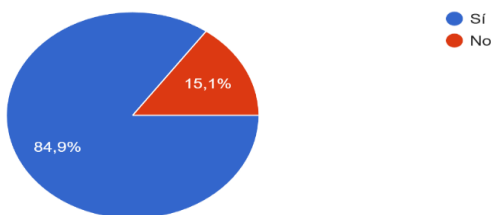
Las actividades implementadas dentro de los programas del plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos fueron de su interés

86 respuestas



Considera que las actividades realizadas dentro del Plan de incentivos, cumplieron con sus expectativas

86 respuestas



Comentarios y/o sugerencias 50 respuestas

- Es importante participar en las actividades de bienestar.
- Buena
- no se tuvieron en cuenta los nuevos funcionarios de carrera administrativa
- No conozco todos los planes de incentivos, ni los programas de bienestar
- Excelente toda la actividad.
- Sabemos que había racionamiento del gasto, se puede mejorar, pero teniendo en cuenta el tema del gasto pues fue bueno, me gustó mucho la fiesta de fin de año.
- Programar la semana con la caja de compensación para los hijos.
- sería bueno que se contemplara el trabajo desde casa algunos días de la semana
- Son espacios de gran importancia para el sentido de pertenencia a la Entidad y permiten la integración de los funcionarios
- continuar con todas las actividades
- No participé mucho del plan de incentivos.
- sujeto de mejora la actividad cierre de vigencia
- implementar trabajo en casa
- Acabo de ingresar a la entidad, pero leí el manual y participe de la actividad de cierre y me ha parecido todo muy bien. Gracias
- Muy bueno
- sería bueno que las actividades se hicieran más presencial que virtual



Supersolidaria

- Recomiendo que para el próximo año se considere incluir dentro del Plan de Bienestar la creación de estrategias que incentiven el estudio formal de los servidores públicos. Este tipo de iniciativas contribuiría al fortalecimiento de las competencias institucionales, al crecimiento profesional del talento humano y al mejoramiento continuo del servicio prestado a la ciudadanía.
- Muchas gracias por propiciar estos espacios
- Resultaría favorable para el bienestar de los funcionarios retomar el teletrabajo
- ¡Gracias! Por su excelente trabajo.
- Una entidad muy débil en el bienestar de sus funcionarios, desmotivante, no aporta en lo mínimo y está muy lejos de otras entidades del sector.
- Se cumplieron, sin embargo, me gustaría que se generara un cambio donde se involucren las actividades de la sala de bienestar, no solamente sea espacio para dormir después del almuerzo y solo para unos pocos. Así mismo, replantear lo correspondiente a la tabla de incentivos que se encuentra en la Guía de incentivos. Agradezco este espacio de participar. Muchas gracias
- Sin comentarios
- Gracias por las actividades, la planeación y ejecución de las mismas, sería maravilloso poder hacer más visible la guía de salario emocional en lo relacionado con la Tabla de incentivos y salario emocional.
- Llevo dos meses en la entidad y me ha parecido bien el tema
- Las actividades son buenas, pero el ejemplo empieza por casa y desafortunadamente las personas que crean estas la mayor parte no asisten a las mismas, muchas veces estas son demasiado largas lo que también dificulta o de alguna manera la asistencia de otras áreas, no deberá exceder los 90 minutos dependiendo la actividad sean presencial o virtual por que se pierde el interés y más si estas cortan el horario laboral, podrían ser programadas muy temprano o finalizando la jornada para que se vea como una pausa activa
- Permite dedicar tiempo a actividades diferentes y positivas.
- Buscar competir con otras entidades o gremios en modalidades deportivas.
- Seguimiento a la guía de salario emocional y habilitar la alternancia como medida de bienestar
- Agregar ambientadores en los baños y seguir generando espacios de integración.
- Todas las actividades y programas del plan de bienestar son bienvenidas para mí.
- No se realizaron actividades familiares,
- Sugiero continuar fortaleciendo las actividades enfocadas en el bienestar emocional y familiar, así como incluir más espacios de participación que promuevan la integración entre las diferentes áreas. Agradezco el esfuerzo realizado durante este año, ya que las actividades han sido valiosas y han aportado positivamente a mi bienestar laboral.



Supersolidaria

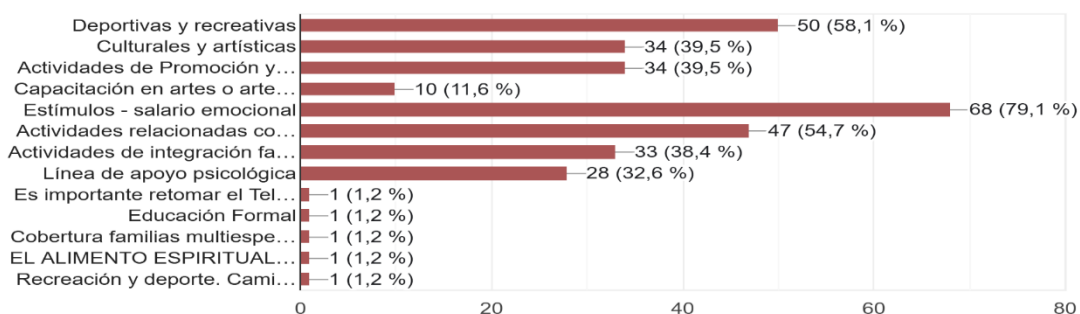
ANEXO 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2026.

Se aplicó instrumento virtual (encuesta), con el fin de conocer los gustos de los servidores y así plantear las actividades que conformaran el Plan para la vigencia 2026, los resultados se pueden apreciar a continuación:

NECESIDADES DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS PARA LA VIGENCIA 2026

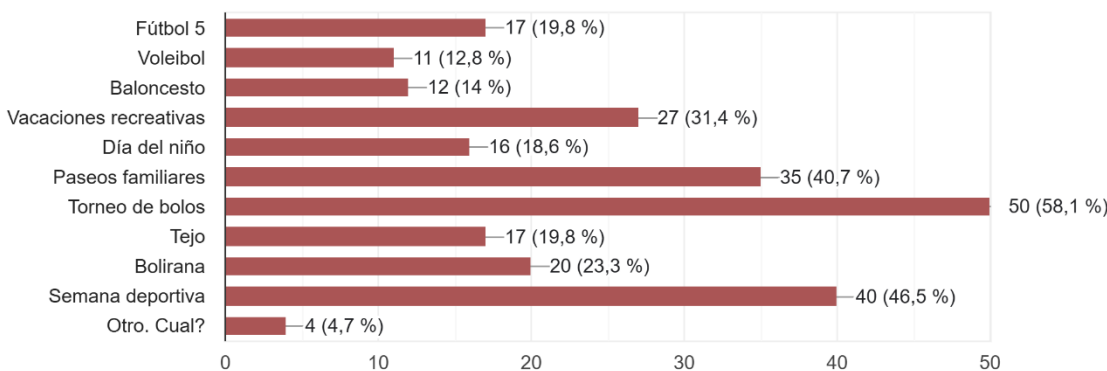
Actividades que deben tener prioridad en el programa de bienestar

86 respuestas



De las siguientes actividades deportivas y recreativas cuales son de su preferencia?

86 respuestas

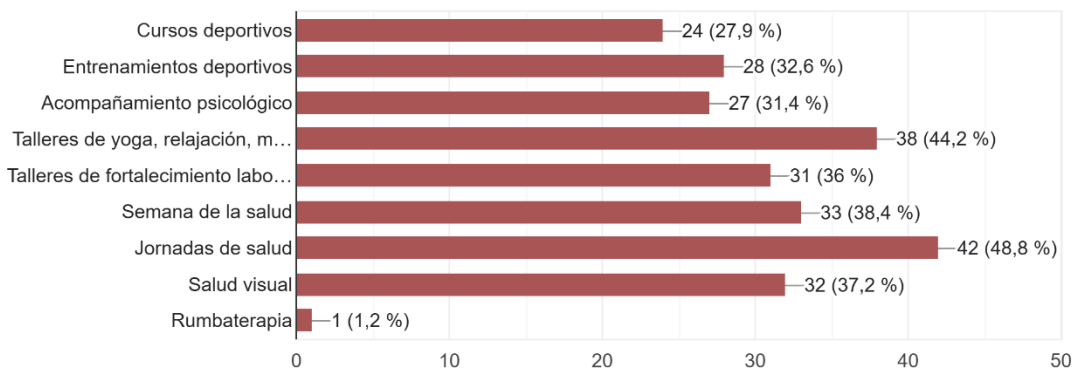




Supersolidaria

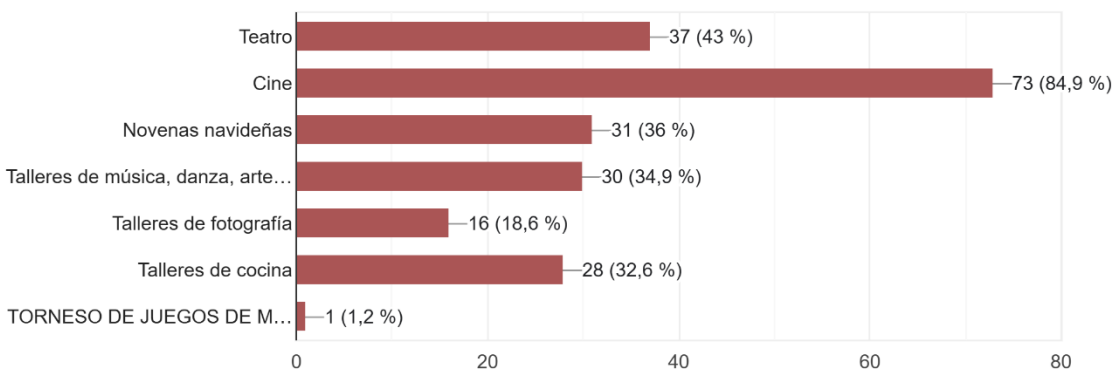
Del área de promoción y prevención de la salud, cuales actividades prefiere?

86 respuestas



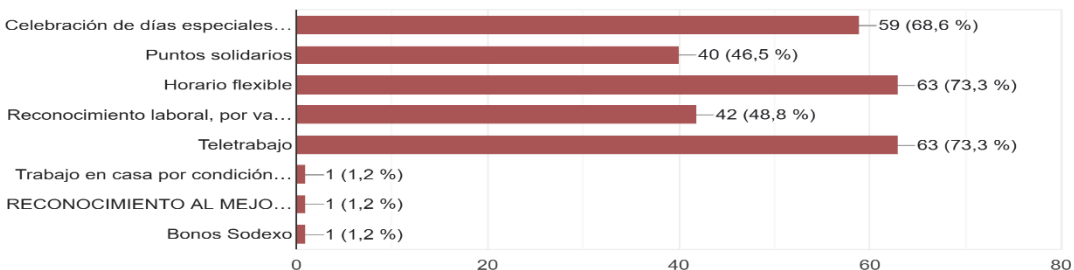
De las siguientes actividades culturales y artísticas cuales son de su preferencia?

86 respuestas



Actividades de estímulos - salario emocional

86 respuestas

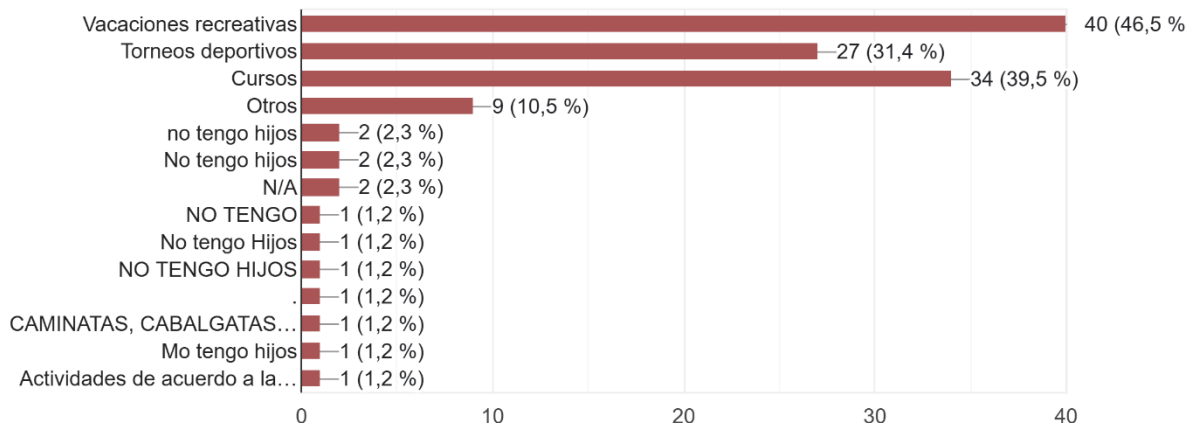




Supersolidaria

Señale las actividades en las que le gustaría que participaran sus hijos

86 respuestas



Comentarios y/o sugerencias 38 respuestas

La entidad debe retomar el tema del Teletrabajo, fortalecería el clima laboral y el bienestar

Sería muy positivo que se iniciara nuevamente la modalidad de teletrabajo

Se recomienda seguir con las actividades actuales

Llevo muy poco en la entidad, pero al no tener hijos me gustaría que se pueda llevar o incluir otro acompañante en vez de solo hijos a las actividades que programen. Además, teniendo en cuenta que cada día hay más funcionarios con menos hijos menores.

ninguno

Bien, incluir torneos de tenis de mesa

NINGUNO

Sugiero considerar la posibilidad de retomar el teletrabajo para el próximo año, ya que esta modalidad ha demostrado beneficios en términos de productividad, conciliación de la vida laboral y personal, y optimización de recursos institucionales. Implementar nuevamente esta alternativa podría aportar al bienestar de los servidores públicos y a la eficiencia en el cumplimiento de las funciones misionales.

EN LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS, ME GUSTARÍA PRACTICAR LA NATACIÓN COMO EJERCICIO SUPER COMPLETO PARA EL SISTEMA CARDIOVASCULAR Y RESISTENCIA

Después del plan piloto de teletrabajo, aprobación del mismo, considerando las distancias del lugar de trabajo y nuestras casas, la movilidad por las protestas, el tiempo en el bus, calidad de vida por todo lo anterior que se reactive el teletrabajo o trabajo en casa.

Se puede vincular a la entidad a actividades del ministerio.

Agradezco todo los aportes y estímulos generados en nuestro bienestar.



Supersolidaria

Sin comentarios

llevo dos meses en la entidad y me parece bien el tema

SERIA BUENO QUE QUIENES CREAN ESTAS ACTIVIDADES ASISTAN EN APAYO A LO PLANTEADO Y QUE ESTAS ACTIVIDADES DEPENDEIENDO EL ENTORNO EN LA CUAL SE VA A EJECUTAR NO SUPERE LOS 90 MNUTOS SI SON DENTRO DE LAS INTALACIONES Y QUE NO CORTE EL HOTARIO LABORAL / SI SON FUERA OJA SE INCLUYA LA FAMILIA

Las actividades de bienestar mejoraran la calidad de vida en el trabajo.

Se solicita respetuosamente evaluar la modalidad de alternancia para quienes residen fuera del perímetro de Bogotá como medida que impulse el bienestar y fortalecimiento familiar

El salario emocional debería ampliarse

Sugiero fortalecer las actividades orientadas al bienestar emocional, la salud mental y la integración familiar. Sería valioso mantener programas que impulsen el reconocimiento laboral, los espacios de formación personal y las actividades que fomenten la armonía entre vida laboral y personal. Agradezco las iniciativas realizadas y el interés por mejorar continuamente.



Supersolidaria

Anexo 3. Propuesta Plan de Bienestar e Incentivos - 2026

PROPUESTA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026		
Componente de Estímulos e incentivos		
Descripción	Actividad propuesta	Eje plan Nacional de Bienestar
Tiempo compensado para disfrutar fechas especiales	Turnos de semana santa y navidad	Equilibrio psicosocial
Reconocimiento a los mejores funcionarios	Manual Incentivos	
Permiso por cumpleaños	Se otorga 1 día compensado	
Guía de salario emocional	Guía de salario emocional	
Incentivos funcionarios servicio al ciudadano	Reconocimiento	
Componente de Calidad de vida laboral		
Descripción	Actividad propuesta	Eje plan Nacional de Bienestar
Clima laboral	Talleres apoyados Caja de Compensación y ARL sobre relaciones saludables (comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo)	salud mental y equilibrio psicosocial
Reconocimientos	Mejores funcionarios	salud mental y equilibrio psicosocial
	Años de servicio en la entidad	
	Cumpleaños	
	Desvinculados	
Profesiones		
Plan de desvinculación laboral	reestructuraciones o concursos, pensión.	
Inclusion, equidad de genero	Actividades Comité de genero	Diversidad e inclusión
Protección y Servicios Sociales		
Descripción	Actividad propuesta	Eje plan Nacional de Bienestar
Promocion vivienda, Caja compensación y otros	Apoyo de entidades externas	salud mental y equilibrio psicosocial
Plan de SST	actividades Seguridad y salud en el trabajo- semana de la salud	salud mental y equilibrio psicosocial
	Aplicación batería psicosocial	
	Exámenes ocupacionales de ingreso y egreso	
	Exámenes ocupacionales periodicos	
Estilos de vida saludable	salud mental y equilibrio psicosocial	
Convenios y alianzas	Campañas	salud mental y equilibrio psicosocial
Actividades deportivas	torneo de bolos	
	Semana de juegos o deportivas	
Actividades recreativas	Celebración fechas especiales. Día de la mujer, del hombre, de la secretaria, día de la madre, del padre, día de la familia, amor y amistad, halloween y navidad. Día del Servidor público con apoyo Caja de Compensación	salud mental y equilibrio psicosocial
	Celebración día de la familia - Se entregan boletas de cine.	
	Taller de cocina - artístico	Apoyado por Compensar
Transformación Digital		
Articulado Plan Institucional Capacitación		
Uso aplicativos de nómina, sigep, encuestas de bienestar y SST, aplicativos de sistemas		Transformación Digital
Integridad 2026		
Plan de integridad 2026: Capacitaciones - campañas virtuales articuladas con el PIC y Bienestar		Identidad y Vocación por el Servicio Público