



Plan Estratégico de Talento Humano



Supersolidaria





Supersolidaria

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2026**

**SECRETARIA GENERAL
Grupo de Talento Humano**

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



Supersolidaria

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO LEGAL.....	5
2. ALCANCE.....	7
3. OBJETIVOS.....	7
3.1. Objetivo general.....	7
3.2. Objetivos específicos.....	7
4. INSUMOS PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	8
4.1. Caracterización de la población.....	8
4.2. Estructura de la Planta de Persona.....	8
4.3. Resultados de la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.....	9
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026	10
5.1. Ingreso	10
5.1.1. Plan Anual de Vacantes.....	10
5.1.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	11
5.1.3. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).....	11
5.2. Permanencia.....	11
5.2.1. Capacitación y formación.....	11
5.2.2. Inducción.....	12
5.2.3. Inducción en el puesto de trabajo	12
5.2.4. Reinducción	13
5.2.5. Evaluación del Desempeño Laboral.....	13
5.2.6. Plan de Bienestar en incentivos.....	13
5.2.7. Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	14
5.3. Retiro	15
6. SEGUIMIENTO.....	15



Supersolidaria



INTRODUCCIÓN.

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) está orientado a plantear estrategias de calidad que permitan gestionar adecuadamente el talento humano de la Superintendencia de la Economía Solidaria a través del ciclo de vida del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro), incluyendo allí todas las acciones de capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que puedan integrarse e influir en la construcción de una cultura organizacional en la que se acentúen la motivación y la actitud de servicio, de tal manera que la Entidad logre trazar la ruta de una gestión pública efectiva a través de la transformación de la administración pública.

El propósito es la alineación con los objetivos estratégicos de la Superintendencia de la Economía Solidaria, materializada con acciones incluidas en el Plan de Acción instrumento que resulta pilar para la evaluación de resultados en Talento Humano.

Este plan tiene como objetivo desarrollar las estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Superintendencia de la Economía Solidaria, de acuerdo con el Plan Estratégico de la entidad y la normatividad vigente.

En este Plan es preciso determinar las necesidades a satisfacer, las actividades que correspondan al logro de esos objetivos y los recursos con que cuenta la entidad para tal fin. En este proceso, la Superintendencia de la Economía Solidaria ha hecho uso de la metodología elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de las herramientas definidas en sus procedimientos de capacitación y bienestar, así como otras que permitan conocer los aspectos más importantes a utilizar como base para definir las prioridades a trabajar, y enfocar los programas a corto, mediano y largo plazo.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual la Superintendencia de la Economía Solidaria fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las



Supersolidaria

prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

Así mismo, se debe contar con un ambiente laboral diverso e inclusivo, con espacios y entornos saludables, fortaleciendo la empatía con la entidad, buscando alternativas de salario emocional que coadyuven en la conciliación de la vida familiar y laboral. Además de dar cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con el ingreso de jóvenes, personas con discapacidad, mujeres y otros grupos poblacionales al empleo público, acción que impactará directamente en la aceptación y adaptación a la gestión del cambio.

1. MARCO LEGAL

Como referente legal se reseñan las siguientes disposiciones:

- La Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 581 de 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*
- Ley 909 de 2004 *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
- Ley 1064 de 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.*
- Ley 1010 de 2006 *Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*
- Ley 1221 de 2008 *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.*
- Ley 1811 de 2016 *Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.*
- Ley 2011 de 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.*
- Ley 1952 de 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.*
- Ley 1960 de 2019 *Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.*
- Ley 2191 de 2022 *"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral"*



Supersolidaria

- Decreto 1567 de 1998 *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*
- Decreto 1227 de 2005 *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998*
- Decreto 815 de 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.*
- Decreto 648 de 2017 *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.*
- Decreto 51 de 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.*
- Decreto 2177 de 2006 *Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.*
- Decreto 1083 de 2015 *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*
- Decreto 1072 de 2015 *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).*
- Decreto 612 de 2018 *Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*
- Decreto 726 de 2018 *Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales*
- Decreto 815 de 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.*
- Decreto 1800 de 2019 *Por la cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.*
- Decreto 1415 de 2021 *Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados*
- 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.*



Supersolidaria

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y finaliza con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los colaboradores de la Superintendencia de la Economía Solidaria, como son los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Desarrollar y potencializar las competencias del talento humano de la Superintendencia de la Economía Solidaria, con el fin de mejorar la calidad de los procesos a cargo de la entidad y, en consecuencia, incrementar la satisfacción de las partes interesadas.

3.2. Objetivos específicos

- Diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación - PIC, con el fin de desarrollar y potencializar competencias laborales para el desempeño exitoso y la prestación de excelencia en los servicios a cargo de la entidad.
- Incentivar la creatividad e innovación de los servidores que conduzcan a mayores grados de satisfacción y confianza de nuestros ciudadanos.
- Elaborar y ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, con el fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad.
- Consolidar el Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo y diseñar el Plan de Trabajo respectivo con miras a controlar los riesgos que puedan alterar la salud de los servidores y el proceso productivo.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Entidad, con el propósito de reconocer el aporte de los servidores al cumplimiento de las metas y proyectos institucionales.
- Crear y desarrollar el Plan de Retiros que busca el reconocimiento de la trayectoria laboral, transferir el conocimiento en especial en aquellos casos de cargos críticos, y brindar apoyo y acompañamiento al servidor que se desvincula.



4. INSUMOS PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

4.1. Caracterización de la población

La información completa y consolidada se encuentra en la base de datos "Planta de personal", la cual se actualiza permanentemente, con el fin de contar con información confiable y veraz.

4.2. Estructura de la Planta de Persona

La estructura de la planta de personal de la Superintendencia de la Economía Solidaria está definida en la Resolución No. 2020410008935 del 25 de septiembre de 2020 y se resume en los siguientes términos previa identificación de la dependencia y el nivel jerárquico, así:

ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL				
Nivel Directivo	Código	Grado	Número de Cargos	
Superintendente	0030	25	1	
Superintendente Delgado	0110	22	2	
Intendente	0138	19	3	
Secretario General	0037	2	1	
Jefe Oficina Control Interno	0137	17	1	
Nivel Asesor	Código	Grado	Número de Cargos	
Jefe Oficina Asesora	1045	13	2	
Asesor	1020	11	1	
Asesor	1020	10	3	
Nivel Profesional Especializado	Código	Grado	Número de Cargos	
Profesional Especializado	2028	22	9	
Profesional Especializado	2028	19	9	
Profesional Especializado	2028	17	21	
Profesional Especializado	2028	15	23	
Profesional Especializado	2028	13	6	
Nivel Profesional Universitario	Código	Grado	Número de Cargos	
Profesional Universitario	2044	11	22	
Profesional Universitario	2044	9	13	
Nivel Técnico Administrativo	Código	Grado	Número de Cargos	
Técnico Administrativo	3124	15	10	
Nivel Asistencial	Código	Grado	Número de Cargos	
Secretario Ejecutivo	4210	22	1	



Supersolidaria

Secretario Ejecutivo	4210	18	3
Secretario Ejecutivo	4210	15	3
Auxiliar Administrativo	4044	13	4
Conductor Mecánico	4103	13	1
Conductor Mecánico	4103	11	1
Auxiliar de Servicios Generales	4064	7	1
TOTAL	141 CARGOS		

4.3. Resultados de la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, es el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del MIPG. En el FURAG II se consolida la evaluación de las dimensiones entre ellas la de Talento Humano, a continuación, se relacionan los resultados obtenidos en el 2025.

Resultados de Desempeño Institucional - Vigencia 2025				
Entidad	Índice de Desempeño Institucional ²	D1 Talento Humano ³		
SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMIA SOLIDARIA	80,4	87,8		
POL01 Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano	I01 Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	I02 Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03 Desarrollo del talento humano en la entidad	I04 Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
84,5	82,4	85,7	86,1	0,0
POL02 Índice de Integridad	I05 Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	I06 Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	I07 Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	
88,7	90,0	84,9	84,6	

De esta manera, anualmente se realiza la evaluación de las preguntas correspondientes a Talento Humano, tomando como base los siguientes aspectos:



Supersolidaria

- **Planeación Estratégica del Talento Humano:** La planeación estratégica de la dependencia se realiza con base en las metas y objetivos de la Entidad; de igual manera, incorpora elementos tales como Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Provisión de empleos vacantes, entre otros.
- **Vinculación:** Se han gestionado de manera adecuada los aspectos principales asociados al ingreso de los funcionarios a la Entidad. El concurso de méritos para la Superintendencia de la Economía Solidaria fue formalizado mediante el Acuerdo No. 58 del 13 de julio de 2023, convocando en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer la totalidad de los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal, perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2507 de 2023. Este proceso de méritos se ejecutó conforme el cronograma y lineamientos socializados por la Comisión Nacional del Servicio Civil; así mismo como los mecanismos de selección de los Gerentes Públicos, entre otros. Se hace necesario, realizar un análisis periódico de la suficiencia del Talento Humano asignado a cada uno de los canales de atención.
- **Permanencia:** Mediante los planes de Capacitación, Bienestar e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo, se gestiona el Bienestar y el conocimiento de los funcionarios de la Entidad, así como la evaluación del desempeño laboral y el Código de Integridad.
- **Retiro:** Dentro del Plan de Bienestar e Incentivos, se desarrollan actividades para los funcionarios prepensionados. Se deben tomar acciones en cuanto a la implementación del Programa para la desvinculación asistida y la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad.

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026

La planeación estratégica del Talento Humano se desarrolla teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público, desde el ingreso y la permanencia, hasta su retiro.

A continuación, se detalla cada subcomponente.

5.1. Ingreso

La provisión de los cargos de la Superintendencia de la Economía Solidaria se hará de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, elaborado para cada vigencia y según el tipo de empleo a proveer.

5.1.1. Plan Anual de Vacantes



Supersolidaria

El ingreso a los empleos de la planta de personal de la Superintendencia de la Economía Solidaria se realizará teniendo como base las siguientes acciones:

- Actualizar de manera permanente el inventario de los cargos vacantes
- Realizar una base de datos con la información de los retiros de funcionarios.

5.1.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Con el fin asegurar el normal funcionamiento de los procesos y procedimientos de la entidad se dará cumplimiento a lo previsto en este plan, pues la provisión de cargos se efectuará de acuerdo con el tipo de empleo: libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad, conforme a las normas que rigen la materia.

5.1.3. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano realiza un seguimiento constante a la actualización de hojas de vida y formato de declaración de bienes y rentas de los funcionarios de la entidad.

Para gestionar el proceso de actualización de las Hojas vida en el SIGEP, se divulgan constantes mensajes a través de correo electrónico, recordando a los funcionarios la obligatoriedad de mantener actualizada la hoja de vida y la realización de la declaración de Bienes y Rentas. Así mismo, se brinda asesoría telefónica y virtual a los funcionarios que requieren acompañamiento.

5.2. Permanencia

Una vez vinculados los funcionarios a la Superintendencia de la Economía Solidaria serán eje principal en el desarrollo de los programas de Formación y Capacitación, Evaluación del Desempeño, Bienestar, e Incentivos y Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST.

5.2.1. Capacitación y formación

La Superintendencia de la Economía Solidaria expide su Marco Estratégico 2023–2026 “Super – Visión Efectiva”, el cual orienta sus esfuerzos hacia la optimización de procesos, el fortalecimiento de la gestión, el incremento de la presencia institucional en las regiones y el aumento del impacto de sus acciones en favor de los grupos de valor.

La capacitación de los servidores de la Superintendencia de la Economía Solidaria estará relacionada con el desarrollo y potencialización de competencias laborales para el desempeño exitoso y la excelencia en los servicios a cargo de la entidad,



Supersolidaria

para lo cual se diseña anualmente el Plan Institucional de Capacitación –PIC y se ejecutará de acuerdo con el cronograma anual.

El PIC es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

En concordancia con lo anterior, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, expedido por la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), recomienda que las entidades no se enfoquen únicamente en ampliar conocimientos y habilidades, sino también en fortalecer los comportamientos deseados en el servidor público, tales como la vocación de servicio, la integridad, la lucha contra la corrupción, la cultura organizacional y el cambio cultural, entre otros aspectos.

En este contexto, la Supersolidaria diseñó el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026, con la participación activa de las dependencias en la identificación de necesidades reales de capacitación. Este proceso se adelantó teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, los resultados de las evaluaciones de desempeño, las auditorías internas y la normatividad vigente, con el propósito de consolidar iniciativas y enriquecer el plan con los diferentes aportes recibidos.

La entidad definió las capacitaciones programadas para el 2026 orientado en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan en el documento Plan Institucional de Capacitación:

- **EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS**
- **EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE**
- **EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**
- **EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA**
- **EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO**
- **EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA**

5.2.2. Inducción

El programa de Inducción de la Superintendencia de la Economía Solidaria tendrá por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, a los principios y valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y la importancia del cumplimiento de los objetivos institucionales, así mismo, crearle sentido de pertenencia hacia la entidad.

5.2.3. Inducción en el puesto de trabajo



Supersolidaria

En cada área se realiza el acompañamiento y entrenamiento en el puesto de trabajo, brindando una inducción específica, contextualización y funciones propias del cargo a proveer.

Finalmente, el profesional del Grupo de Talento Humano, designado por la Secretaría General, realizará seguimiento con respecto al acompañamiento que se realizó en el área una vez se causen el primer mes después del ingreso.

5.2.4. Reinducción

El programa de Reinducción de la Superintendencia de la Economía Solidaria estará dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad institucional.

5.2.5. Evaluación del Desempeño Laboral

El propósito de la Evaluación del Desempeño Laboral en la Superintendencia de la Economía Solidaria, es reconocer el aporte de los servidores al cumplimiento de las metas y proyectos institucionales, servir de herramienta para la formulación de planes de mejoramiento individual e institucional, que contribuyan a incrementar la calidad de los servicios ofrecidos.

Por lo anterior, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano acompañará a los funcionarios de carrera administrativa en el diligenciamiento etapa por etapa del aplicativo APP EDL, diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Así mismo, servirá de guía en el proceso de evaluación de los servidores vinculados en provisionalidad con el fin de garantizar el logro de los objetivos institucionales.

5.2.6. Plan de Bienestar en incentivos

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.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades aprobadas dentro del plan de bienestar, estas serán programadas de manera virtual y presencial cuando se requiera de acuerdo con la normatividad vigente. Es importante indicar que las actividades asociadas se encuentran establecidas dentro del documento Plan de Bienestar e Incentivos 2026.



Supersolidaria

5.2.7. Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, la Superintendencia de la Economía Solidaria incorpora el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como un eje estratégico orientado a la protección integral de la vida, la salud y el bienestar de los servidores públicos, contratistas, visitantes y demás partes interesadas.

El SG-SST tiene como propósito identificar de manera oportuna los peligros, evaluar y valorar los riesgos asociados a las actividades laborales, y establecer controles eficaces que permitan prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la ocurrencia de emergencias, promoviendo la participación activa de los servidores en la identificación, implementación y seguimiento de medidas preventivas y correctivas.

Así mismo, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo busca promover y mantener ambientes laborales sanos y seguros en todos los niveles de la entidad, fortaleciendo el compromiso, liderazgo y corresponsabilidad de los servidores públicos, independientemente de su forma de vinculación, en concordancia con los principios de trabajo digno y decente.

Como parte de la gestión integral del talento humano, se contempla la vigilancia y monitoreo del estado de salud de los funcionarios, con énfasis en los factores de riesgo presentes en la entidad, tales como los riesgos psicosociales, osteomusculares, caídas a nivel, riesgos asociados a la práctica deportiva y al tránsito, con el fin de implementar acciones de intervención oportunas y efectivas.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 incorpora el compromiso institucional con el cumplimiento estricto de la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales, así como con la mejora continua del desempeño del SG-SST, mediante la planificación, seguimiento, revisión y evaluación periódica de los resultados frente a objetivos medibles y buenas prácticas.

El Plan Anual de Trabajo del SG-SST se orienta igualmente al fortalecimiento de la capacidad de respuesta institucional ante situaciones de emergencia, mediante el mejoramiento del nivel de preparación y actuación de la brigada de emergencias y los grupos de apoyo, así como al acompañamiento profesional especializado para la adecuada gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La formulación y ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará conforme a los procedimientos formalizados por la entidad y será sometida a revisión de la Secretaría General y aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando su articulación con los objetivos estratégicos de la Superintendencia de la Economía Solidaria para la vigencia 2026.



Supersolidaria



5.3. Retiro

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, por ello la Superintendencia de la Economía Solidaria diseñará, ejecutará y evaluará las estrategias para reconocer la trayectoria laboral y agradecer por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan, recoger el conocimiento y experiencia de quien se retira, transferir el conocimiento ya sea de manera documental o a través de la capacitación para el relevo, en especial en aquellos casos de cargos críticos, y brindar apoyo y acompañamiento al servidor que se desvincula.

6. SEGUIMIENTO

El diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de los planes y programas que se deban realizar para la ejecución de las políticas de Talento Humano será responsabilidad de la Secretaria General a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano garantizando su alcance con óptimos estándares de calidad.