



Supersolidaria



Plan de Incentivos

2025

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVO	5
3. ALCANCE	5
4. METODOLOGIA DE CONSTRUCCIÓN	5
4.1. Alineación con los Objetivos Estratégicos	5
4.2. Fuentes para su construcción.....	5
5. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN	8
6. ACTIVIDADES	8
7. EJECUCIÓN	8
8. COMPONENTES BIENESTAR SOCIAL	9
8.1. Estímulos e incentivos	9
8.2. Calidad de Vida Laboral	9
8.3 Protección y Servicios Sociales.....	10
8.4. Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.....	10
ANEXOS	13



Supersolidaria

INTRODUCCIÓN

Para la Superintendencia de la Economía Solidaria, el talento humano es su activo más importante, entonces, considerando que el bienestar laboral es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, se implementan estrategias que permitan armonizar la vida familiar con la laboral y el fortalecimiento del clima laboral - organizacional.

De la misma manera el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, concibe al talento humano como el corazón y activo más importante con el que cuentan las entidades, y a través de la *Ruta de la Felicidad se menciona que la felicidad nos hace productivos y que múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia* (Departamento Administrativo de la Función DAFP).

Así mismo, el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, brinda lineamientos y recomendaciones que permiten desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decretoley 1567 de 19984 y el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público¹.

Así las cosas, la entidad a través del diseño e implementación del Plan de Bienestar Social y Estímulos para la vigencia 2025, y en cumplimiento a las directrices normativas y legales que rigen el sector público y el sentir de los funcionarios de la Supersolidaria, integramos en el citado plan actividades encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la Entidad.

¹ Programa Nacional de Bienestar, Departamento Administrativo de la Función Pública.



Supersolidaria

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:

LEGISLACIÓN	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.



Supersolidaria

2. OBJETIVO

Promover el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de los servidores de la Superintendencia de la Economía Solidaria y sus familias, dando respuesta a sus necesidades culturales, recreativas y deportivas, entre otras; además propiciar actitudes favorables frente a su actividad laboral, mayor identidad y compromiso con los fines de la Entidad, y mejoramiento del clima organizacional.

3. ALCANCE

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social y Estímulos, son todos los funcionarios de carrera, provisionales y colaboradores de la Superintendencia de la Economía Solidaria y su grupo familiar. Se desarrollará principalmente en la ciudad de Bogotá en un alto porcentaje dentro de las instalaciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

4. METODOLOGIA DE CONSTRUCCIÓN

4.1. Alineación con los Objetivos Estratégicos

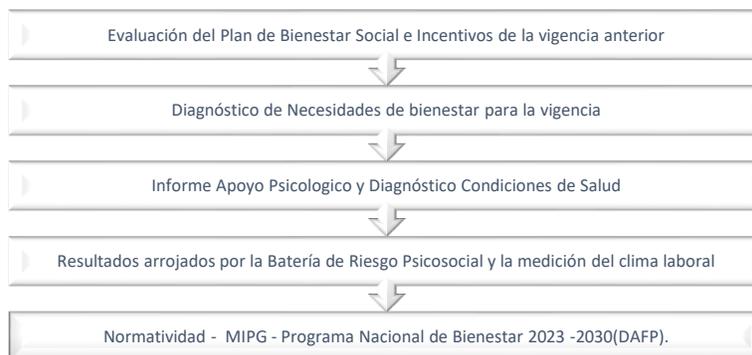
De acuerdo al marco estratégico de la Superintendencia de la Economía Solidaria, se interpreta que el Plan de Bienestar Social y Estímulos, es una herramienta de apoyo para el cumplimiento de la Misión y la Visión de la Supersolidaria, entendiendo que el capital humano es el corazón de la entidad, y por ende es importante generar planes institucionales y estratégicos de motivación y mejora del clima laboral, que permitan no solo el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud, bienestar físico y mental, si no que impacte en el incremento de su productividad laboral, y su compromiso con los fines de la Entidad.

4.2. Fuentes para su construcción

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



Supersolidaria



4.2.1. Evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Con el objetivo de evaluar el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos ejecutado durante la vigencia 2024, se aplicó encuesta de diagnóstico de necesidades y evaluación, en la cual participaron 62 funcionarios de la planta de personal activa a la fecha de aplicación del instrumento.

Referente a la encuesta de evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 se indago por las actividades de bienestar en las que participan y unas preguntas relacionadas con los aspectos que los hace feliz, para medir el impacto del plan y así tener en cuenta en la construcción del nuevo aquellas actividades con alta participación y las actividades que refieren son importantes para ellos están relacionadas con aquellas que armonizan la vida laboral con la familiar y personal.

No obstante, es evidente que deben fortalecerse e incentivar los temas de manejo y administración adecuada del tiempo libre, dado que en las distintas encuestas aplicadas por talento humano y la medición del clima laboral realizada, los servidores manifestaron que poseen alta carga laboral lo que no les permite participar en las actividades planeadas y por ende equilibrio entre el trabajo y su vida personal. Así mismo continuar fomentando los estilos de vida saludable a través del programa de Seguridad y Salud en el trabajo y manejo del estrés.

4.2.2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2025.

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 2024. (**Ver anexo 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2025**).

En esta encuesta se indagó por sus intereses sobre las actividades que les gusta realizar y que consideran deben ser incluidas en el plan para la vigencia 2025, y se procede a consolidar los resultados de la encuesta, priorizando los aspectos más relevantes para la elaboración de la propuesta de nuestro Plan de bienestar.

Lo planteado anteriormente, se puede evidenciar en el anexo 2. *Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2025.*

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

Los resultados arrojados en estos instrumentos y como las recomendaciones emitidas al respecto, son insumo a tener en cuenta en todos los planes que desarrolla y ejecuta talento humano.

En cuanto a la medición del riesgo psicosocial realizada en julio de 2024, se identificó que los riesgos combinados tanto para los líderes y jefes (Forma A) como para la población trabajadora que no supervisa personal (Forma B) presentan una calificación de riesgo global combinada de factores psicosociales intralaborales Riesgo Alto. Este resultado sugiere que las condiciones psicosociales actuales en la Entidad no son favorables y representan un riesgo significativo para el bienestar de los funcionarios (as) y contratistas, tanto en sus interacciones laborales como en su entorno fuera del trabajo. Por lo anterior, se deben incluir en los distintos planes de talento humano actividades que permitan intervenir dichos factores que están afectando el buen ambiente laboral.

Referente a la medición de clima laboral realizada durante el mes de diciembre de 2023 se evidencia que existe un ambiente propicio para el bienestar, los espacios de sano relacionamiento laboral que fomentan la integración, el crecimiento personal, así como profesional. Sin embargo, es necesario fortalecer los procesos de comunicación entre los grupos de trabajo y las recomendaciones emitidas en la misma.

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. Normatividad:

Así mismo es importante mencionar que se tienen en cuenta la normatividad vigente que rige la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Emitido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en el cual se expresan lineamientos de obligatorio cumplimiento, así como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.



Supersolidaria

Consolidada la información anterior, se realizó el proceso de priorización de las actividades que integrarían el Plan de Bienestar Social e Incentivos presentado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño 29 de enero de 2024, teniendo en cuenta también el presupuesto aprobado para la vigencia².

5. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN

En el plan de acción la Supersolidaria implementará actividades participativas que refuercen y faciliten el cumplimiento de los objetivos estratégicos, enmarcadas dentro de los siguientes principios:

1. Programa de salario emocional que genere motivación al funcionario para que se incremente la asistencia a todas las actividades programadas en la vigencia.
2. Divulgación permanente de la programación utilizando los medios internos (intranet, correo electrónico y pantallas).
3. Promover actividades que enaltezcan la dignidad humana.
4. Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
5. Velar por la contratación transparente y que cumpla con lo establecido en el manual de contratación de la entidad y verificar constantemente que los proveedores cumplan con las normas de calidad exigidas para cada caso.
6. Diseñar horarios y tiempos de ejecución de las actividades que promuevan la participación activa de los trabajadores o grupo familiar, según sea el caso.
7. Dar uso adecuado de los recursos asignados, mediante la planeación de actividades de calidad, y en lo posible celebradas dentro de las instalaciones de la entidad.

6. ACTIVIDADES

Ver Anexo No. 3. denominado *cronograma Plan de Trabajo 2025*.

7. EJECUCIÓN

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

² El cual pertenece al rubro A-2-2-2-9-6 Servicios de Esparcimiento, Culturales y Deportivos por valor de \$108.022.058

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.

Dentro de este componente se incluirán actividades tales como:

- Acompañamiento línea solidaria.



Supersolidaria

- 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 continuación³:

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.

³ Programa Nacional de Bienestar, Departamento Administrativo de la Función Pública.

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 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 14 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



Supersolidaria

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

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia de 2020, se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

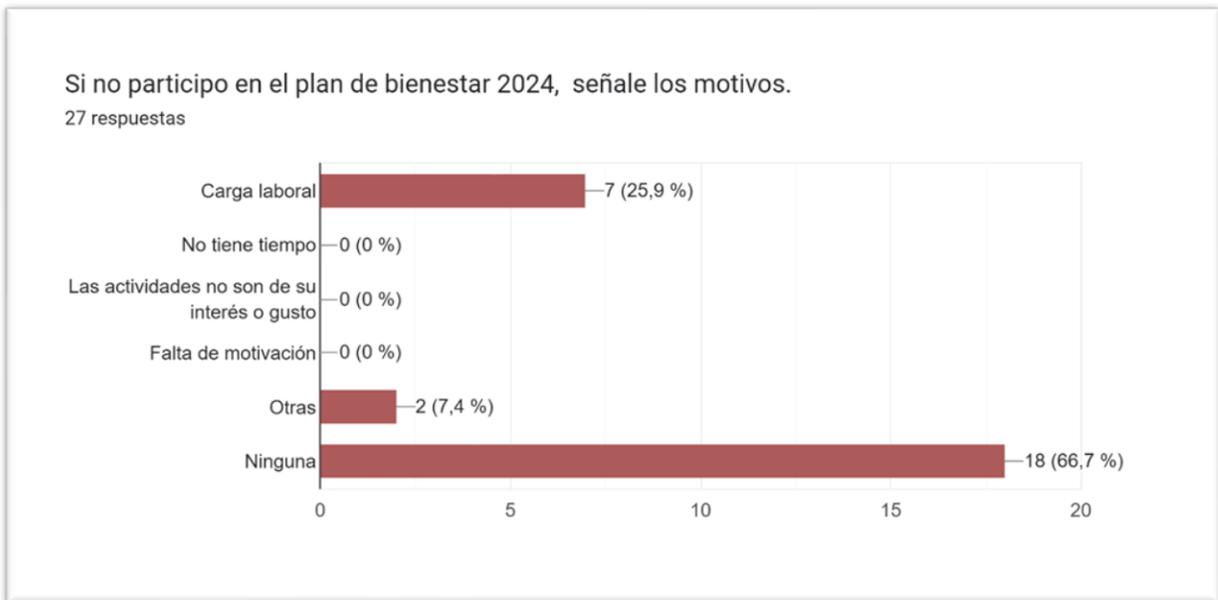
- ✓ CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS: Pretende establecer el cumplimiento de las actividades planeadas.
- ✓ NÚMERO DE ASISTENTES: Se evaluará el nivel de participación en las actividades.
- ✓ CALIDAD: Se evaluarán constantemente la calidad de los proveedores y los niveles de satisfacción ante la implementación de las actividades por parte de los trabajadores



Supersolidaria

ANEXOS

Anexo 1. Evaluación y Medición del Impacto Plan de Bienestar 2024

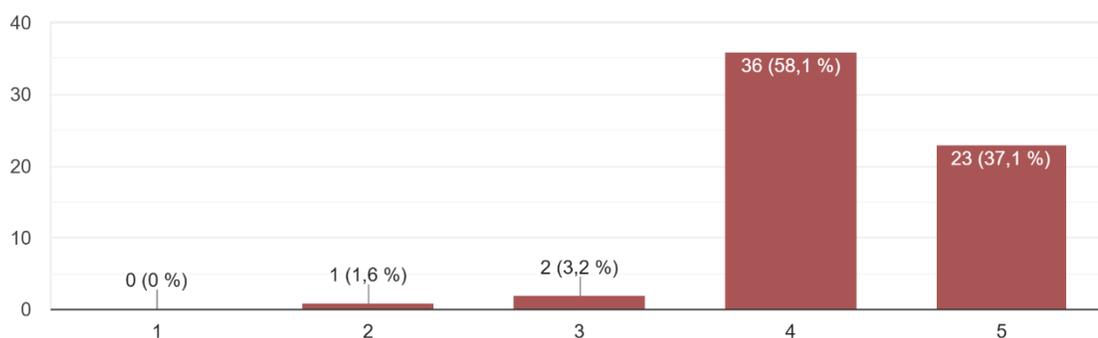




Supersolidaria

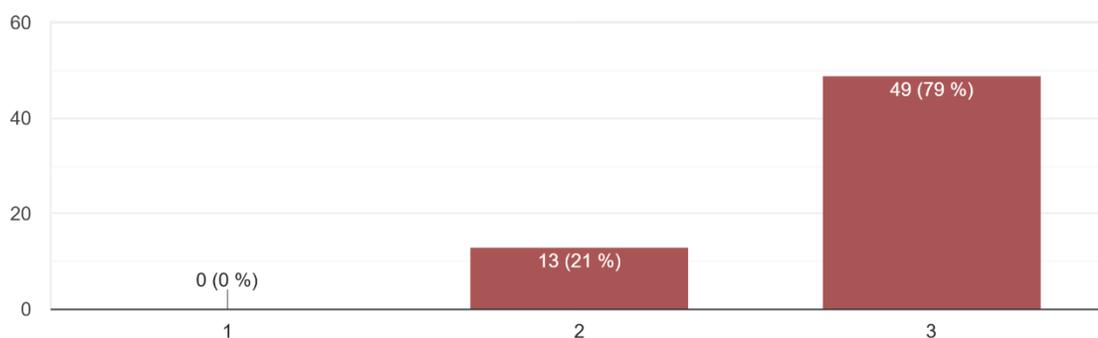
En una escala del 1 al 5 como califica el Plan de bienestar y estímulos ejecutado durante el 2024?
Siendo 1 malo y 5 excelente.

62 respuestas



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

62 respuestas

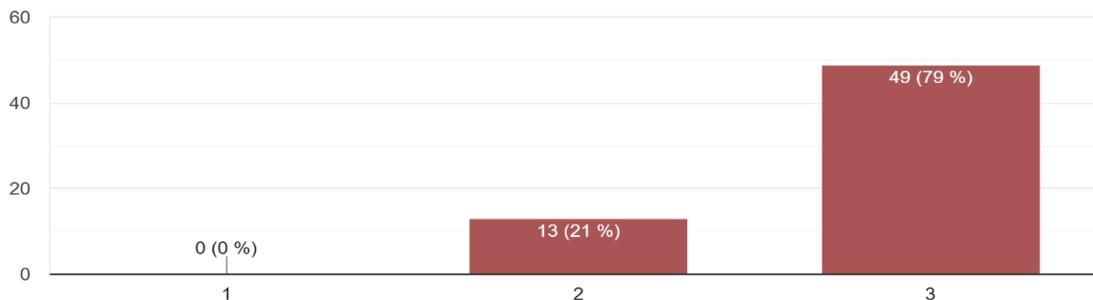




Supersolidaria

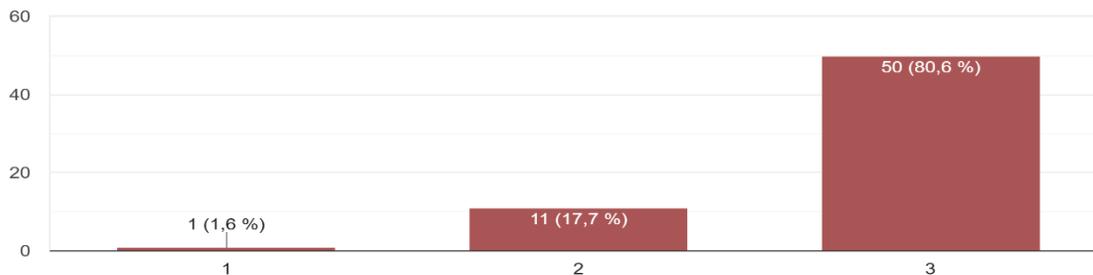
Considera que, con las actividades realizadas dentro del Plan de Bienestar Estímulos, e Incentivos se contribuye a mejorar el clima laboral de la entidad.

62 respuestas



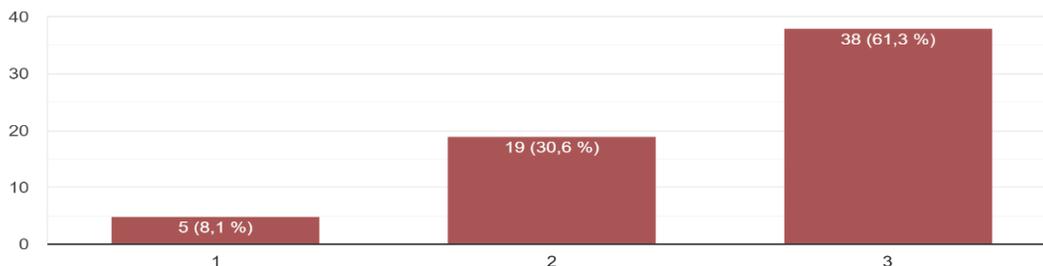
Las actividades realizadas dentro del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se mejora su calidad de vida laboral en la entidad.

62 respuestas



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

62 respuestas

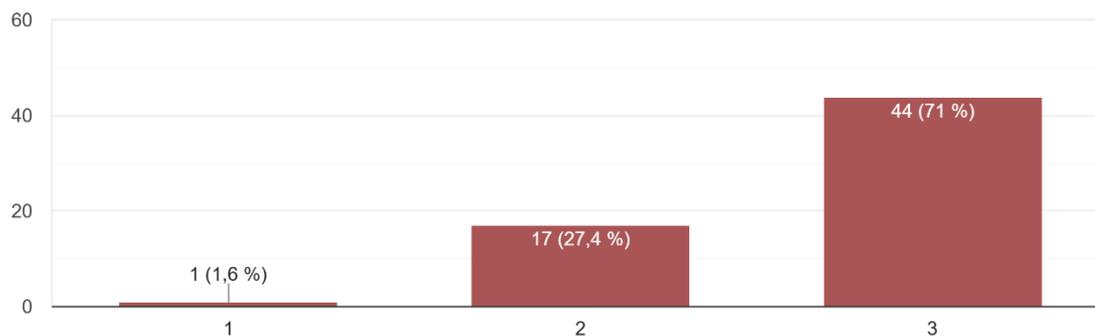




Supersolidaria

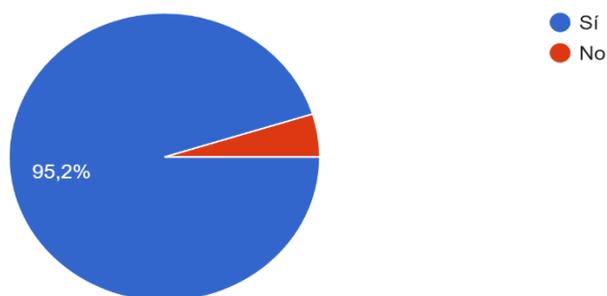
Las actividades implementadas dentro de los programas del plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos fueron de su interés

62 respuestas



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

62 respuestas

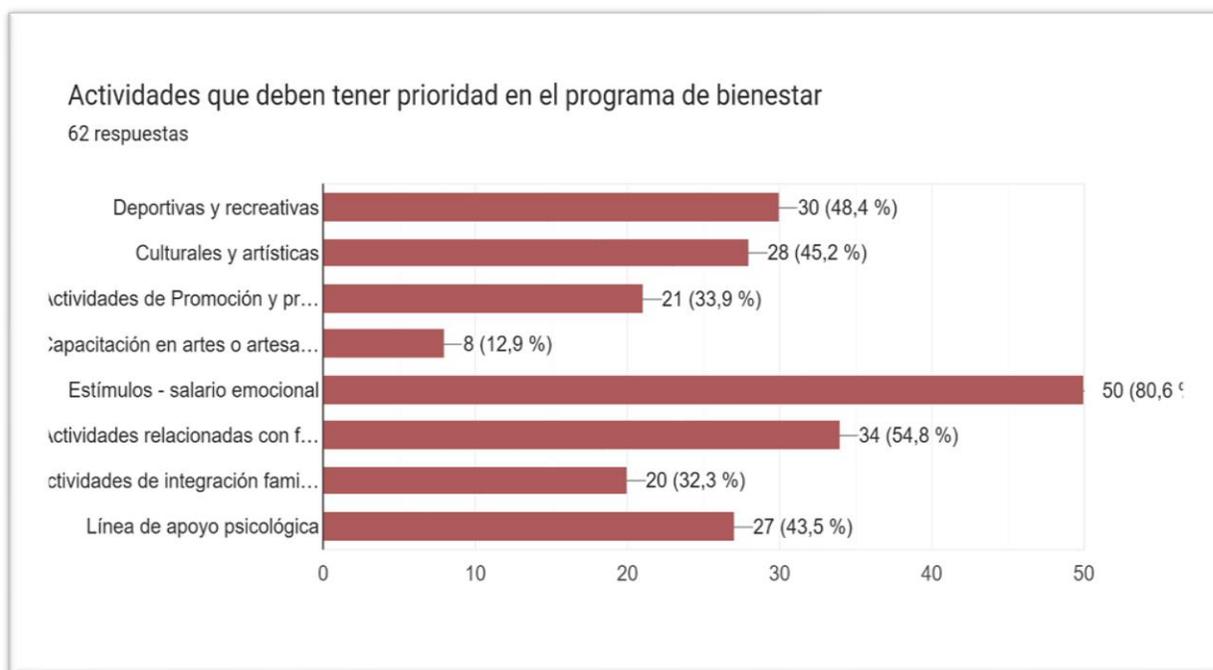




Supersolidaria

ANEXO 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2025.

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 2025 *la cual contó con las siguientes características:*

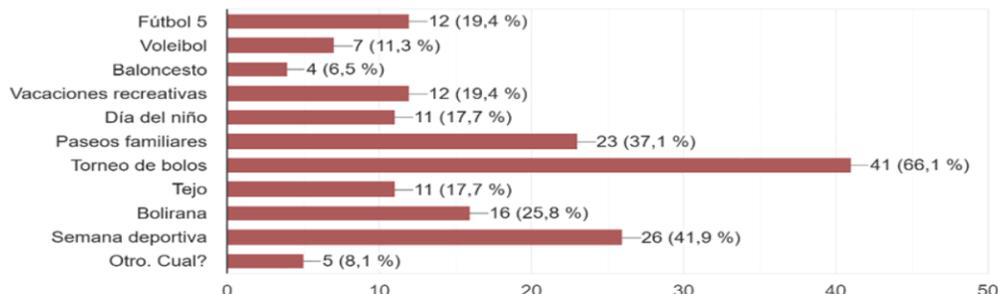




Supersolidaria

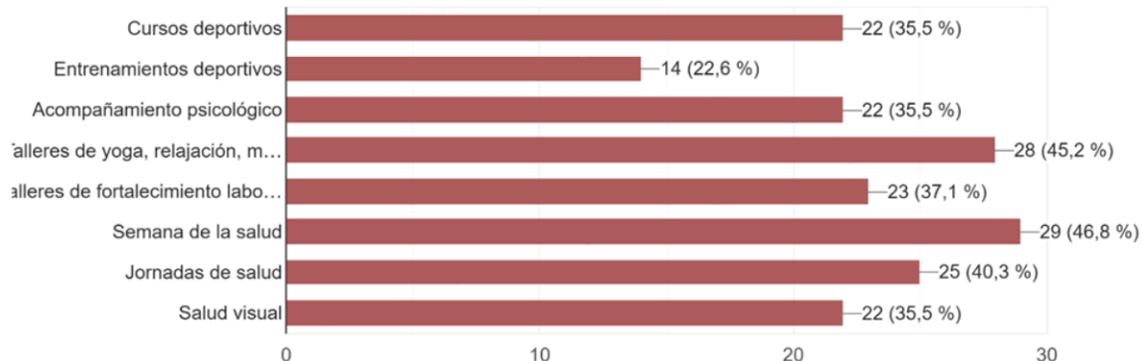
De las siguientes actividades deportivas y recreativas cuales son de su preferencia?

62 respuestas



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

62 respuestas

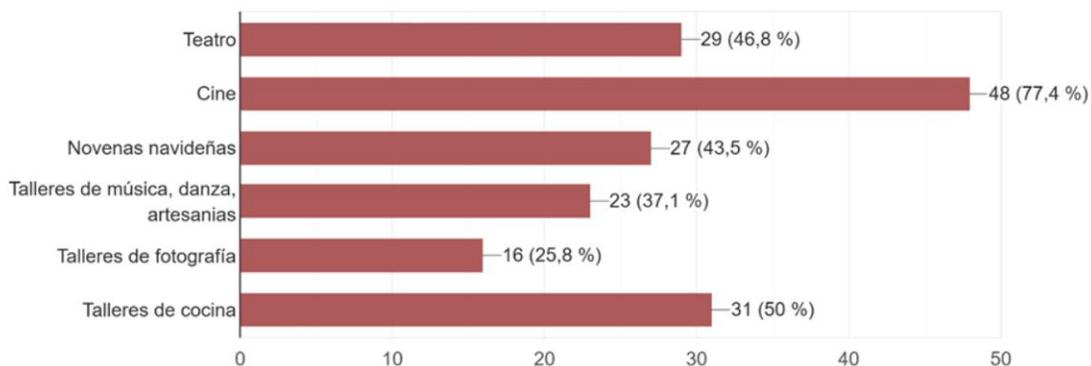




Supersolidaria

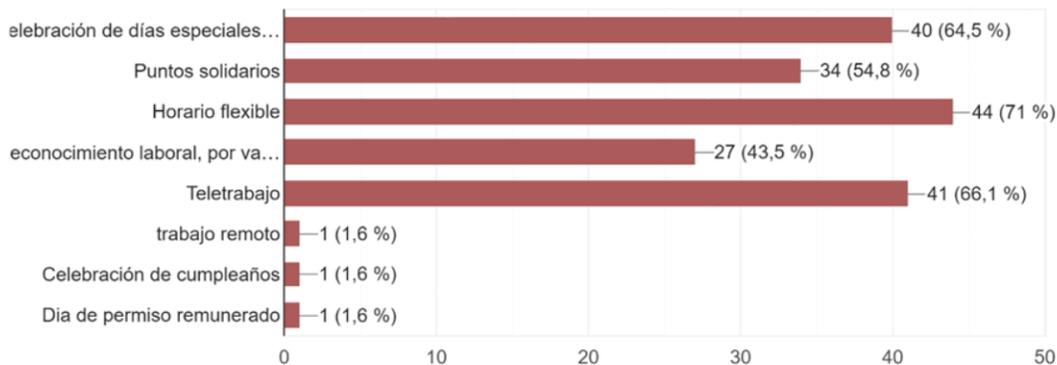
De las siguientes actividades culturales y artísticas cuales son de su preferencia?

62 respuestas



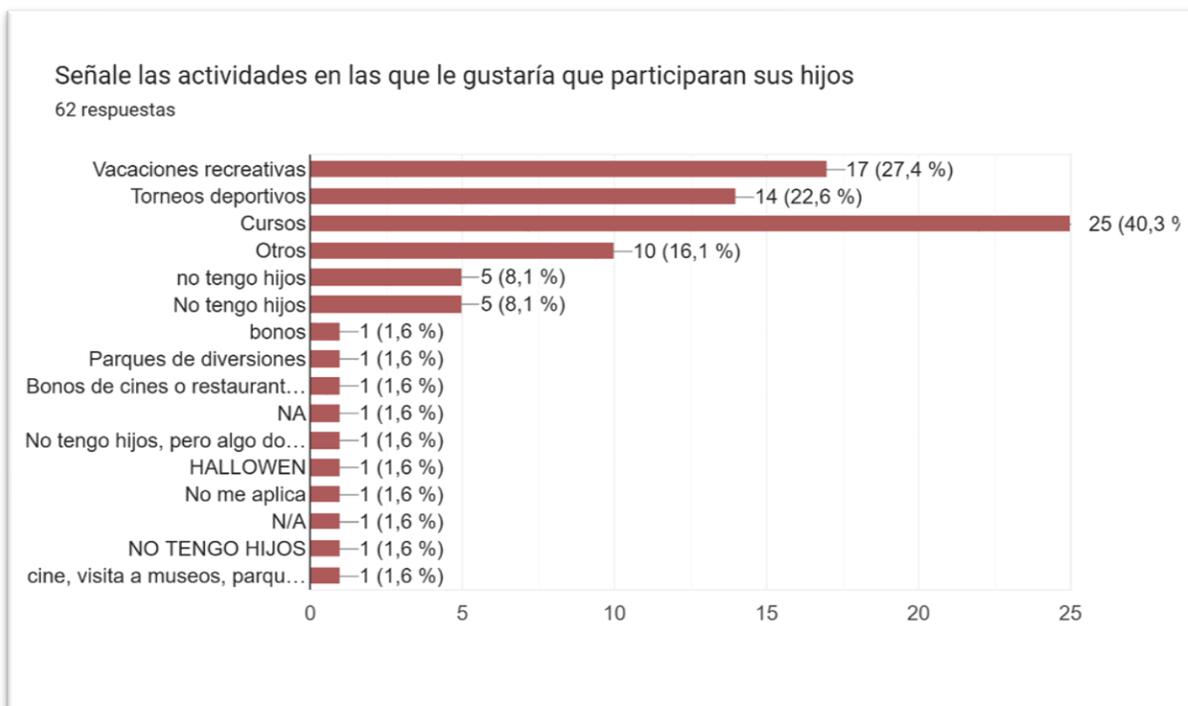
Actividades de estímulos - salario emocional

62 respuestas





Supersolidaria





Supersolidaria

Anexo 3. Plan de trabajo.