



**SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y  
SEGURIDAD PRIVADA**



**PLAN ANUAL DE BIENESTAR**

**SECRETARIA GENERAL GRUPO DE RECURSOS  
HUMANOS**

**BOGOTÁ D.C.  
2025**

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

Memorando N°

**Contenido**

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO .....	3
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
4. ALCANCE .....	3
5. MARCO LEGAL .....	4
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES .....	6
7. ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	8
8. VALORES DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	11
9. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO Y ESTRUCTURA DEL PLAN .....	12
10. FUENTES DE INFORMACIÓN INSUMO PARA EL DIAGNÓSTICO Y ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN.....	12
11. ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2025 .....	14
12. DISEÑO Y ESTRUCTURA DEL PLAN 2025 .....	16
13. PRESUPUESTO .....	19
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	19
15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	20

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRÍA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

## Memorando N°

### 1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan de Bienestar 2025 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de sus servidores públicos, reconociendo su labor, fortaleciendo su sentido de pertenencia y promoviendo su desarrollo integral.

Este plan también busca fortalecer el clima laboral y facilitar la integración de los nuevos servidores públicos, fomentando el trabajo en equipo y la interacción con aquellos que ya cuentan con experiencia y conocimiento institucional.

Alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, el plan incorpora estrategias innovadoras para gestionar el Talento Humano, enfocándose en equilibrar las dimensiones familiar, social y laboral de los servidores, lo que contribuye tanto a su bienestar como a la efectividad organizacional.

Con estas acciones, la Superintendencia reafirma su compromiso con el desarrollo profesional de sus funcionarios, el fortalecimiento del clima organizacional y el bienestar integral de su equipo humano, reconociéndolo como el activo más valioso de la entidad.

### 2. OBJETIVO

Adoptar un plan de bienestar social que promueva la salud integral, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y fortalezca la identidad institucional y la vocación de servicio público. Esto contribuirá al incremento de la motivación y productividad de los servidores y servidoras públicas de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

### 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de bienestar de los servidores públicos mediante herramientas diagnósticas, para planificar actividades relevantes durante 2025.
- Diseñar actividades que favorezcan la mejora de la calidad de vida de los funcionarios, fomenten su motivación y refuercen el sentido de pertenencia, promoviendo una cultura organizacional positiva dentro de la Entidad.
- Elaborar una estrategia para mejorar la participación de los servidores en las actividades programadas.

### 4. ALCANCE

El Plan de Bienestar 2025 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada se inicia con la consideración del marco legal, que abarca la normativa relacionada con el bienestar social de los servidores públicos y sus familias, así como los lineamientos conceptuales pertinentes. A continuación, se procederá con la identificación de las necesidades de bienestar de los servidores públicos, mediante la recolección de información proveniente de diversas fuentes clave, tales como: los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar 2025, los resultados del FURAG 2024 y las mediciones del DANE, los cuales servirán para generar el diagnóstico correspondiente.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

Memorando N°

A partir de este diagnóstico, se continuará con el diseño y la estructuración del Plan de Bienestar Social 2025, siguiendo las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

El alcance del Plan culmina con el seguimiento de la satisfacción y el cumplimiento del mismo, a través de los informes semestrales cargados en la plataforma de gestión de la Entidad SVE. Este proceso incluye el control y evaluación de las actividades desarrolladas, utilizando indicadores específicos y su correspondiente análisis.

**5. MARCO LEGAL**

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	Establece en su Artículo 54 <i>"es obligación del estado y de los empleadores, ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"</i> .
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 19, Art. 20, Art. 21	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
Ley 909 de 2004, Art. 36. Parágrafo.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
Decreto 1083 de 2015 Título 10 Estímulos, Art. 2.2.10.1, Art. 2.2.10.2, Art. 2.2.10.4, Art. 2.2.10.5, Parágrafo. Art. 2.2.10.6, Art. 2.2.10.7, Art. 2.2.10.8, Art. 2.2.10.9, Parágrafo. Art. 2.2.10.10, Parágrafo. Art. 2.2.10.11, Art. 2.2.10.12, Art. 2.2.10.13, Art. 2.2.10.14, Art. 2.2.10.15, Parágrafo 1, Parágrafo 2, Art. 2.2.10.16, Art. 2.2.10.17.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Ley 1811 de 2016 Art. 1, Art. 5	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.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS



## Supervigilancia

### Memorando N°

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Decreto 648 de 2017 Art. 2.2.5.5.53, Art. 2.2.5.5.54	Por el cual se modifica y se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del sector de la Función Pública.
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Sentencia C-527 de agosto de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Ley 1857 de 2017 Art. 5, Parágrafo	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.
Resolución 2423 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de las estrategias "Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral" tiene por objeto establecer los parámetros técnicos para la operación de la estrategia, así como las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que estas deben tener.
Ley 1960 de 2019 Art. 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998	Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
CONPES 3992 de 2020	El Consejo Nacional de Política Económica y Social expidió el documento 3992 "estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia", debido a que gran parte de la población colombiana ha presentado un continuo deterioro de su salud mental en los últimos 20 años.
Sentencia Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil 11001-03- 06-000-2020-00205-00(2455) del 18 de diciembre de 2020	Programas de bienestar social e incentivos para empleados del Estado. Educación formal y no formal. Empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional.
Ley 2088 de 2021	Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras disposiciones.
Ley 2121 de 2021	Por medio de la cual se crea el régimen de Trabajo Remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Ley 2306 de 2023	Por medio del cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la creación de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras Disposiciones.

Página 5 de 20

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRÍA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

Memorando N°

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
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
Ley 823 de 2003	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
Ley 1761 de 2015	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)"
Ley 1010 de 2006	La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Página 6 de 20

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS



## Supervigilancia

### Memorando N°

#### Calidad de Vida

- De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), la calidad de vida se define como la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), así como sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones

#### Calidad de Vida Laboral

- Hace referencia a un ambiente de trabajo percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Este entorno permite el desarrollo de conocimientos, habilidades técnicas y competencias, promoviendo un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados. Además, enaltece la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

#### Cambio Organizacional

- Se entiende como el proceso de adaptación que las organizaciones atraviesan frente a transformaciones derivadas de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

#### Clima Laboral

- El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo, las cuales impactan los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características suelen ser relativamente permanentes en el tiempo y pueden variar entre entidades o dependencias dentro de una misma organización. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

#### Calidad de Vida

- De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), la calidad de vida se define como la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), así como sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones

#### Calidad de Vida Laboral

- Hace referencia a un ambiente de trabajo percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Este entorno permite el desarrollo de conocimientos, habilidades técnicas y competencias, promoviendo un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados. Además, enaltece la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

#### Cambio Organizacional

- Se entiende como el proceso de adaptación que las organizaciones atraviesan frente a transformaciones derivadas de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

#### Clima Laboral

- El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo, las cuales impactan los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características suelen ser relativamente permanentes en el tiempo y pueden variar entre entidades o dependencias dentro de una misma organización. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DÍANA CAROLINA SANABRÍA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

## Memorando N°

### Factores Psicosociales

- Incluyen aspectos intralaborales, extralaborales y características individuales del trabajador. Estos factores, en interacción dinámica, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5)

### Salud Mental

- Definida por la OMS como un estado de bienestar en el que la persona es capaz de afrontar el estrés cotidiano, trabajar productivamente y contribuir a su comunidad. También implica el desarrollo pleno de las potencialidades individuales y es una parte integral de la salud pública. (Posada, J., 2003. Biomédica)

### Prevención de la Violencia Laboral

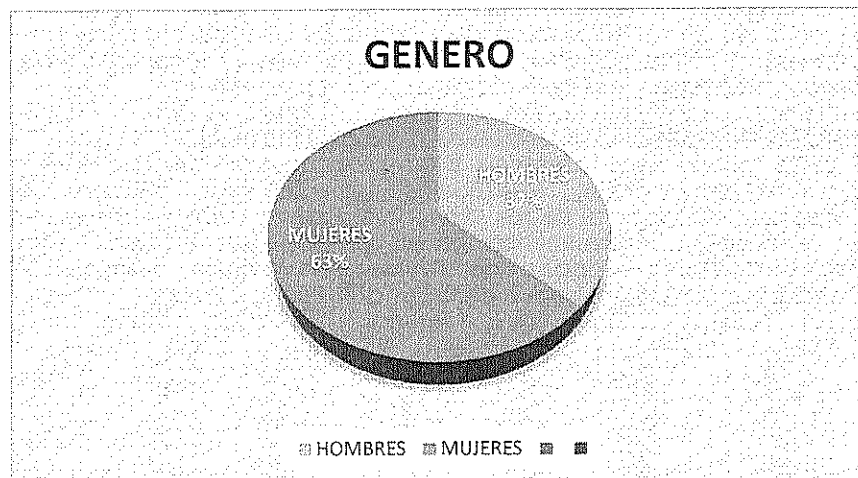
- Consiste en la implementación de estrategias, políticas y programas destinados a identificar, abordar y mitigar conductas violentas o agresivas en el entorno laboral. Esto incluye el acoso laboral, la discriminación, la intimidación y cualquier comportamiento que afecte la dignidad, la seguridad y la salud mental de los servidores públicos. Un ambiente libre de violencia laboral contribuye al bienestar colectivo, fortalece la cohesión del equipo y promueve la productividad. (Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en Colombia)

## 7. ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El proceso de gestión del talento humano cuenta con una herramienta que permite visualizar, en tiempo real, la información relacionada con los servidores de la entidad, facilitando la generación de los reportes necesarios para gestionar de manera eficiente la caracterización del personal activo en la planta de personal.

A continuación, se presenta el análisis de las características relevantes de los servidores de la entidad, detallado de la siguiente manera:

- ✦ **Género:** Actualmente, las mujeres representan el 63% de la fuerza laboral, mientras que los hombres constituyen el 37%. Este dato refleja el compromiso de la entidad con la diversidad y la igualdad, promoviendo un entorno inclusivo en el que se valora y reconoce la contribución de todos los miembros del equipo, sin importar su género.



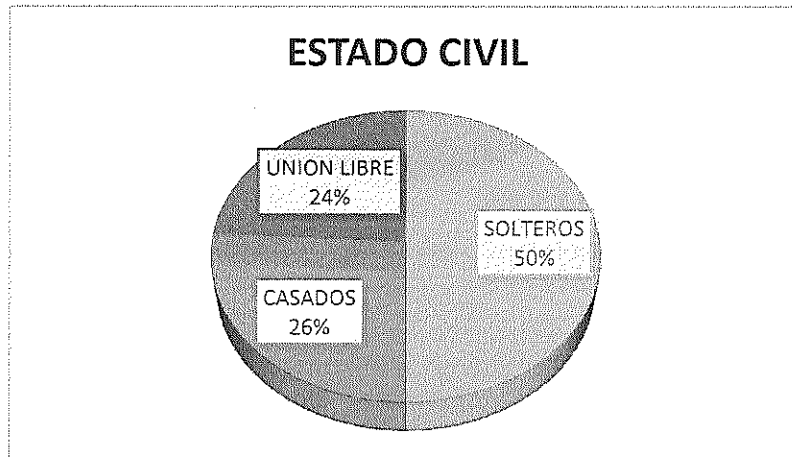
	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS



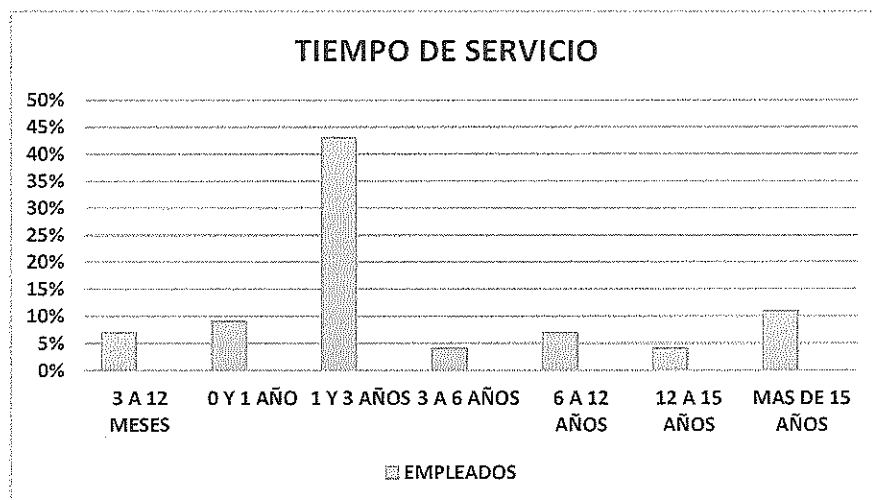
## Supervigilancia

### Memorando N°

- Estado civil:** Se observa una clara predominancia del estado civil "soltero" entre la mayoría de los servidores, lo que indica que es el estado civil más común dentro de la fuerza laboral. Asimismo, un 26% de los servidores están "casados" y un 24% se encuentran en "unión libre". Esta diversidad en los estados civiles refleja la pluralidad de los equipos de trabajo, lo que brinda a la entidad la oportunidad de ajustar sus políticas y beneficios de manera más inclusiva, adaptándose a las distintas necesidades y preferencias de sus servidores.



- Tiempo de servicio:** La entidad cuenta con una población predominantemente joven, ya que el 43% de sus servidores tienen menos de tres años de servicio. Este dato refleja un proceso de crecimiento y renovación dentro de la organización.

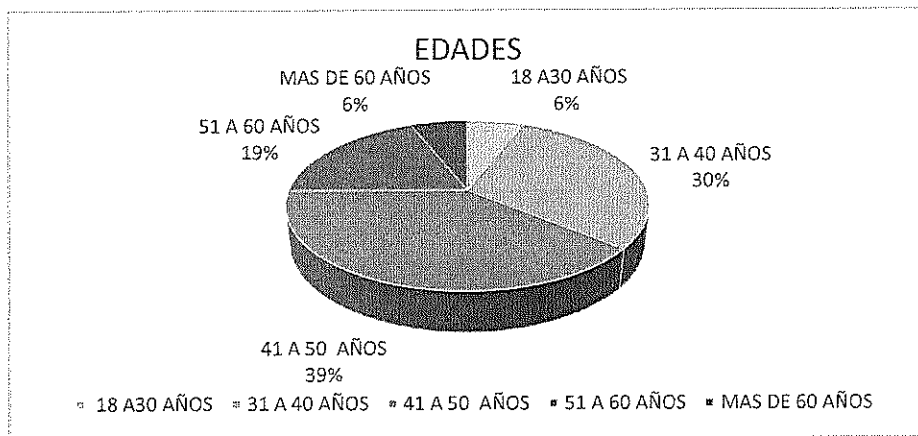


- Edad:** La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada está mayoritariamente conformada por la generación X, que representa el 39% de los servidores. Esta generación, reconocida por su dedicación, experiencia y habilidades, desempeña un papel clave en el crecimiento y la estabilidad de la entidad. Su valiosa contribución estratégica y su profundo conocimiento constituyen un activo esencial para la organización. Es fundamental reconocer y potenciar el liderazgo y la experiencia que la generación X aporta a nuestra

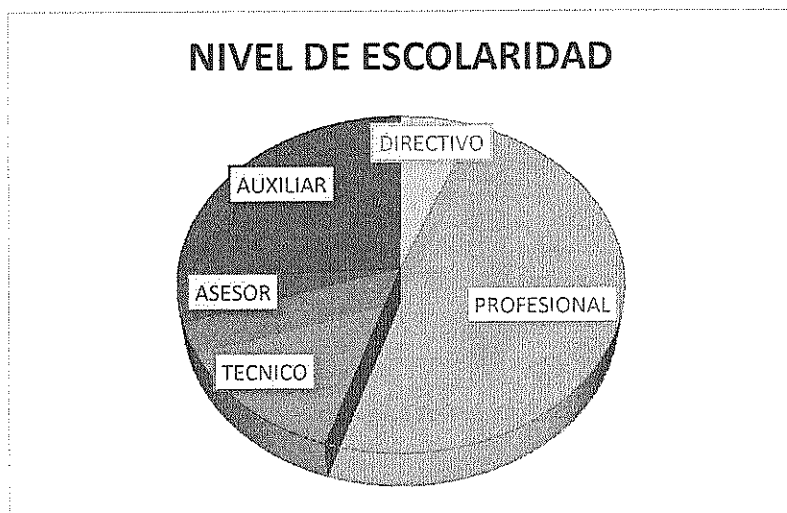
	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

Memorando N°

fuerza laboral. Su presencia fortalece la diversidad generacional, brindándonos una amplia gama de perspectivas y capacidades para enfrentar los retos y desafíos, lo que garantiza el cumplimiento de nuestra misión institucional.



➤ **Nivel de escolaridad:** En cuanto a los niveles de escolaridad, es relevante resaltar que los mayores porcentajes se concentran en los grados de profesionales y especialistas. Este resultado refleja una fuerza laboral altamente capacitada y comprometida con la educación continua. La destacada presencia de profesionales y especialistas evidencia el esfuerzo y la dedicación de nuestros servidores para adquirir conocimientos y habilidades especializadas en sus respectivos campos. Esta sólida formación académica y experiencia específica no solo enriquece a la entidad, sino que también impulsa su éxito y crecimiento sostenido.



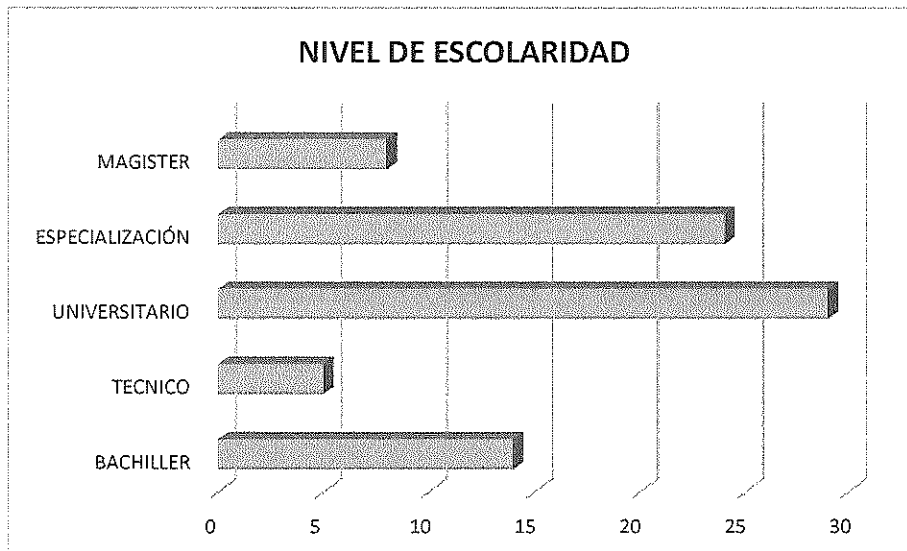
➤ **Niveles de cargo:** La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada está firmemente orientada hacia una estructura profesionalizada en todos los niveles de cargo. Este enfoque refleja el compromiso de mantener altos estándares de experiencia y competencia en cada rol y responsabilidad dentro de la entidad. Se valora profundamente tanto la especialización como la experiencia en todos

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

## Supervigilancia

### Memorando N°

los niveles, lo que nos permite ofrecer un servicio de calidad superior y alcanzar nuestros objetivos con eficiencia y efectividad. La profesionalización de la entidad es clave para asegurar un desempeño sólido y sostenible, mientras seguimos avanzando hacia el mejoramiento continuo.



PLANTA DE PERSONAL POR NIVELES	N°
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada	1
Superintendentes delegadas	6
Secretario General	2
Jefes Oficina Asesoras	4
Asesor del Sector Defensa	1
Profesional de Defensa	44
Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	14
Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	22
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>

### 8. VALORES DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en cumplimiento con los lineamientos establecidos por el Código de Valores del Departamento Administrativo de la Función Pública, ha integrado estos valores al Decálogo de la Entidad, con el fin de fomentar que los servidores públicos los interioricen y se comprometan activamente con la integridad en su desempeño diario. En este contexto, es fundamental resaltar la inclusión de estos valores en el Plan de Bienestar, ya que juegan un papel crucial en el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional.

**COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi labor como servidor público y me dispongo permanentemente a comprender y resolver las necesidades de las personas con las que interactúo, buscando siempre mejorar su bienestar.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

**Memorando N°**

**DILIGENCIA:** Cumplimiento con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo con atención, prontitud, destreza y eficiencia, optimizando el uso de los recursos del Estado.

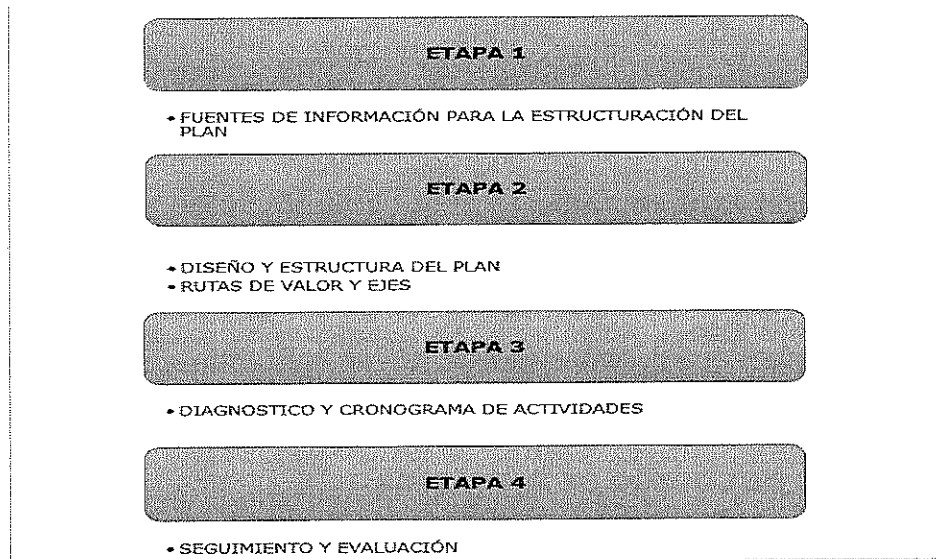
**HONESTIDAD:** Actúo siempre con base en la verdad, cumpliendo mis responsabilidades con transparencia y rectitud, siempre en favor del interés colectivo.

**JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

**RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato con dignidad a todas las personas, respetando sus virtudes y defectos, sin importar su rol, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**9. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO Y ESTRUCTURA DEL PLAN**

Conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a través del Programa Nacional de Bienestar: **"SERVIDORES SALUDABLES ENTIDADES SOSTENIBLES" 2023-2026**, se elabora el plan de Bienestar Social vigencia 2025 de la Entidad a partir de la metodología establecida la cual cuenta con tres (4) etapas como se muestra a continuación:



**10. FUENTES DE INFORMACIÓN INSUMO PARA EL DIAGNÓSTICO Y ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN**

En esta etapa, se hace referencia a las fuentes de información que servirán como insumo para la estructuración del presente del presente plan así:

**a. Resultados del Diligenciamiento del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)**

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRÍA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

Supervigilancia

Memorando N°

Para la vigencia 2023, la Supervigilancia implemento los ejes correspondientes: Salud mental, Convivencia social, Alianzas interinstitucional, trasformación digital, Dando cumplimiento a los lineamientos contemplados en el Programa Nacional de Bienestar de 2020-2022

58. De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, indique cuáles de sus ejes implementó la entidad en su Plan de Bienestar Social e Incentivos, durante la vigencia evaluada:

Selección múltiple

Código: GTH/224

- Equilibrio psicosocial
- Salud mental
- Convivencia social
- Alianzas interinstitucionales
- Transformación digital
- No ha implementado ninguno de los ejes
- No tiene conocimiento del tema

Evidencia:

La entidad dentro del Plan Anual de Bienestar Social implemento el eje de Salud Mental, el eje de Convivencia Social, el eje Alianzas interinstitucionales, el eje Transformación Digital disponible para consulta en el siguiente link:

<https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/10075/plan-estrategico-de-talento-humano-2023/genPagdoc5867=2>

59. Frente a la medición del clima organizacional, realizada en los últimos dos años, la entidad:

Selección única

Código: GTH/225

De acuerdo con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el

- Implementó mejoras con base en los resultados y cuenta con las evidencias:
- Se realizó la medición del clima, pero sus resultados no fueron utilizados para implementar mejoras
- No se han realizado mediciones del clima organizacional en los últimos dos años

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

Memorando N°

59. Frente a la medición del clima organizacional, realizada en los últimos dos años, la entidad:

Código: G11225

Código: G11225

De acuerdo con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el

- Implementó mejoras con base en los resultados y cuenta con las evidencias:
- Se realizó la medición del clima, pero sus resultados no fueron utilizados para implementar mejoras
- No se han realizado mediciones del clima organizacional en los últimos dos años

Teniendo en cuenta las recomendaciones de los resultados de la medición de clima laboral y cultura organizacional 2024, se trabajarán las acciones pertinentes para mejorar cada uno de los aspectos contenidos en el informe final de dicha medición, buscando ayudar a mejorar el ambiente laboral, la eficacia y la satisfacción de los servidores, fortalecer la cultura positivamente y promover un entorno de trabajo más saludable y productivo.

60. ¿La entidad adelantó diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad?

Código: G11226

- Sí, y cuenta con las evidencias:
- Sí, y se han hecho intervenciones a partir de dicho diagnóstico y se cuenta con las evidencias:
- No

**Evidencia:**

Durante la vigencia del 2023 se realizó la medición de cultura organizacional, en compañía de la empresa Labonet se realizó un informe en donde se establece un plan de acción para realizar mejoras.  
[https://supervigilanciagovco.sharepoint.com/:b/s/GrupodeRecursosHumanos/ESRDzY4F55LqI3kxibYB0AB3EONz7Ye3ZE\\_NB/yvIXfpA?e=E0NyqB](https://supervigilanciagovco.sharepoint.com/:b/s/GrupodeRecursosHumanos/ESRDzY4F55LqI3kxibYB0AB3EONz7Ye3ZE_NB/yvIXfpA?e=E0NyqB)

61. ¿La entidad implementó la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017?

Código: G11227

- Sí, indique cuántas madres fueron beneficiarias de las salas amigas de lactancia en el último año:
- Sí se implementó la estrategia, pero para la vigencia evaluada no hubo madres usuarias
- No

62. En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016, ¿la entidad promovió el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos?

Código: G11228

- Sí, indique cuántos servidores de la entidad hicieron uso de la bicicleta en el último año, para llegar a su lugar de trabajo:

- Sí, Se promovió el uso de la bicicleta y se cuenta con las evidencias, pero ningún servidor hizo uso de ella durante la vigencia evaluada
- No

63. A la luz de la Ley 1010 de 2006 la entidad:

Código: G11229

- Contó con un protocolo para atender casos de acoso laboral
- Contó con un comité de convivencia laboral

**Evidencia:**

La entidad cuenta con un comité de convivencia laboral el cual se reúne cada vez que se presente alguna situación y se realizan informes trimestrales.  
<https://supervigilanciagovco.sharepoint.com/:f/s/GrupodeRecursosHumanos/EKVHywqB15ZDIrFY5BNCxikBkP5uwFWN6z4VHQ3nVH1PzA?e=pa4VBq>

- Ninguna de las anteriores

## 11. ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2025

Su propósito fue obtener información directa de los servidores públicos sobre sus necesidades, expectativas y percepciones en relación con su entorno laboral.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRÍA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

## Supervigilancia

### Memorando N°

En la primera parte de la encuesta se solicitaron datos como nombres y apellidos, dependencias y grupos de trabajo al que pertenece el servidor público, enseguida las preguntas divididas en tres temas como se muestra a continuación:

ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2025 - Guardado

[Inicio](#) | [Configuración](#) | [Vista previa](#) | [Recopilar respuestas](#)

**10. NECESIDADES PARA DISEÑAR LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR VIGENCIA 2025**  
 A continuación, se presentan una serie de actividades propuestas para incluir en el Plan de Bienestar 2025. Le solicitamos indicar las que le resulten de mayor interés, marcando un máximo de 3 opciones en orden de preferencia:

\*

Seleccione como máximo 3 opciones.

- Actividades Físicas y Deportivas
- Actividades Recreativas.
- Actividades Artísticas y culturales.
- Actividades de promoción y prevención de salud.
- Actividades para fortalecer habilidades y crecimiento personal.
- Actividades para fortalecer su calidad de vida y entorno familiar
- Incentivos, Estímulos y reconocimientos
- Actividades para celebrar el día de la familia.
- ¿Propuestas para enaltecer su trabajo y reconocimiento que se incluyan en el Plan de incentivos?

**11. ¿Cuál fue la actividad que más le gustó en el 2024? \***

Escriba su respuesta

**12. ¿Cuál fue la actividad que menos le gustó en el 2024? \***

Escriba su respuesta

\*\*\*

**13. ¿Cómo calificaría su satisfacción general con las actividades de bienestar realizadas en el 2024? \***

- Muy insatisfecho (a)
- Insatisfecho (a)
- Neutral
- Satisfecho (a)
- Muy satisfecho (a)

**14. De 1 a 10, ¿cómo calificaría su nivel de participación en las actividades realizadas en 2024?**

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

Memorando N°

15. CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM

¿Conoce y ha utilizado los servicios de la caja de compensación familiar CAFAM? \*

Sí

No

16. ¿Cuáles de los siguientes servicios ofrecidos por la caja de compensación familiar utilizó en el año 2024? (Marque con una X las opciones correspondientes): \*

Turismo

Subsidio

Créditos

Educación

Deportes

Salud

Vivienda

Recreación

Vivienda

Recreación

Cultura

17. ¿Le gustaría que la entidad cambiara su Caja de Compensación? \*

Sí

No

18. ¿A que Caja de Compensación le gustaría estar afiliado(a)? \*

Escriba su respuesta

19. Observaciones o Comentarios \*

Escriba su respuesta

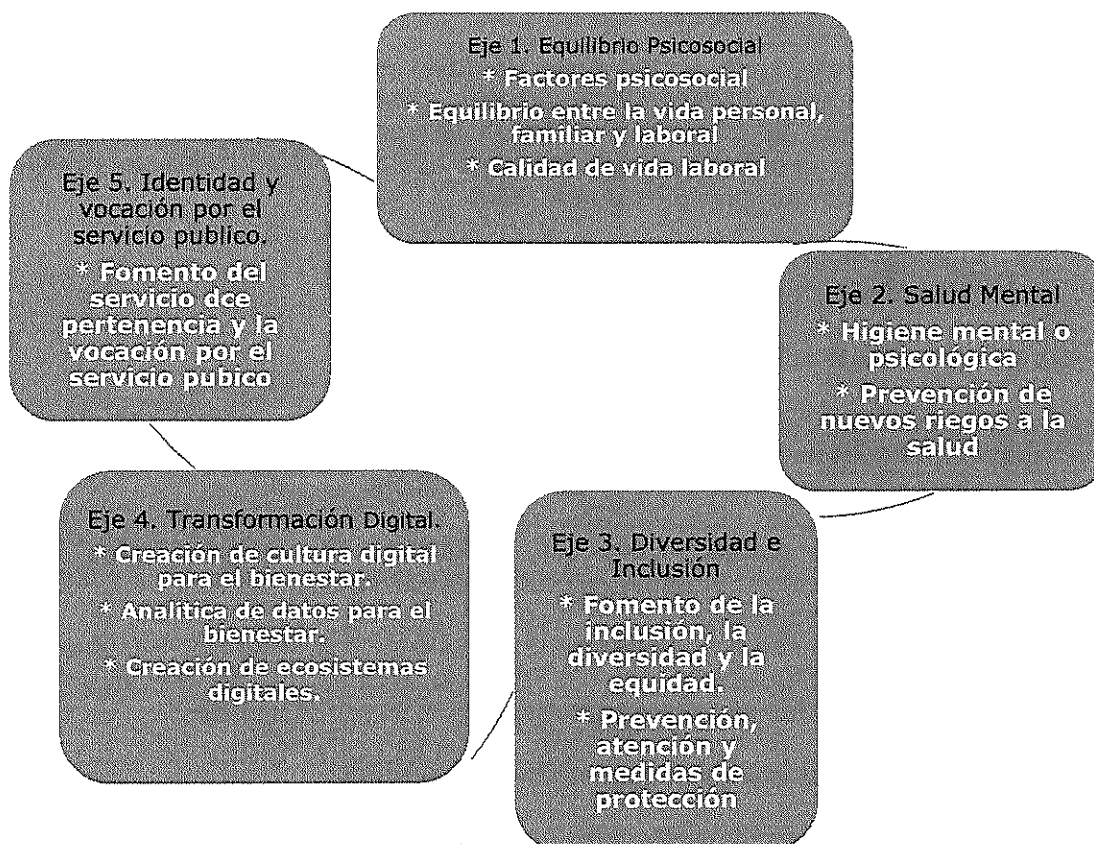
12. DISEÑO Y ESTRUCTURA DEL PLAN 2025

Las actividades programadas están organizadas en función de los pilares esenciales de la calidad de vida, abordando transversalmente las dimensiones clave definidas en las rutas de creación de valor propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Dicho diseño se adapta a las necesidades, prioridades y retos específicos que enfrenta la entidad en 2025, garantizando un impacto significativo y sostenible, como se detalla a continuación.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

Supervigilancia

Memorando N°



**Eje 1 - 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 2 - Salud Mental**

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRÍA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS

## Memorando N°

El Eje 2. 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 3 - 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.

- ✦ Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad
- ✦ Prevención, atención y medidas de protección

### Eje 4 – Transformación Digital

En este Eje, se hace hincapié en la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el desarrollo de las actividades y estrategias definidas en el Plan de Bienestar Integral e Incentivos de la Entidad.

En este, se abordan componentes como la coordinación interinstitucional (colaboración entre entidades públicas) y fomento de buenas prácticas para fortalecer la coordinación y cooperación de las entidades y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

Cuenta con una serie de actividades enfocadas hacia la presentación de convenios y alianzas interinstitucionales con el fin de ofrecer a los Servidores Públicos diversas oportunidades de crecimiento, bienestar personal y familiar.

### Eje 5 – 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.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS



## Memorando N°

### 13. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para la ejecución del Plan de Bienestar Social correspondiente a la vigencia 2025 asciende a **ciento cincuenta millones de pesos (\$150.000.000)**.

Así mismo, para el desarrollo de las actividades denominadas de "gestión" se cuenta con el apoyo de entidades como la Caja de Compensación Familiar CAFAM, la Administradora de Riesgos Laborales Positiva y otras organizaciones con las que se mantienen alianzas estratégicas desde el Ministerio de Defensa Nacional

### 14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al plan se realizará través de:

- Encuestas de satisfacción, las cuales son diligenciadas por los servidores al finalizar cada actividad.
- Informes semestrales formulados dentro del Plan de Acción y cargados en la plataforma de gestión de la Entidad (SVE).
- La evaluación periódica basada en indicadores de eficacia y efectividad.

Los indicadores establecidos para evaluar el Plan de Bienestar Social en la vigencia 2025 son los siguientes:

#### ➤ Satisfacción de actividades realizadas plan de bienestar

**Descripción:** Mide el grado de satisfacción de los servidores públicos de la entidad, con las actividades que se desarrollan dentro del plan de bienestar.

**Frecuencia de medición:** Semestral (Ultimo día)

**Tipo de indicador:** Efectividad

**Formula**

*Satisfacción de actividades realizadas:*

$$*100 \frac{\text{Promedio de total servidores que califica entre excelente bueno el servicio}}{\text{Promedio de total de servidores encuestados}}$$

#### ➤ Eficacia en la ejecución de actividades plan de bienestar

**Descripción:** Mide la ejecución de las actividades programadas en el Plan de bienestar

**Frecuencia de medición:** Semestral (Ultimo día)

**Tipo de indicador:** Eficacia

**Formula:**

*Eficacia en la ejecución de actividades:*

$$*100 \frac{\text{Total, de actividades realizadas en el periodo}}{\text{Total de actividades planeadas en el periodo}}$$

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS



## Supervigilancia


## Memorando N°

## 15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para la vigencia 2025 se anexa la matriz que contiene el cronograma de actividades.

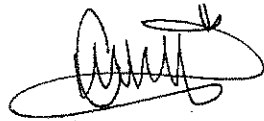
**NOTA:** El plan fue presentado en el Comité de Gestión y Desempeño, llevado a cabo el 31 de enero del 2025 y fue aprobado bajo acta N°01 de 2025 por los integrantes del comité.

Vo Bo:

  
**JUAN DIEGO ANGARITA OSPINA**  
 Secretario General (E)

Revisó:

  
**ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN**  
 Coordinador Grupo de Recursos Humanos



Proyectó  
**DIANA CAROLINA SANABRIA A**  
 Grupo de Recursos Humanos

Página 20 de 20

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA CAROLINA SANABRIA A	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCÓN	COORDINADORA GRUPO RECURSOS HUMANOS