



Identificador Vq4w dP5O IZOQ Mgcw VMsb 2vdT DelJ-
URL <https://sedelectronica.supervigilancia.gov.co/SedeElectronica/>

PLAN DE *Bienestar* 2024



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



**SUPER
VIGILANCIA**
SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

PLAN ANUAL DE BIENESTAR
“SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES”

SECRETARIA GENERAL
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

BOGOTÁ D.C.

2024

Versión 1

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN..... 4

1. OBJETIVO 5

1.1. Objetivos Específicos..... 5

2. ALCANCE 6

3. MARCO LEGAL 6

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES 8

5. CARACTERIZACIÓN PLAN DE BIENESTAR 2024..... 9

6. VALORES DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD..... 10

7. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO Y ESTRUCTURA DEL PLAN..... 10

7.7 Fuentes De Información Insumo Para El Diagnóstico y Estructuración Del Plan.....11

8. OBJETIVO 15

9. METODOLOGÍA..... 16

10. DESARROLLO..... 17

10.2. Diseño Y Estructura del Plan 29

10.3. Cronograma de Actividades Para La Vigencia 2024 32

11. PRESUPUESTO 32

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 33

Identificador Vq4w dP5O IZOQ Mgow VIMsb 2vdT DelU=

URL <https://sedeelectronica.supervigilancia.gov.co/SedeElectronica/>

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

A partir de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan de Bienestar para la vigencia 2024 de la SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, atiende las necesidades de los Servidores Públicos con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad, con el fin de buscar el mejoramiento de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor público y afianzando su sentido de pertenencia y motivación en su desarrollo laboral.

El presente Plan de Bienestar pretende facilitar la consolidación de un clima laboral adecuado y positivo para sus servidores públicos y facilitar el desarrollo de las funciones que ejercen, de tal forma que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida, su desarrollo integral y sentido de pertenencia frente a la Entidad, así como la adaptación de aquellos nuevos servidores públicos que comienzan su camino profesional en la Entidad y en el Estado.

De igual forma, el Plan busca mantener el equilibrio en las dimensiones del ser humano como entorno familiar, social y laboral que permitan aumentar los niveles de efectividad y propicien un buen ambiente de trabajo y motivación que desarrolle la política Estratégica del Talento Humano para crear espacios que contribuyan a que lo servidores se sientan cómodos en su lugar de trabajo y así poder ser más productivos y lograr un equilibrio entre su trabajo y su vida personal, enfocados constantemente en las (5) rutas a Saber:

- **Ruta de la Felicidad:** La felicidad nos hace productivos.
- **Ruta del Crecimiento:** Liderando Talento
- **Ruta del Servicio:** Al servicio del Ciudadano
- **Ruta de la Calidad:** La cultura de hacer las cosas bien.
- **Ruta del Análisis de Datos:** Conociendo el Talento.

Para la estructuración y desarrollo del Plan de Bienestar para la vigencia 2024 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, se realiza búsqueda constante de estrategias que permitan impactar de manera positiva en la vida laboral de los servidores públicos direccionándolas hacia el bienestar y la felicidad, contribuyendo así mismo, a la consecución de los objetivos estratégicos, todo esto, partiendo de la premisa que los servidores públicos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.

El Plan de Bienestar para la vigencia 2024, se encuentra alineado bajo los requerimientos establecidos por el Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG) a través de la Dimensión de Talento Humano y el Plan Nacional de Bienestar definido para el periodo 2023-2026 por el Departamento Administrativo de la Función Pública, ofreciendo las herramientas necesarias para gestionar adecuadamente el Talento Humano de la Superintendencia de Vigilancia de Seguridad Privada, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, desarrollo de competencias, prestación del servicio, aplicación de estímulos y desempeño individual.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Es de resaltar, que además este Plan de Bienestar vigencia 2024 se desarrollará teniendo la incorporación de los servidores públicos que ingresaron por la convocatoria 636 del Sector Defensa a través del concurso de méritos y con aquellos que continúan en la entidad, donde se buscará que los nuevos servidores logren de forma rápida una aproximación efectiva a la cultura y contexto organizacional en un efectivo y dinámico trabajo en equipo con los servidores antiguos que tienen apropiado el conocimiento de la Entidad y por ende sentido de pertenencia.

Adicionalmente, se seguirán atendiendo los Lineamientos de la Matriz Estratégica del Talento Humano y a los Ejes propuestos por el Plan Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública vigencia 2023-2026 con el fin de continuar fortaleciendo el clima organizacional de la Entidad en pro del Ciclo de Vida de los Servidores Públicos de la Entidad.

1. OBJETIVO

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que hacen parte de la planta de personal de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

1.1. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las necesidades de bienestar de los servidores públicos de la Superintendencia desde las diferentes fuentes de información y establecer actividades a desarrollar para la presente vigencia 2024.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos de la Superintendencia.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos de la Superintendencia.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos de la Superintendencia.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos de la Superintendencia.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos de la Superintendencia la identidad y vocación por el buen servicio público.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar 2024 de la SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA inicia con la atención del marco legal que contiene la normativa respectiva a todo lo concerniente al bienestar social de los servidores públicos y sus familias como también los lineamientos conceptuales, para pasar luego a identificación de necesidades de bienestar de los servidores públicos a través de la recolección de información desde diferentes fuentes que sirven como insumo definitivo como son: los resultados de la encuesta de necesidades 2024, resultados de la última medición de clima organizacional, resultados del FURAG 2023 y los resultados de la medición del DANE que permiten generar el diagnóstico respectivo.

Partiendo de lo expuesto anteriormente, se continua con el diseño y la estructuración del Plan de Bienestar Social 2024 atendiendo el lineamiento del Departamento administrativo de la Función pública desde MPG – Dimensión de Talento Humano con las rutas de creación de valor y los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar. **"Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida"** y la Política de Integridad, para pasar luego a la proyección de las actividades que harán parte del cronograma a realizar durante la presente vigencia.

Este Alcance finaliza con el seguimiento a la satisfacción y cumplimiento del Plan de Bienestar a través de los informes semestrales que se cargan a la plataforma de gestión de la Entidad SVE, el control y evaluación de las actividades desarrolladas con los indicadores y su respectivo análisis.

3. MARCO LEGAL

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores.

Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos entre otras, actúan como un sistema que busca el

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN-EPÍGRAFE
Constitución Política de Colombia	Establece en su Artículo 54: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".
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 el 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	<i>"Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones".</i>
Decreto 1072 de 2015	<i>"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".</i>
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".
Decreto 648 de 2017 Art. 2.2.5.5.53, Art. 2.2.5.5.54	<i>"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"</i>
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 1º 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	<i>"Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante en el Entorno Laboral". Tiene por objeto establecer los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, así como las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que estas deben tener .</i>
Ley 1952 de 2019, Art. 37	<i>"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".</i>

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Ley 1960 de 2019 Art. 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998	"Por el cual se modifican 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 del 12 de mayo de 2021	"Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras disposiciones"
Ley 2121 del 3 de agosto 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 julio 31 de 2023	"Por medio de la 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"
Ley 2294 de mayo 19 de 2023	"por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida".

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Calidad de vida

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

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público, que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cambio Organizacional

Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones producto 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 y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Cultura organizacional

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Enfoque Psicosocial

Este comprende la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo, y de los recursos frente a las dificultades y conflictos. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toman como criterios la intensidad y la frecuencia de los estados afectivos.

Políticas de Bienestar

Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a generar espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el sentido de pertenencia y la motivación de cada uno de los servidores públicos de la Entidad

Riesgo Psicosocial

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, 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 afronta el estrés usual de la vida en familia y en comunidad o como el desarrollo de las potencialidades de la persona, es parte integral de la salud pública.” Posada, J. (2003). Biomédica.

5. CARACTERIZACIÓN PLAN DE BIENESTAR 2024

El Plan de Bienestar 2024 de la Entidad se encuentra dirigido a los 94 Servidores Públicos que conforman la Planta de Personal, de acuerdo con la normativa vigente. - Caracterización de la Planta Teniendo en cuenta la estructuración de la Planta de Personal de la Entidad, los ejes temáticos establecidos, las necesidades

NOMBRE Y CARGO		PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

institucionales, se tiene prevista la segmentación de actividades a desarrollar, teniendo en cuenta la siguiente información:

Planta de Personal por Niveles

NIVELES	No.
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada	1
Asesor del Sector Defensa	6
Superintendentes Delegadas	2
Jefes Oficina Asesoras	3
Secretario General	1
Profesional de Defensa	44
Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	14
Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	22
TOTAL.....	94

6. VALORES DE CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada atendiendo el lineamiento del Código de Valores del departamento Administrativo de la Función Pública incorporo los Valores al Decálogo de la Entidad buscando que los servidores públicos apropiaran estos Valores comprometiéndolos activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. De esta forma, es importante mencionar los valores dentro de este Plan de Bienestar, lo cual contribuyen significativamente al fortalecimiento del clima y cultura organizacional.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi función como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumpló los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre en favor del interés general.

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

RESPETO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

7. 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

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Plan de Bienestar Social vigencia 2024 de la Entidad a partir de la metodología establecida la cual cuenta con tres (4) etapas como se muestra a continuación:



7.7 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:

- Política Institucional de Bienestar Social

La política institucional de Bienestar se orienta al desarrollo integral de los servidores públicos, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad, llevando a cabo el Plan Estratégico de Talento Humano, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de la calidad de vida de todos quienes trabajan en la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción de un mejor ambiente laboral.

Serán propósitos de esta política:

1. Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones Psicoafectiva, Intelectual, social y cultural.
2. Brindar los espacios y condiciones necesarias a todos los servidores públicos de la SVSP, para que puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional
3. Definir estrategias que permitan fomentar la participación de los servidores públicos en los programas, actividades y servicios de Bienestar Institucional, desarrollando de manera permanente convocatorias creativas y atractivas de manera virtual y /o presencial.
4. El Plan de Bienestar Social es concebido como un eje integrador a nivel institucional, considerado como un derecho y un deber de todos servidores

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

- públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer la calidad de vida y entorno laboral saludable.
5. Procurar un mejor desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético y de la cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
6. Promover el respeto hacia los diferentes grupos étnicos, culturales o religiosos a los cuales pertenezcan los servidores públicos de la Entidad.

- Resultados del Diligenciamiento del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)

43. El Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad incorporó actividades para los siguientes aspectos:

Selección múltiple

Código: GTH202

- ☐ Inducción y reintroducción X
- ☐ Capacitación X
- ☐ Bienestar X
- ☐ Incentivos
- ☐ Provisión de empleos vacantes X
- ☐ Promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género)
- ☐ Seguridad y salud en el trabajo X
- ☐ Evaluación de desempeño X
- ☐ Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores X
- ☐ Clima organizacional X
- ☐ Actualización de la información en el SIGEP X
- ☐ Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados
- ☐ Programa de desvinculación asistida por otras causales

Dentro del plan estratégico del talento humano se elaboraron los siguientes planes (capacitación, bienestar, SIGEP II, clima y cultura organizacional y plan anual de trabajo SGSST)

<https://supervigilancia.gov.co/publicaciones/9419/plan-estrategico-de-talento-humano/>

Con el fin de garantizar el cumplimiento del punto 43 del FURAG, en la entidad se llevó a cabo la ejecución del cada uno de los planes que componen el plan estratégico del Talento Humano

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

65. 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: GTH224

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

La entidad en su plan de bienestar para la vigencia del 2022 implemento los cuatro ejes de acuerdo al programa nacional de bienestar 2022-2022

<https://supervigilancia.gov.co/publicaciones/9419/plan-estrategico-de-talento-humano/>

Para la vigencia 2022, 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.

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

Selección única

Código: GTH225

CLIMA ORGANIZACIONAL: es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo a

- ☐ Implementó mejoras con base en los resultados y cuenta con las evidencias: X
- ☐ 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 los resultados de la medición del clima y cultura organizacional del año 2020, la empresa psicioproyectos quien fue el proveedor para la medición de clima y cultura organizacional para el año 2021 realizo la propuesta de intervención de las acciones de mejora del año 2020, se anexa informe y propuesta

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

Selección única

Código: GTH226

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

La entidad realizo informes trimestrales del Plan de clima y cultura organizacional para la vigencia del 2022, estas evidencias se evidencian en TEAMS

https://teams.microsoft.com/_#/FileBrowserTabApp/General?threadId=19:73ceb61862ca47f0aeaa6156c392af24@thread.tacv2&ctx=channel

Teniendo en cuenta las recomendaciones de los resultados de la medición de clima laboral y cultura organizacional 2023, 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.

NOMBRE Y CARGO		PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

69. 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?

Selección única

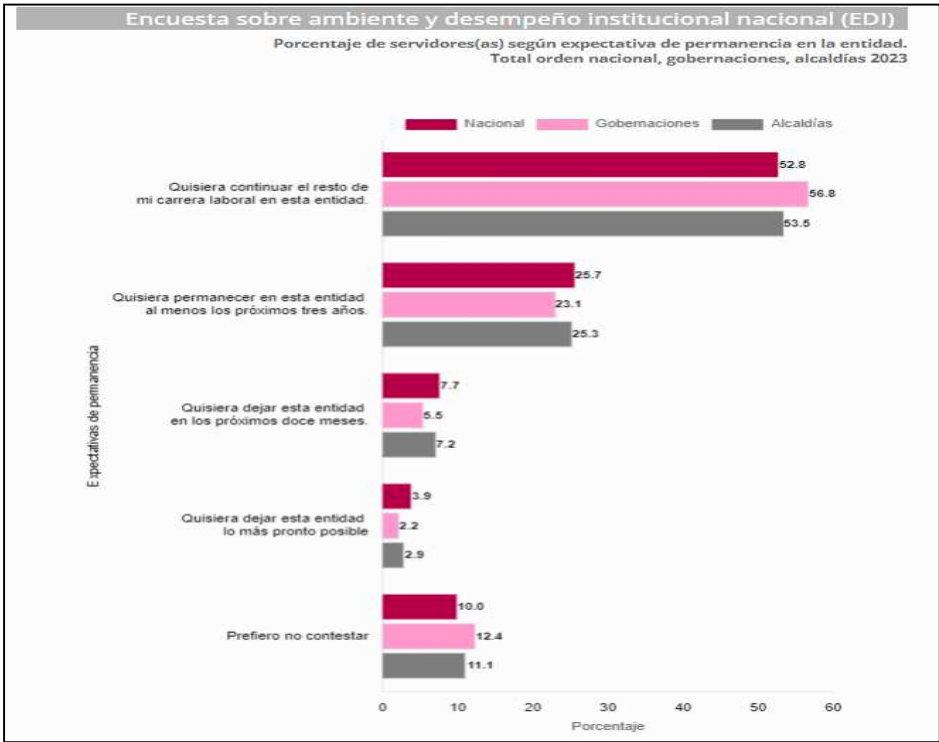
Código: GTH228

- ☐ Sí. Indique cuántos servidores de la entidad hicieron uso de la bicicleta en el último año, para llegar a su lugar de trabajo:
- ☒ No
- ☐ 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

La entidad promovió el uso de la bicicleta a los servidores públicos incentivando que por el uso de 30 llegadas en bicicleta tendrán hasta 8 medio día en el año

Por otro lado, para dar cumplimiento a la Ley 1811 de 2016 durante la vigencia 2023 se otorgaron medios días libre por cada 30 trayectos en bicicleta, realizados por los Servidores Públicos de la Entidad. Por lo anterior, para la vigencia 2024 se seguirá incentivando y promoviendo el uso de Bicicleta bajo la movilidad sostenible de los Servidores Públicos de la Supervigilancia.

Resultados DANE



A través de los resultados arrojados en la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional (EDI) de 2022, por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, se evidencia que a nivel Nacional obtuvo resultados favorables por parte de los servidores públicos sobre cada uno de los enunciados de la encuesta, obteniendo los siguientes resultados:

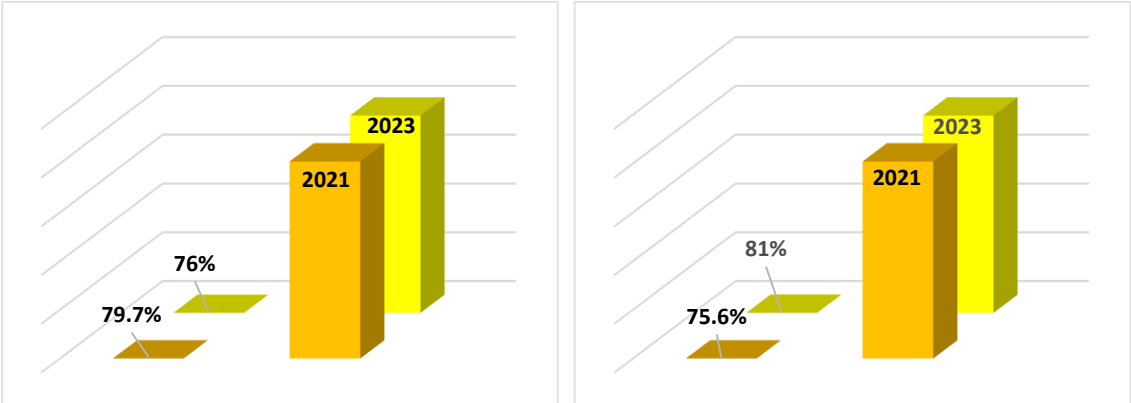
Sin embargo, es importante tener en cuenta tener los puntos de desfavorabilidad con el fin de identificar qué factores pueden llevar a que los servidores públicos tengan ese concepto para así poder trabajar en la mejora continua de estas falencias.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Resultados Última Medición de Clima 2023

Se realiza el proceso de Medición de Clima que tiene como fin el conocer las percepciones de los funcionarios de la Supervigilancia, y las variables que impactan en su bienestar y productividad laboral.

A partir del instrumento utilizado para conocer el Clima Organizacional de la Entidad, se obtiene como resultado:



CULTURA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2024

8. OBJETIVO

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, fomenta el desarrollo humano integral de los servidores públicos, los cuales son los activos más importantes con el que cuenta la Entidad, atiende las necesidades de los Servidores Públicos con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad, con el fin de buscar el mejoramiento de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor público y afianzando su sentido de pertenencia y motivación en su desarrollo laboral.

La adecuada gestión del talento humano permitirá a la Entidad la adaptación a los cambios, elemento que se constituye en el principal desafío de las organizaciones públicas contemporáneas.

Considerando lo anterior, el Grupo de Talento Humano ha realizado el diagnóstico para conocer la percepción y las nuevas necesidades de los servidores públicos en el contexto de bienestar y calidad de vida, buscando patrones y tendencias en las respuestas recopiladas para comprender las necesidades específicas de la población, que nos permita diseñar estrategias y programas que aborden esas necesidades, mejorando así el bienestar de los servidores de la Supervigilancia.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

9. METODOLOGÍA

- Reunión con la coordinadora de Recursos Humanos para definir las preguntas que se harán, abordando los ejes del programa de Bienestar representando los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos
- Diseño de la encuesta de necesidades Plan de Bienestar 2024 “Ruta de la Felicidad” por la aplicación Microsoft Forms
- Reunión con delegados del sindicato SINTRASIV para socializar y retroalimentar la encuesta de necesidades Plan de Bienestar 2024” Ruta de la Felicidad”
- Campaña de difusión e invitación a los 87 servidores públicos por parte del grupo de comunicaciones
- Análisis de datos
- Conclusiones.

Las necesidades de bienestar son fundamentales para una vida saludable y equilibrada. Incluyen aspectos físicos, emocionales y sociales que contribuyen al bienestar general de una persona. Abordar estas necesidades implica cuidar la salud, fomentar relaciones positivas y satisfacer requerimientos emocionales para lograr una vida plena.

Para el diagnóstico de necesidades de Bienestar de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada vigencia 2024 se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- 1

Antecedentes del Plan de Bienestar Vigencia 2023
- 2

Encuesta de necesidades Plan de Bienestar 2024 “Ruta de la Felicidad”.
- 3

Diligenciamiento de Encuesta de necesidades Plan de Bienestar 2024 “Ruta de la Felicidad”, por la aplicación Microsoft Forms
- 4

Priorización de las necesidades de Bienestar de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para el año. Es importante anotar que la priorización se realizó con las necesidades de Bienestar y tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente transversales.
- 5

Necesidades de Bienestar consolidadas para presentarlas a la Comisión de Personal, y después darlas a conocer al Comité de Gestión y Desempeño para que aprueben las más acordes a la misión y objetivos de la entidad.
- 6

Aprobación del Plan de Bienestar 2024, por parte del Comité de Gestión y Desempeño.
- 7

Contratación Plan de Bienestar 2024
- 8

Ejecución del Plan de Bienestar2024.

Con lo expuesto anteriormente, el Grupo de Recursos Humanos presenta la información a la Comisión de Personal y posteriormente al Comité de Gestión y Desempeño, quienes determinarán cuáles serán las actividades aprobadas en el desarrollo del Plan Bienestar 2024.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Las actividades que requieren financiación deberán presentar vía correo electrónico el documento Acta de Compromiso Actividades Plan Estratégico Del Talento Humano.

10. DESARROLLO

- Se consolida la información de las preguntas a realizar abordando los ejes del Programa de Bienestar 2020-2022
- Se realiza el diseño de la encuesta de necesidades Plan de Bienestar 2024” Ruta de la Felicidad” por la aplicación Microsoft Forms, se consultó sobre los gustos, necesidades y preferencias de los servidores públicos, con el fin de identificar aquellas actividades en donde encontrarán mayor afinidad.

La encuesta contó con los siguientes ítems:

- 🚦 Nombre completo
- 🚦 Género

Información Institucional:

- 🚦 Tipo de vinculación
- 🚦 Nivel Jerárquico
- 🚦 Dependencia
- 🚦 Grupo
- 🚦 Tiempo de servicio en la entidad
- 🚦 Se encuentra en Situación de Pre-pensión

Datos del Funcionario:

- 🚦 Rango de Edad
- 🚦 Estado civil
- 🚦 Nivel de Estudios
- 🚦 Hijos (as) con edades entre
- 🚦 Personas a cargo
- 🚦 Medio de transporte
- 🚦 Estrato socioeconómico
- 🚦 Tipo de vivienda
- 🚦 Formación Académica
- 🚦 Antigüedad en el Entidad
- 🚦 Número de hijos Edad de los hijos Dependencia
- 🚦 Nivel del cargo que desempeña

Necesidades Actividades de Bienestar Vigencia 2024:

- 🚦 Propuestas para la protección y servicios sociales
- 🚦 Actividades Deportivas
- 🚦 Actividades Recreativas
- 🚦 Actividades Artísticas y Culturales
- 🚦 Preparación Pre Pensionados

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

- Actividades desarrollo de sus habilidades y crecimiento personal en artes y manualidades
- Actividades para fortalecer su calidad de vida y entorno familiar
- Actividades Celebrar día de la familia
- Propuestas para enaltecer su trabajo y reconocimiento
- Conoce y ha utilizado los servicios de la caja de compensación familiar
- servicios que ofrece la caja de compensación familiar le gustaría obtener mayor información
- Le gustaría hacer cambio de Caja de Compensación
- A que Caja de Compensación le gustaría estar afiliado(a)
- Observaciones o Comentarios

➤ Envío al grupo de comunicaciones el Enlace de la encuesta de necesidades Plan de Bienestar 2024 “Ruta de la Felicidad”, listado y correo institucional de los 87 funcionarios vinculados a la planta global para que dicho grupo nos apoyara en el diseño, difusión e invitación a diligenciar esta por medio del link enviado a su correo electrónico institucional.

Campaña de difusión:



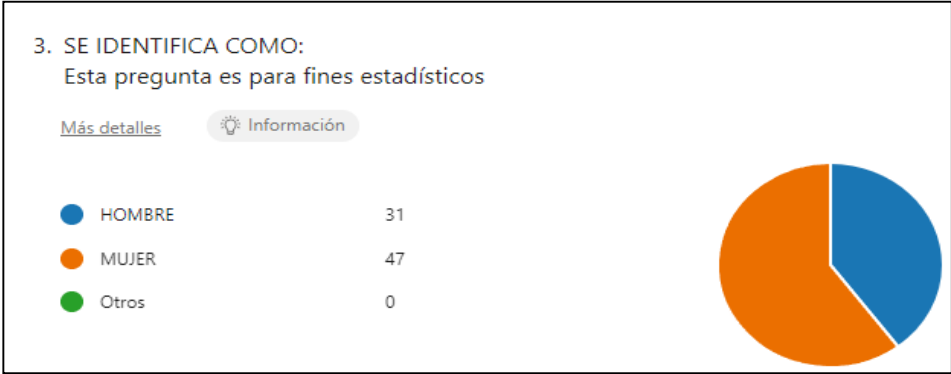
Enlace para diligenciar la encuesta

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=uLh6EHwijUy4ozdM88eLj3hC8KmgOZ9lhAUXphEu50JUQTFSOEhSNkFHSjBZQjNLTvJCM0dKMUI0WS4u>

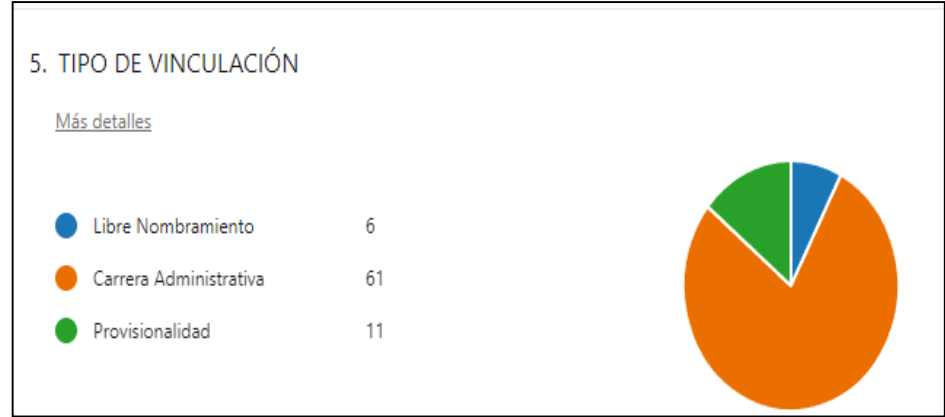
De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de “Necesidades Plan de Bienestar 2024” Ruta de la Felicidad”, enviado por correo electrónico institucional a los 87 servidores vinculados a la planta global de la Supervigilancia, la encuesta fue contestada por **78** servidores que representa un **90 %** de la población de la entidad.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

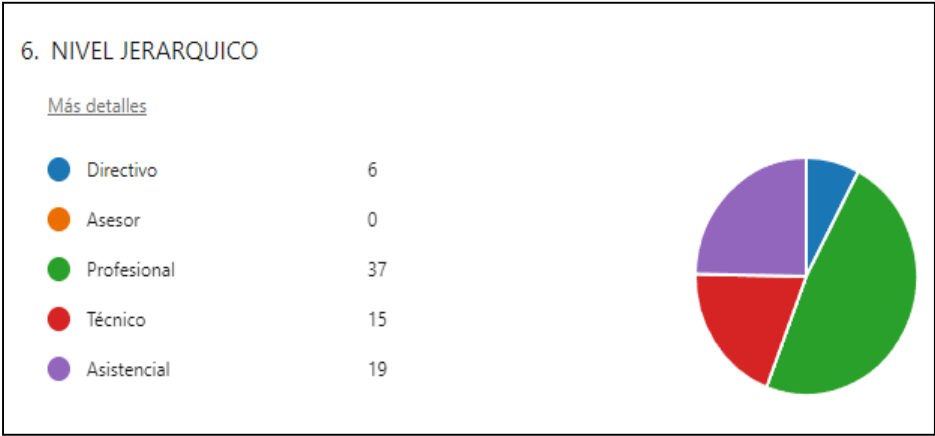
ANÁLISIS DE DATOS



En la pregunta 3 se indago cómo se identifica, lo cual se evidencia que 47 funcionarios se identificaron como mujeres y 31 como hombres.

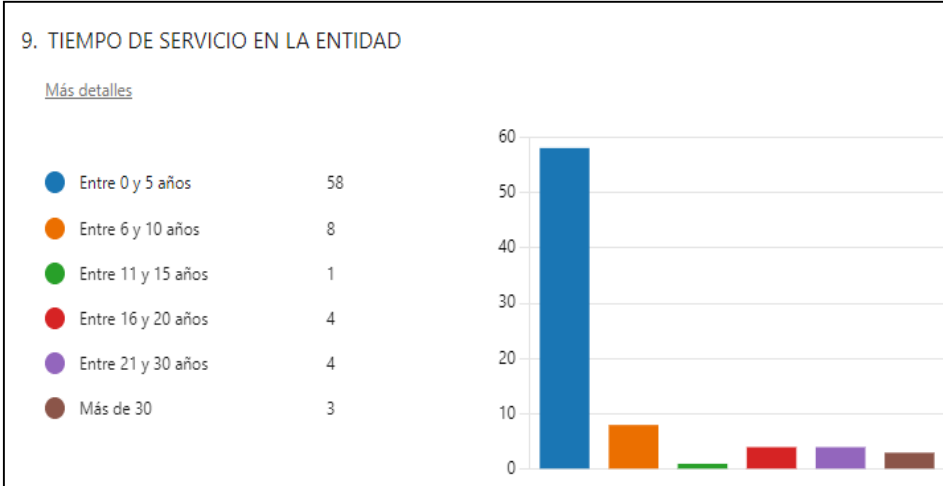


En la pregunta 5 se indago sobre el tipo de vinculación en la entidad, lo cual evidencia que 61 funcionarios se encuentran vinculados por Carrera Administrativa, 6 funcionarios en Libre Nombramiento y 11 en Provisionalidad.

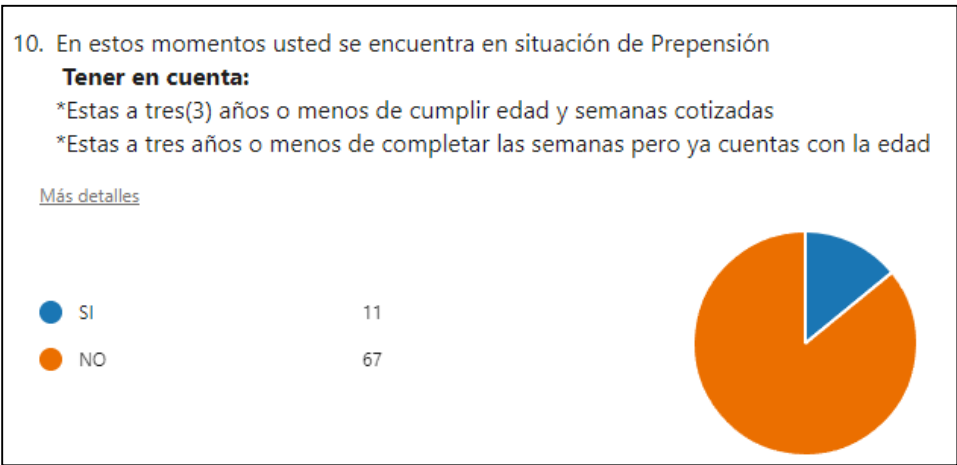


	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

En la pregunta 6 se indicó a la población de la Supervigilancia el nivel Jerárquico a lo que respondieron de la siguiente manera profesional (37) personas, asistencial (19) personas, técnico (15) personas, y directivo (6) personas, asesor (0) personas.



En la pregunta 9 se preguntó a los funcionarios sobre el tiempo de servicio en la entidad, lo cual se evidencia que entre 0 a 5 años (60) funcionarios, entre 6 y 10 años (8) personas, entre 11 y 15 años (2) personas, entre 16 y 20 años (4) personas, 21 y 30 años (4) personas y más de 30 años (0) personas. Es importante anotar que 3 funcionarios se equivocaron al seleccionar el tiempo de servicio en la entidad seleccionaron más de 30 años ya que la relacionaron con la edad. Esto se ajusta en el análisis a pesar que en al grafica queda representada. 2 funcionarios están entre 0 y 5 años y 1 entre 11 y 15 años.



En el numeral 10 se preguntó sobre la situación de Pre pensión de los funcionarios lo cual respondieron no (67) funcionarios y si (11) colaboradores.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

11. EDAD

Más detalles

Entre 18 y 23 años	1
Entre 24 y 44 años	45
Entre 45 y 59 años	26
Mayor de 60 años	6

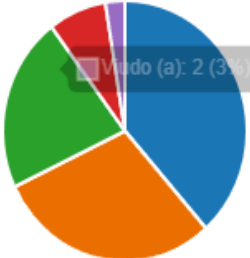


Se puede evidenciar en la pregunta número 11, que la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada predomina la población entre 24 y 44 años de edad (45) personas, entre 45 y 59 años (26) personas, mayor de 60 años (6) personas y entre 18 a 23 años (1) personas

12. ESTADO CIVIL

Más detalles

Soltero (a)	30
Casado(a)	23
Unión libre	17
Separado(a)/ Divorciado (a)	6
Viudo (a)	2



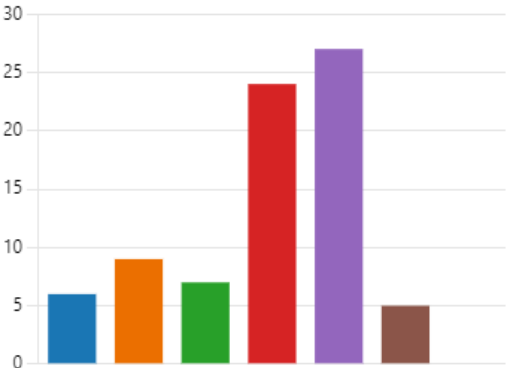
Se puede evidenciar en la pregunta número 12, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada las personas con estado civil soltero (30), seguido por personas con estado civil casado (23), así como personas con estado unión libre (17), personas con estado civil separado o divorciado (6) y finalmente personas con estado civil viudo (2) personas Lo que permite identificar acciones para implementar actividades de integración familiar dentro del Plan de Bienestar Social.

13. NIVEL DE ESTUDIOS

Más detalles

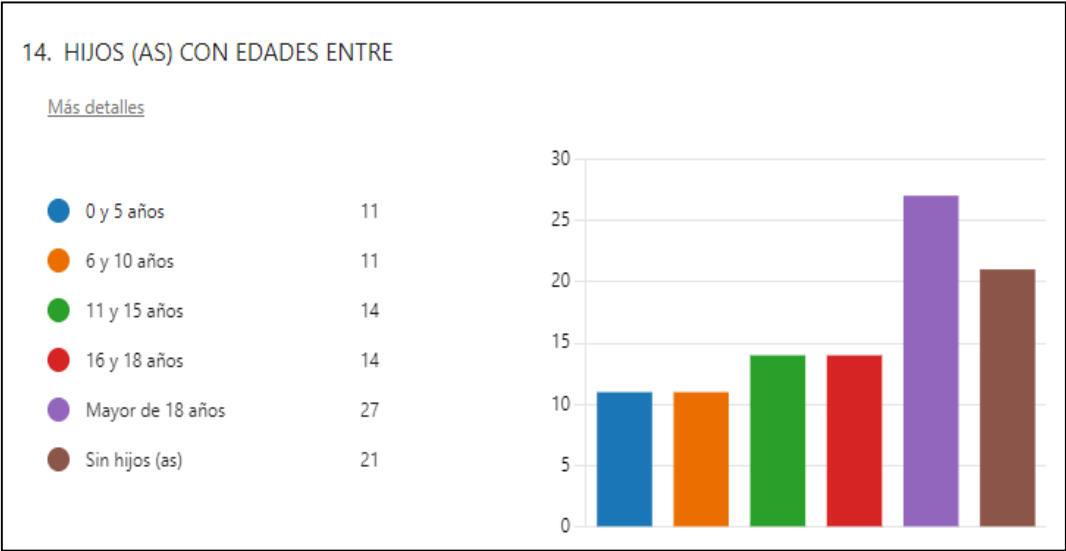
Información

Bachiller	6
Técnico	9
Tecnólogo	7
Profesional	24
Especialización	27
Maestría	5
Doctorado	0

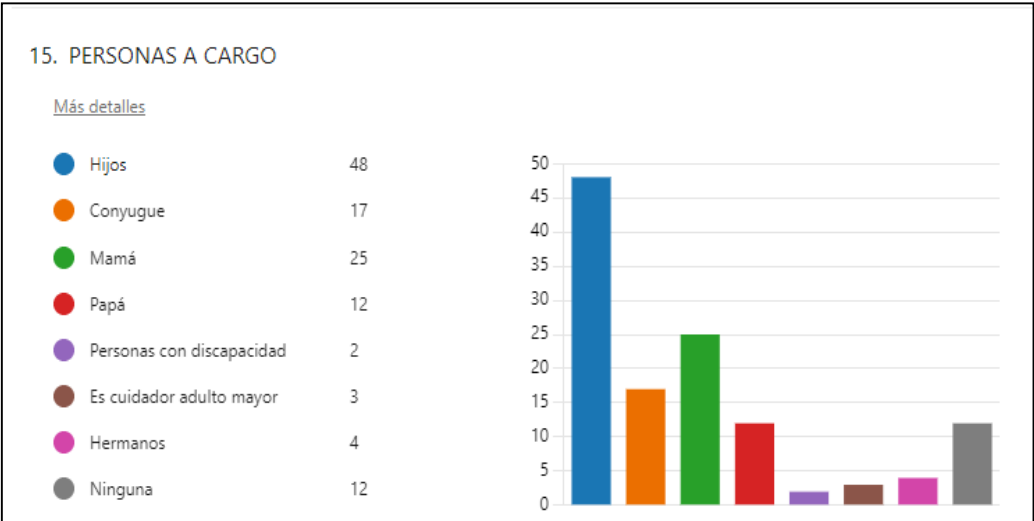


	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

En la pregunta 13 se indagó sobre el nivel de estudios a lo que respondieron especialización (27) personas, profesional (24) personas, técnico (9) personas, tecnólogo (7) personas, bachiller (6) personas y maestría (5) personas.

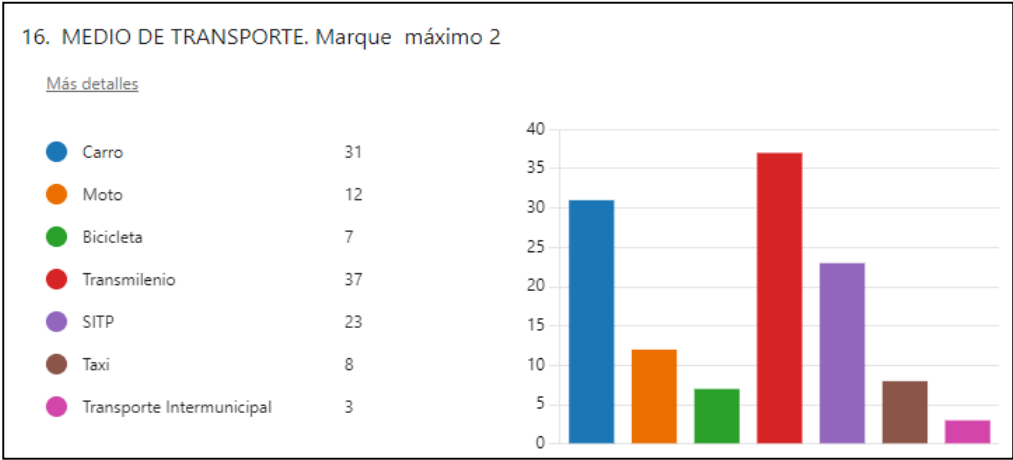


Se puede evidenciar en la pregunta número 14, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en su mayoría de las personas tienen hijos predominando la edad mayor de 18 años (27), seguido sin hijos (21), 11 y 15 años (14), 16 y 18 años (14), 0 a 5 años (11), finalmente 6 y 10 años (11).

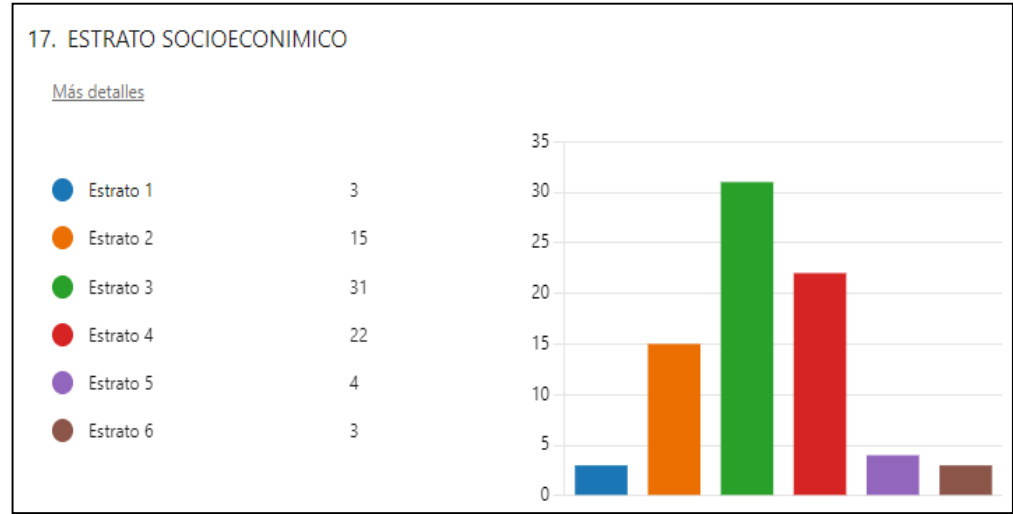


Se puede evidenciar en la pregunta número 15 que los funcionarios de la Superintendencia de Vigilancia tienen personas a cargo predominando los hijos (48) personas, seguido de mamá (25) personas, conyugue (17) personas, ninguna (12) personas, papá (12) personas, hermanos (4), cuidador de adulto mayor (3) personas y finalmente personas con discapacidad (2) personas.

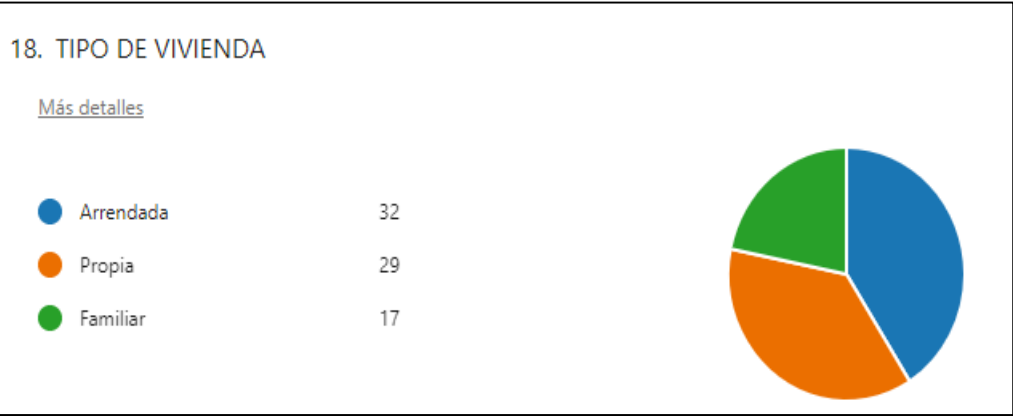
	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS



En la pregunta 16 se indagó sobre los medios de transporte que usan los funcionarios indicando máximo 2, lo que respondieron Transmilenio (37) personas, carro (31) personas, SITP (23) personas, moto (12) personas, taxi (8) personas, bicicleta (7) personas y por último transporte intermunicipal (3) personas.



En la pregunta número 17 se observó que en el estrato socioeconómico prevalece el estrato 3 con (31) personas, estrato 4 (22) personas, estrato 2 (15) personas, estrato 1 (3) personas, estrato 5 (4) personas y estrato 6 (3) personas.



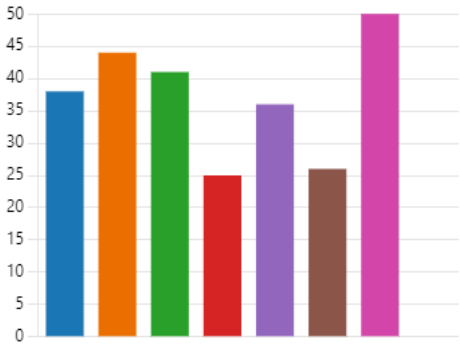
	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

En la pregunta número 18 se preguntó a la población de la Supervigilancia el tipo de vivienda, a lo que se evidencia que 32 funcionarios viven en arriendo, 29 en casa propia, y 17 en vivienda familiar.

19. De las siguientes actividades propuestas para la protección y servicios sociales indique cuáles son de su interés. Marque máximo 3

Más detalles

Actividades Deportivas	38
Actividades Recreativas	44
Actividades Artísticas y culturales	41
Actividades promoción y preven...	25
Actividades habilidades y creci...	36
Actividades para fortalecer su ca...	26
Incentivos, Estímulos y reconoci...	50
Otras	0

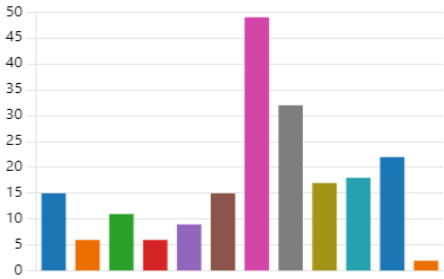


En la pregunta 19 donde se preguntó propuestas para la protección y servicios sociales se puede evidenciar que (50) funcionarios se encuentran interesados en incentivos, estímulos y reconocimientos, (44) actividades recreativas, (41) en actividades artísticas y culturales, (38) actividades deportivas, (36) actividades habilidades de crecimiento personal, (26) actividades para fortalecer su calidad de vida y entorno familiar, y (25) actividades promoción y prevención de salud.

20. ¿Qué actividades **Deportivas** desea que se sigan programando o se incluyan en el Plan de Bienestar 2024 ? Marque máximo 3

Más detalles

Fútbol	15
Microfútbol	6
Voleibol	11
Baloncesto	6
Tenis de mesa	9
Natación	15
Bolos	49
Rana / Bolirana	32
Tejo	17
Promoción uso de la bicicleta	18
Clases grupales Zumba/Aeróbic...	22
Otras	2



En la pregunta 20 se indagó sobre las actividades deportivas, lo cual arrojó como resultado Bolos (49), Rana /bolirana (32), clases grupales Zumba, Aeróbicos... (22), promoción uso de la bicicleta (18), tejo (17), natación (15), futbol (15), voleibol (11), tenis de mesa (9), baloncesto (6), microfútbol (6), otras (2).

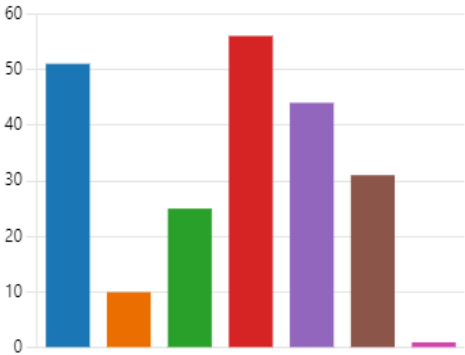
La pregunta 21 se preguntó sobre las actividades recreativas a lo que se En evidencia que 56 funcionarios se encuentran interesados en día de la familia, 51 caminatas ecológicas, 44 fechas especiales, 31 recorrido navideño, 25 vacaciones recreativas, 10 cometas y por último 1 otras

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

21. ¿Qué actividades **Recreativas** desea que se sigan programando o se incluyan en el Plan de Bienestar 2024 ? Marque máximo 3

Más detalles

Caminatas ecológicas	51
Cometas	10
Vacaciones recreativas para hijo...	25
Día de la familia	56
Fechas especiales(cumpleaños, ...	44
Recorrido navideño	31
Otras	1



En la pregunta 21 se preguntó sobre las actividades recreativas a lo que se evidencia que 56 funcionarios se encuentran interesados en día de la familia, 51 caminatas ecológicas, 44 fechas especiales, 31 recorrido navideño, 25 vacaciones recreativas, 10 cometas y por último 1 otras

22. ¿Qué actividades **Artísticas y Culturales** desea que se sigan programando o se incluyan en el Plan de Bienestar 2024 ? Marque máximo 2

Más detalles

Cine	56
Teatro	42
Visitas a museos	23
Danzas	8
Otras	1

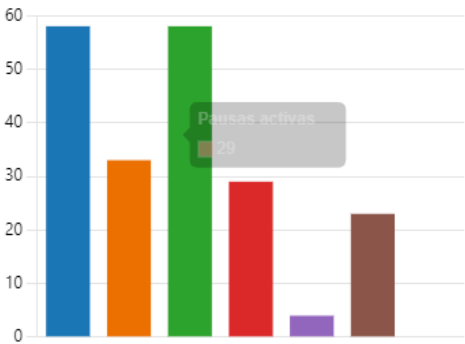


En la pregunta 22 donde se indaga sobre las actividades artísticas y culturales, se evidencia que se encuentran interesados en cine 56 funcionarios, teatro 42, visitas a museos 23, danzas 8 y por último 1 otras.

23. ¿Qué actividades de **Promoción y prevención en Salud** desea que se sigan programando o se incluyan en el Plan de Bienestar 2024? Marque máximo 3

Más detalles

Campañas de salud oral, visual y...	58
Prevención riesgo cardiovascular	33
Manejo del estrés	58
Pausas activas	29
Campañas de prevención (alcoh...	4
Ergonomía	23
Otras	0



	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

En la pregunta 23 sobre las actividades promoción y prevención de la salud respondieron campañas de salud oral, visual y auditiva 58, manejo del estrés 58, prevención riesgo cardiovascular 33, pausas activas 29, ergonomía 23, y campañas de prevención (alcohol, tabaquismo...) 4.

24. Preparación pre pensionados. ¿Qué tipo de actividad sugiere?

Más detalles

Charlas informativas	25
Conferencias	12
Integracion	20
Talleres	19
Otras	2

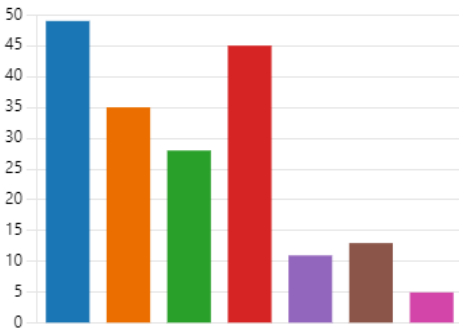


En la pregunta 24 las actividades sugeridas por parte de los funcionarios en la fase de pre pensión son charlas informativas 25, integración 20, talleres 19, conferencias 12 y otras 2.

25. Que actividades para desarrollo de sus habilidades y crecimiento personal en artes , manualidades, desea que se sigan programando o se incluyan en el Plan de Bienestar 2024? Marque máximo 3

Más detalles

Cocina	49
Programación neurolingüística	35
Manualidades	28
Coaching empresarial y personal	45
Modistería	11
Floristería	13
Otras	5

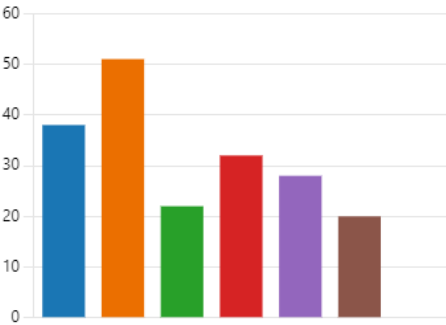


En la pregunta 25 sobre las actividades para el desarrollo de sus habilidades y crecimiento personal en artes, manualidades respondieron cocina 49, coaching empresarial y personal 45, programación neurolingüística 35, manualidades 28, floristería 13, modistería 11 y otras 5.

26. Que actividades para fortalecer su calidad de vida y entorno familiar, desea que se sigan programando o se incluyan en el Plan de Bienestar 2024? Marque máximo 3

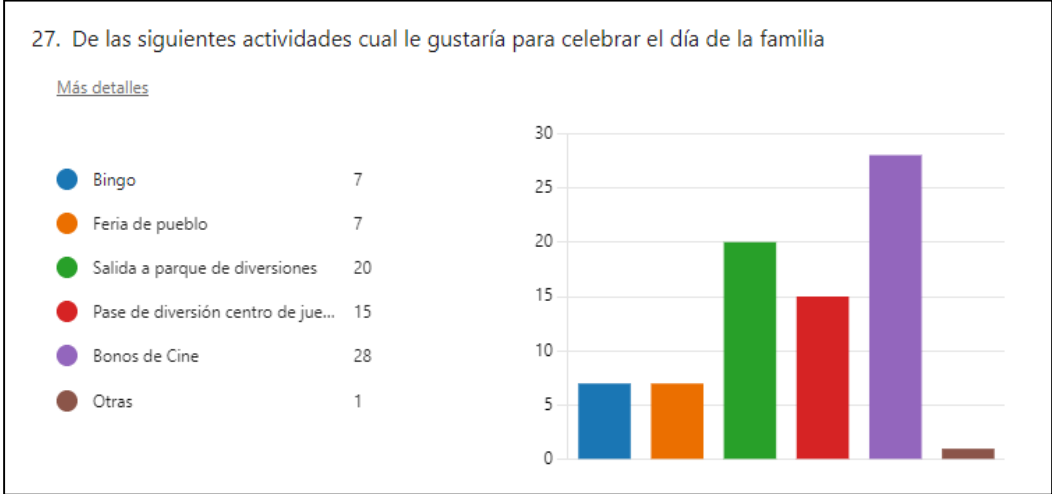
Más detalles

Apoyo psicológico	38
Salud Financiera (crédito, compr...	51
Actividades y/o servicios para s...	22
Manejo del tiempo en situacion...	32
Actividades de acompañamient...	28
Encuentros de pareja	20
Otras	0

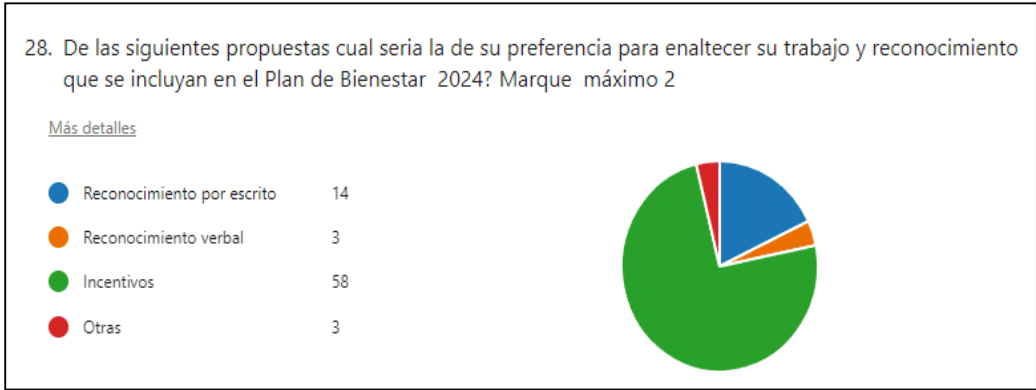


	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

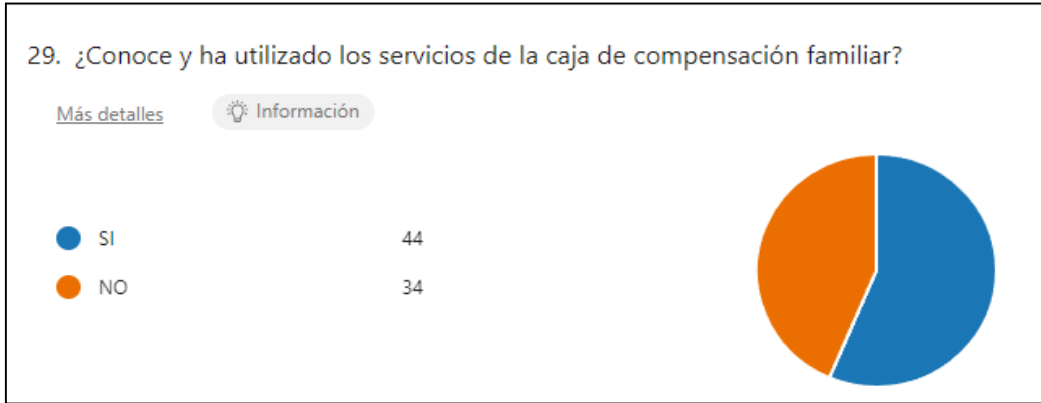
En la pregunta 26 sobre las actividades para fortalecer su calidad y entorno familiar respondieron salud financiera (crédito, compra de cartera, planes de ahorro), apoyo psicológico 38, manejo del tiempo en situaciones difíciles 32, actividades de acompañamiento espiritual 28, actividades y/o servicios para su mascota 22 y encuentros de pareja 20.



En la pregunta 27 sobre las actividades que le gustaría para celebrar el día de la familia respondieron bonos de cine 28, salida a parques de diversiones 20, pase de diversión centro de juegos y entretenimiento 15, bingo 7, feria de pueblo 7, y otras 1.

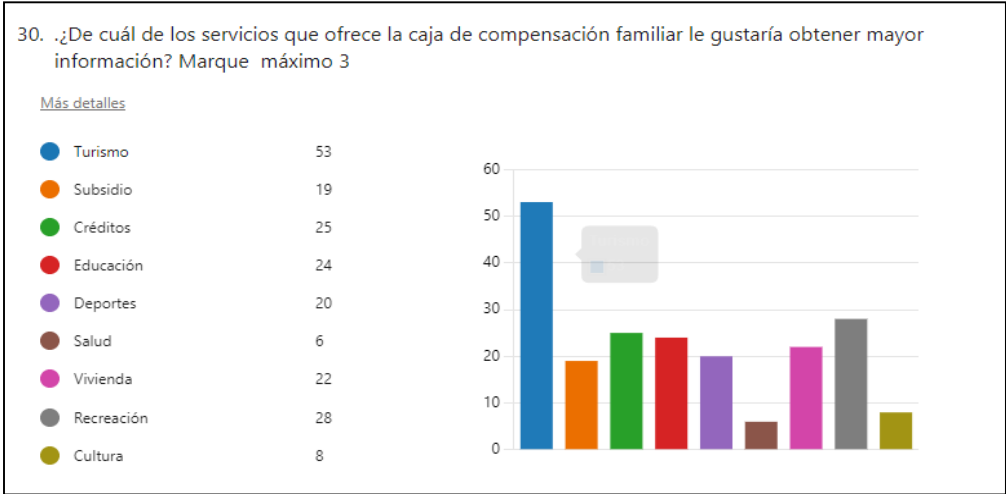


En la pregunta 28 propuestas para enaltecer su trabajo y respondieron incentivos 58, reconocimiento por escrito 14, reconocimiento verbal 3 y otras 3.

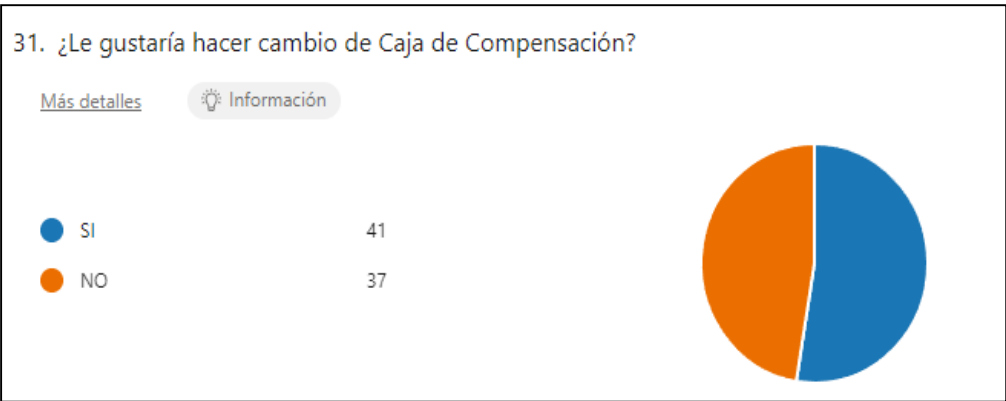


	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

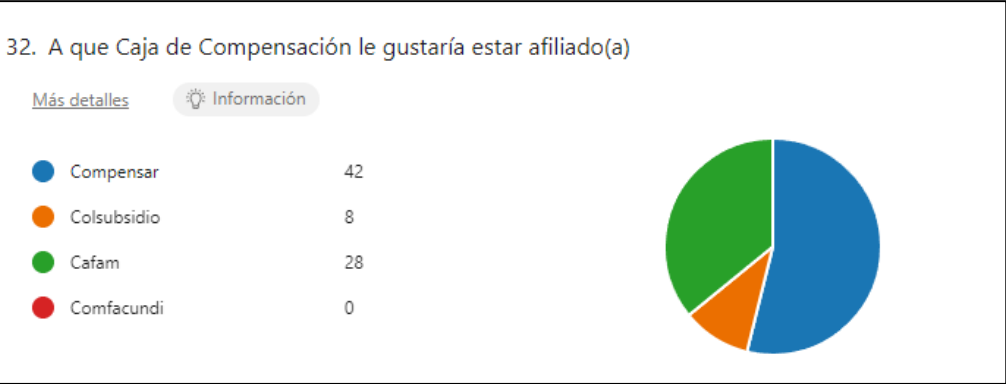
En la pregunta 29 donde se indaga sobre el conocimiento de los servicios de la caja de compensación familiar respondieron que 44 funcionarios si conocen y 34 funcionarios no conocen



En la pregunta 30 donde se indaga sobre los servicios que ofrece de la caja de compensación familiar los funcionarios respondieron que les gustaría obtener mayor información sobre: turismo 53 personas, recreación 28, créditos 25, educación 24, vivienda 22, deportes 20, subsidio 19, cultura 6 y por último salud con 6 personas.



En la pregunta 31 donde se indaga ¿le gustaría cambio de caja de compensación? respondieron 41 funcionarios que sí y 37 funcionarios que no.



En la pregunta 32 donde se indaga ¿a qué caja de compensación le gustaría estar afiliado(a) respondieron 42 funcionarios a Compensar, 28 a Cafam, y 8 a Colsubsidio.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

10.2. Diseño Y Estructura del Plan

El plan anual de bienestar Social de la Supervigilancia orienta cada una de sus actividades al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores, desde el modelo empresas felices – empresas productivas. Desde la planeación se tienen en cuenta los aspectos que pueden ser impactados desde cada una de las actividades y que se convierten en oportunidades para mejorar el clima laboral, el bienestar y por supuesto mitigar el riesgo psicosocial. Por ello; son enfocadas desde los elementos de calidad de vida dimensiones claves que se trabajan de manera transversal desde las rutas de creación de valor propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP descritas a continuación:

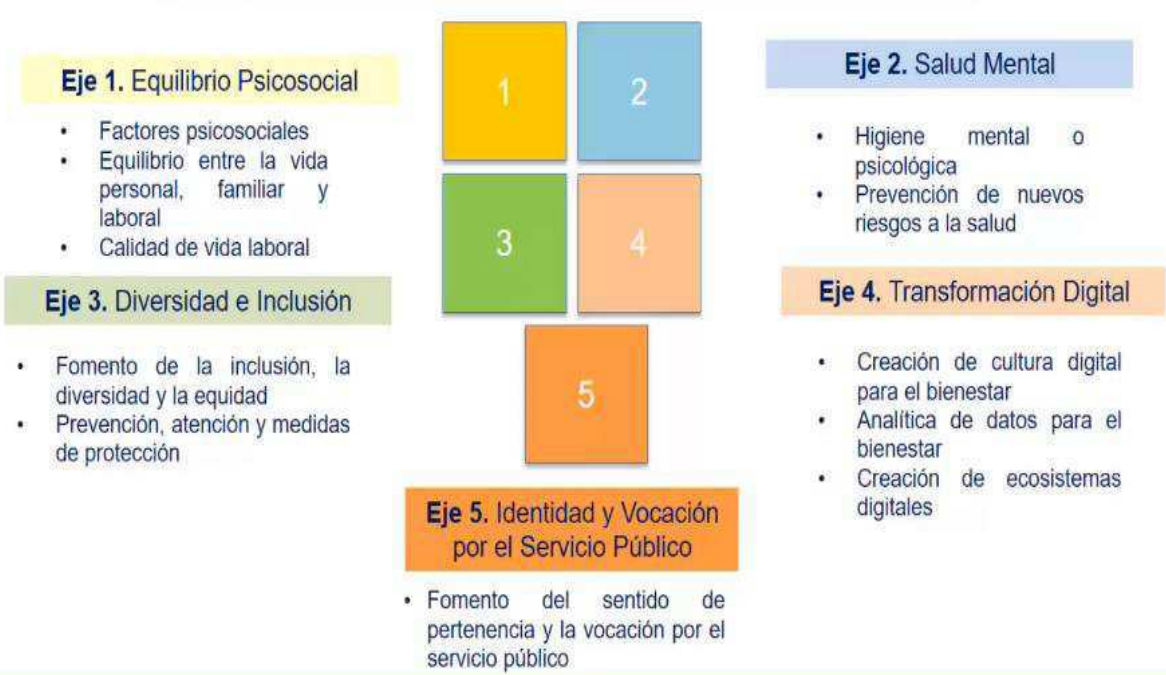


El programa de bienestar se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.” Concepto que ha venido siendo desarrollado logrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018) Como parte del Programa Nacional de Bienestar 2022-2026, se han diseñado 5 ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

así mismo, los ejes del programa de Bienestar representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

que se definieron los siguientes ejes:



Fuente: Dirección de empleo público del departamento administrativo de la función pública 2023

a. 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.

b. Eje 2 - Salud Mental

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.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

c. 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

d. 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.

e. Eje 5 - 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 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.

• Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

• Analítica de datos para el bienestar

A partir de la analítica de datos para el bienestar, este tiene como propósito el facilitar una adecuada toma de decisiones, segmentación y caracterización de la

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

población objetivo para el desarrollo de las actividades a realizar en el Plan de Bienestar.

- **Creación de ecosistemas digitales**
Apoyarse con las herramientas digitales existentes en la Entidad, con el propósito de facilitar el trabajo de los Servidores Públicos, de tal forma que se puedan organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios.

10.3. Cronograma de Actividades Para La Vigencia 2024

Teniendo en cuenta las rutas de creación de valor, los Ejes presentados anteriormente y por ende la recolección de la Información desde varias fuentes que fueron presentadas en el numeral 4.1. que sirvieron como insumo para la estructuración del presente Plan y por ende para la proyección de actividades, que se presentan a continuación:

ACTIVIDAD	PERIODICIDAD/ANUAL MES
Encuesta de necesidades Plan de Bienestar 2024” Ruta de la Felicidad”	Diciembre 2023
Consolidación necesidades de bienestar	12 Enero 2024
Formulación y aprobación del Plan Institucional de Bienestar Vigencia 2024	Enero 2024
Publicación Plan Institucional de Bienestar Vigencia 2024.	31 Enero 2024
Ejecución Bienestar 1 semestre de 2024.	30 Junio 2024
Estructuración de informe de seguimiento 1 semestre de 2024.	30 Junio 2024
Memorando actas de compromiso Bienestar 1 semestre de 2024.	20 Junio 2024
Recolección de datos indicadores eficacia y efectividad en Bienestar 1 semestre de 2024.	30 Junio 2024
Ejecución Bienestar 2 semestre de 2024.	30 Diciembre 2024
Memorando actas de compromiso Bienestar 2 semestre de 2024.	20 Diciembre 2024
Estructuración de informe de seguimiento 2 semestre de 2024.	20 Diciembre 2024
Recolección de datos indicadores eficacia y efectividad en Bienestar 2 semestre de 2024.	31 Diciembre 2024

11. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, para la ejecución del Plan de Bienestar correspondiente a la vigencia 2024 es de **CIENTO OCHENTA Y TRES MILLONES PESOS (\$183.000.000).**

Así mismo para esta vigencia 2024, se contemplará el apoyo de instituciones como nuestra Caja de compensación Familiar CAFAM, Entidad Administradora de Riesgos Laborales Positiva y diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas. definieron las actividades con las cuales apoyarían

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

esta vigencia sin costo alguno definiéndolas internamente como “actividades de gestión”.

Por lo anterior y acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se proyectarán las actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a desarrollar en la vigencia 2024.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA, al presente Plan se le realizará el seguimiento a la satisfacción de las actividades recibidas y al cumplimiento del Plan a través del diligenciamiento de encuestas al término de cada actividad realizada y a la elaboración de los informes semestrales formulados en el Plan de Acción que se cargarán en la plataforma de gestión de la Entidad SVE como también la evaluación periódica establecida con los indicadores de eficacia y efectividad.

El resultado y respectivo análisis de cada indicador permitirán al Grupo de Recursos Humanos evaluar el grado de satisfacción de los servidores públicos con las actividades realizadas, la óptima utilización de los recursos destinados para el desarrollo del Plan y el cumplimiento de este como también las falencias que se presenten para realizar acciones de mejora respectivas.

Los indicadores formulados para el Plan de Bienestar Social en la presente vigencia son los siguientes:

SATISFACCION 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:
$$\frac{\text{Promedio de total servidores que califican entre excelente y bueno el servicio}}{\text{Promedio de total de servidores encuestados}} * 100$$

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:
$$\frac{\text{Total de actividades Realizadas en el periodo}}{\text{Total de actividades Planeadas en el periodo}} * 100$$

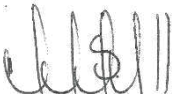
NOMBRE Y CARGO		PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Aprobó:

Vo.bo.

ALDEMAR RUEDA ROA
Coordinador Grupo de Recursos Humanos

Proyectó:


PD LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ
Grupo de Recursos Humanos

Identificador Vq4w dP5O IZOQ Mgaw VMsb 2vdT DelU=
URL <https://sedeelectronica.supervigilancia.gov.co/SedeElectronica/>



Firmado digitalmente: ALDEMAR RUEDA ROA
COORDINADOR DEL GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LIDIA EDITH TELLEZ RUIZ	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	COORDINADOR GRUPO DE RECURSOS HUMANOS