



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2022

GRUPO DE RECURSOS HUMANOS



ENERO, 2022 BOGOTÁ D.C





INTRODUCCION	2
1. OBJETIVOS	2
2. MARCO LEGAL	2
3. DEFINICIONES	6
4. ALCANCE	7
5. PRESUPUESTO	8
6. VALORES	9
7. POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL	9
8. SERVIDORES SALUDABLES-ENTIDADES SOSTENIBLES	9
8.1. Equilibrio Psicosocial	10
8.1.1 Factores Psicosociales	11
8.1.2 Equilibrio ente la vida laboral y familiar	16
8.1.3 Calidad de Vida Laboral.....	17
8.2 Salud Mental.....	20
8.2.1 Prevención de Nuevos Riesgos a La Salud y Efectos Pospandemia.....	21
8.3 Convivencia Social.....	23
8.3.1 Fomento de La Inclusión, Diversidad y representatividad.....	23
8.3.2 Prevención De Situaciones Asociadas Al Acoso Laboral y Sexual y al Abuso De Poder.....	25
8.4 Alianza Interinstitucionales.....	26
8.4.1 Coordinación Interinstitucional.....	27
8.5 Transformación Digital.....	28
9. PRIORIDADES DE BIENESTAR	29
10. INTERVENCIÓN	38
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	40
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	41
 CONCLUSIONES.....	 45
RECOMENDACIONES	45



INTRODUCCION

Con el fin de contribuir a un entorno laboral saludable, se presenta el plan de Bienestar Social e incentivos propuesto para los servidores de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y contratistas, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público. El Programa de Bienestar Social e incentivos tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, la Secretaria General a través de Grupo de Recursos Humanos asume el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un entorno saludable en el desarrollo de las actividades laborales. Las actividades serán desarrolladas por Talento Humano de carácter lúdico, recreativo, cultural, deportivo, educativo, seguridad y salud en el trabajo que busca bienestar físico, mental y social en las personas que laboran en la Entidad y su núcleo familiar. De la misma manera, el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida. Con base en lo anteriormente expuesto, el Grupo de Recursos Humanos presenta el programa de bienestar social e incentivos 2022, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de CLIMA LABORAL 2021, Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” de la Dirección de Empleo Público 2020-2022, riesgo psicosocial y la encuesta de Encuesta diagnóstico de necesidades Programa de Bienestar Social e Incentivos 2020 por los servidores.

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 los 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:

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



Fuente: DAFP, 2019.

Finalmente, La responsabilidad del desarrollo y del mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas es la razón fundamental de la existencia de los Estados, tanto así, que la agenda global es representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que involucran temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), reducción de la desigualdad (ODS 5) igualdad de género, coordinación interinstitucional (ODS 17) alianzas para lograr los objetivos y equidad entre otros.

“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo...” (OMS)

1. OBJETIVOS

General:

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.

Específicos:

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su grupo familiar primario, atendiendo las necesidades en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación.

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación, la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.
- Brindar espacios de reconocimiento a los funcionarios por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

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

El marco normativo aplicable al Plan Anual de bienestar se relaciona a continuación:

Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998. por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Resolución interna 1231 de agosto 06/1998. Por medio de la cual se codifican las normas de origen administrativo que regulan la actividad interna del Departamento Nacional de Planeación.

La Ley 909 de septiembre 23/2004. por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto ley 894 de mayo 28/2017. Por la cual se dictan normas en materia de empleo 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.



Ley 1857 de julio 26/2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 51 de enero 16/2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 648 de abril 19/2018. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, entidades Sostenibles” 2020-2022 diciembre 2020-Dirección de Empleo Público- DAFP.

3. DEFINICIONES

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. Un ambiente 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 que sufre 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).

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).

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.

4. ALCANCE

Serán beneficiarios del Sistema de Estímulos:

- En materia de Bienestar Social Laboral, todos los servidores del Instituto y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o en condición de discapacidad, mayores que dependan



- económicamente de él, tal como lo establece el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.
- En cuanto al Plan Anual de Incentivos, todos los servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción no directivos de la Supervigilancia de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.
- Finalmente, de las actividades que se realicen en el marco del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para la promoción de hábitos de vida saludables y para la prevención y control de riesgos se beneficiarán todos los Colaboradores de la entidad, sin importar el tipo de vinculación

5. VALORES

La Supervigilancia actualizó el código de integridad en el mes de junio de 2020 decidió trascender de lo ético a lo integro en su código de valores. Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros y no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es necesario que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. El Grupo de Recursos Humanos mediante el plan de clima y cultura organizacional y la gestión del Plan de Bienestar está comprometido con la promoción y apropiación de los valores del servidor Público adoptados por la SVSP.

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

RESPECTO. 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.

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.

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

6. POLÍTICA 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.

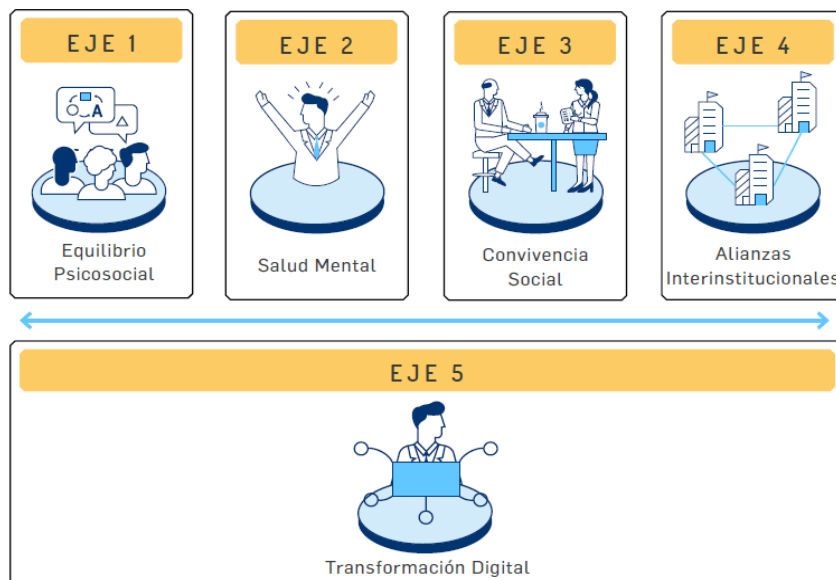


Serán propósitos de esta política:

1. Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones Psico-afectiva, 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
5. públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer la calidad de vida y entorno laboral saludable.
6. 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.
7. Promover el respeto hacia los diferentes grupos étnicos, culturales o religiosos a los cuales pertenezcan los servidores públicos de la Entidad.

7. SERVIDORES SALUDABLES-ENTIDADES SOSTENIBLES

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 que se definieron los siguientes ejes:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

7.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: ODS



Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

7.1.1 Factores Psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Eventos deportivos y recreacionales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Deporte	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Con el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo, aquellos que estén interesados en participar en eventos deportivos y de recreación podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el Grupo de Recursos Humanos.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.



Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales, los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice la dependencia o área de talento humano.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y las cajas de compensación familiar.	Todos los servidores públicos interesados en la actividad.

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad. Es por esto por lo que aquellos servidores que estén interesados en participar en capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad de manera presencial o virtual podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el Grupo de Recursos Humanos.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa	Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012)	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos cuyas funciones puedan ser realizadas de manera remota y estén interesados
	Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54		
	Decreto Ley 491 de 2020		

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, las entidades determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa.



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la normatividad

vigente, cada entidad definirá los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones. En consecuencia, los servidores públicos interesados en acogerse al teletrabajo deberán realizar la solicitud ante el Grupo de Recursos Humanos de acuerdo a lo establecido en la resolución d Teletrabajo vigente adoptada en la entidad.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Bienestar espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo 19	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Cultura y Ministerio del Interior	Todos los servidores interesados

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.

La Supervigilancia implementará espacios de reflexión y culto para sus servidores públicos, estas actividades se realizarán una vez al año de manera virtual o presencial y se desarrollarán con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores.

Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen.

7.1.2 Equilibrio Entre la Vida Laboral y Familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Horarios flexibles para los servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.



En cumplimiento a la normatividad vigente, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, las entidades del Estado deberán adoptar acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles.

La Supervigilancia mediante resolución No. 20163100095277 de 09-11-2016 estableció otorgar un día renumerado a los servidores con ocasión del cumpleaños, a partir del cumplimiento del año de la implementación del Instructivo de situaciones administrativas vigentes aprobado el día 10 de noviembre de 2015, es decir, empezará a regir el acuerdo desde el día de noviembre de 2016”.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de la entidad podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos	Decreto 1740 de 1990	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.



En cumplimiento a lo dispuesto por las normas, y entendiendo la importancia que tendría este día para los servidores públicos, la Supervigilancia realizará una actividad para los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos en el mes de agosto para que comparta con sus nietos. Además, de acuerdo a las directrices del DAFP se podrán implementar acciones adicionales para el reconocimiento de este día, por ejemplo, la entrega de tarjetas para conmemorar este día, todo lo anterior, con el propósito de acercarlos a su familia y mantener al servidor motivado y con un equilibrio en las dimensiones de su vida.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; la Supervigilancia deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación	Ley 724 de 2001	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.



Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. La Supervigilancia desarrollará actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo. Así como las demás acciones que la entidad considere pertinentes.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. La Supervigilancia a través de actividades incluidas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos realizará el reconocimiento y la felicitación a los servidores públicos que hayan contraído nupcias.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Adecuación de salas de lactancia materna	Ley 1823 de 2017	Ministerio de Salud	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.



En cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras públicas mediante acciones de bienestar social, la Supervigilancia adaptó un espacio en la sede del Piso 3 torre 4 destinado a la lactancia materna, disposición que está vigente desde el año 2017. Igualmente, la entidad realizará acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de las servidoras públicas embarazadas y para las que se encuentren en su periodo de lactancia a través de la adecuación de espacios laborales, programas de incentivos y beneficios, entre otras.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Decreto Ley 1567/98	Según sea el caso	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de su vida, procurar que estén motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; La Supervigilancia realizará la promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo de teletrabajo o trabajo en casa, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

La entidad realizará como mínimo dos (2) campañas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, ya sea a través de comunicación electrónica o impresa y se apoyará con la caja de compensación familiar o con la ARL para el desarrollo de dichas actividades.

7.1.3 Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Para el Día Nacional del Servidor Público la entidad realizará actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos. Estas actividades se realizarán con el apoyo de la caja de compensación familiar o entes externos.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)	Según sea el caso	Según sea el caso	Todos los servidores que cumplan las condiciones

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, las entidades públicas deberán identificar las profesiones de sus servidores públicos y con esta información realizar actividades de bienestar para la celebración de las distintas profesiones.

El Grupo de Recursos Humanos se encargará de realizar la gestión de las actividades, estas deben enaltecer la labor del servidor de acuerdo con su profesión y buscar la motivación y creación de sentido de pertenencia con la entidad. Para lo anterior, se tendrán en cuenta la cantidad de profesionales por cada área y el tipo de profesión, estas acciones pueden comprender desde una tarjeta virtual hasta pequeñas celebraciones.



INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Celebración del día del Trabajo Decente	Decreto 2362 de 2015 (artículo 2.2.9.4.1 del Decreto 1072 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Todos los servidores

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, la entidad realizará actividades que celebren, pero, también, que contribuyan con la generación de bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el grupo de Recursos Humanos deberá adelantar actividades de promoción, divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente. Para ello se realizará una jornada de sensibilización el día **07 de octubre** que integre a todos los servidores y colaboradores de la entidad.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Las acciones de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos deben estar encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor, esto incluye el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, cambio de dependencia, cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional. Lo anterior, para que puedan tener una transición fluida, sin inconvenientes y con la información necesaria para el proceso y la capacitación que estos requieran en el desarrollo de las nuevas competencias y habilidades, así como la apropiación de nuevos conocimientos.



La Supervigilancia adoptará acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios pre-pensionados y a los que sean retirados del servicio porque se dio un proceso de *reforma de la planta de personal*, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva y generen estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación, por ejemplo, ofreciéndoles información relacionada con bolsas de empleo y beneficios para los desempleados, entre otras. En el caso de los servidores pre pensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, entre otras.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Celebración de cumpleaños		Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello, la Supervigilancia mediante Resolución No. 20163100095277 de 09-11-2016, estableció las acciones necesarias para que los servidores celebren el día de su cumpleaños, por lo que podrán darles el día libre por su cumpleaños para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Entorno laboral saludable		Según sea el caso	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

La Supervigilancia a través del Plan de Bienestar Social E incentivos y el Plan anual de Seguridad y Salud en el trabajo, realizará acciones para los servidores, por ejemplo, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias. Estas campañas se realizarán como mínimo una (1) vez al año y podrán hacerse por los medios que la entidad considere pertinentes para ello y en apoyo con la caja de compensación familiar, ARL y entes externos.



INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia		Según sea el caso	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

La entidad realizará campañas de promoción de lectura y generarán espacios de cultura en familia a través de prácticas y hábitos de vida saludable con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida, dichas actividades podrán ser gestionadas mediante alianzas institucionales o por medio de las cajas de compensación familiar, por ejemplo: ferias del libro y presentaciones teatrales, entre otras. Estas campañas se realizarán como mínimo una vez al año, ya sea de manera presencial o virtual.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016	Ministerio de Transporte y Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores
	Circular Externa No. 11 de 2017		

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

La Supervigilancia implementará estrategias relacionadas con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, para ello, desarrollará actividades de bienestar social orientadas a la protección de la salud a través de la promoción del uso de la bicicleta como principal medio de transporte. Para ello, realizará campañas que incentiven el uso de la bicicleta como principal medio de transporte, además, el grupo de Recursos Humanos, establecerá esquemas de estacionamiento para aquellos funcionarios que decidan movilizarse en bicicleta; así mismo, y de acuerdo con la normatividad vigente en la materia, la entidad podrá otorgar como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte. Esta certificación deberá gestionarse de manera conjunta con el Grupo de Recursos Físicos encargado de la designación de parqueaderos y de la comunicación con las administraciones de las sedes de la entidad.



7.2 Eje: SALUD MENTAL: ODS



Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el 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, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020	Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación, Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

La entidad realizará acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión. Es así como a través del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecerán actividades de promoción y prevención de los factores de riesgo Psicosocial.

De igual manera, a través de la implementación del Programa de Vigilancia epidemiológica de Riesgo Psicosocial se identificarán las personas con factor de riesgo alto con el fin de realizar seguimiento y acompañamiento en apoyo con la ARL y brindar herramientas de afrontamiento en los diferentes contextos de la vida del funcionario.



INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Estrategias de trabajo bajo presión		Ministerio de Salud, Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

La Supervigilancia realizará acciones orientadas a mantener el bienestar social y la salud mental de sus servidores, esto, en procura del mejoramiento continuo de su calidad de vida. En consecuencia, y entendiendo que las labores de las entidades públicas acarrean grandes responsabilidades y la labor de los servidores públicos se mide por resultados, es común que estos se encuentren trabajando bajo presión. Por ello, se implementarán acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión. Dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos se realizará como mínimo una capacitación al año que contenga estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.

7.2.1 Prevención de Nuevos Riesgos a La Salud y Efectos Pos-pandemia

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Prevención del sedentarismo	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de Salud, Ministerio del Deporte	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

La entidad realizará acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Algunas acciones que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el grupo de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia en apoyo con la caja de compensación familiar o ARL vinculado a las actividades de promoción y prevención establecidas dentro del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.



La seguridad
es de todos

Mindefensa

Supervigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento		Ministerio de Salud	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

La Supervigilancia realizará acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud mental.

Así mismo, dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan anual de Seguridad Y Salud en el trabajo se implementarán actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que puedan desarrollar durante los tiempos del aislamiento y posterior a este. Los servidores públicos recibirán capacitación de prevención de estas situaciones y acompañamiento psicológico en apoyo con la ARL . Así mismo, la entidad establecerá acciones orientadas a la prevención y atención de las secuelas que se puedan generar a raíz del aislamiento preventivo obligatorio.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Telemedicina Teleorientación psicológica	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de Salud Ministerio de las TIC Ministerio del Trabajo	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

La entidad implementará iniciativas relacionadas con el acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas condiciones, para ello, usará las tecnologías de la información y la comunicación, como la telemedicina o tele-orientación psicológica dirigidas a la prevención de riesgos a la salud y efectos pos pandemia.

Para ello, la Supervigilancia deberá pedir apoyo al personal de la salud con el que cuenten, gestionar con las aseguradoras de riesgos laborales o realizar alianzas estratégicas para llevar a cabo estas iniciativas. El acompañamiento se hará mediante campañas de prevención y seguimiento personalizado de manera presencial o virtual.

7.3 Eje: CONVIVENCIA SOCIAL: ODS



Este eje hace referencia a las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

7.3.1 Fomento de La Inclusión, Diversidad y representatividad

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Ley 581 de 2000	Ley 581 de 2000 Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015) Decreto 2365 de 2019 Decreto 455 de 2020	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

La Supervigilancia promoverá la diversidad y la equidad, además, implementará estrategias para prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Es como a través del Plan de Clima y Cultura Organizacional y el Plan de Responsabilidad Social se llevará a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.



INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas	Decreto 1232 de 2018	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Interior	Todos los servidores públicos y contratistas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

En cumplimiento a la normatividad vigente, la Supervigilancia implementará acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas, así como crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión y coadyuvar con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Teniendo en cuenta sus características propias, dentro de las acciones del Plan de Clima y Cultura Organizacional y el Plan de Responsabilidad Social, se establecerán acciones que prevengan y detecten actuaciones discriminatorias o de trato desigual para con los servidores públicos pertenecientes a poblaciones minoritarias y/o vulnerables. También le corresponde al Comité de Convivencia Laboral establecer y divulgar las rutas y procedimientos de atención a situaciones discriminatorias como actividades de promoción y prevención.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	Pacto internacional de derechos civiles y políticos	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos y contratistas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

En cumplimiento a la normatividad vigente, la prevención de prácticas irregulares y el fomento de la diversidad y equidad en las entidades públicas es un medio para contribuir con un mejor ambiente laboral, la creación de espacios seguros y diversos y, en consecuencia, contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

La entidad a través del Plan de Responsabilidad Social y el Plan de Bienestar Social e Incentivos deberá realizar acciones de promoción, detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos. El grupo de Recursos Humanos deberá diseñar los lineamientos y procedimientos necesarios para tal fin, cumpliendo con lo establecido en la normatividad vigente y las características propias del talento humano de la entidad.



INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos y contratistas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, la Supervigilancia realizará acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

El Grupo de Recursos Humanos deberá realizar acciones de bienestar orientadas a la creación y fomento de cultura inclusiva de los servidores públicos, teniendo en cuenta las especificidades de cada entidad, así mismo, deberá realizar acciones de concientización, detección y tratamiento de situaciones no inclusivas dentro de la entidad.

7.3.2 Prevención De Situaciones Asociadas Al Acoso Laboral y Sexual y al Abuso De Poder

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Ley 1010 de 2006	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, la Supervigilancia a través del Comité de Convivencia Laboral deberá desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, se tendrá en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se deberá realizar sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que

se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.



INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, la Supervigilancia desarrollará estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder en apoyo con el Comité de convivencia Laboral. Así mismo se realizarán campañas de sensibilización que considere necesarias para este propósito debido a la complejidad de estas situaciones.

7.4. Eje: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES: ODS



El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

7.4.1 Coordinación Interinstitucional

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todas las entidades públicas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.



La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

7. 5. Eje transversal: transformación digital: ODS



La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos. Y ha cambiado por completo y para siempre la experiencia de ser los gobernantes, los empresarios, clientes, empleados, ciudadanos y, en general, el ser humano.

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano	Decreto ley 491 de 2020	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Con el propósito de que los servidores públicos conozcan las herramientas informáticas que tienen a su disposición y que son de uso gratuito, el grupo de Recursos Humanos deberá realizar jornadas de preparación y desarrollo sobre las utilidades de los sistemas que maneja la entidad, por ejemplo, aquellas de mensajes instantáneos, uso compartido e individual de la nube de información, formularios automáticos y encuestas, grabación de reuniones virtuales (con todas sus utilidades), aquellas que sistematizan tareas frecuentes como los correos electrónicos automáticos y programados, flujos de trabajo y asignación de tareas para trabajo en grupo, entre muchas otras funcionalidades que poseen las entidades públicas a través de sus proveedores de comunicación tales como Office 365 y Google, entre otras. Así mismo,



deberán capacitar a los servidores públicos sobre aplicativos gratuitos de manejo de tareas, gestión de la salud y alimentación y organización del tiempo de trabajo, entre otras herramientas.

El Grupo de Recursos Humanos trabajará en conjunto con la oficina de Sistemas para desarrollar o adoptar apps (aplicaciones) que les permita a los colaboradores realizar de manera ágil y eficiente los trámites administrativos (permisos, certificaciones, etc.), evaluar las brechas de conocimiento, gustos y preferencias, con esta información, la entidad puede tomar las decisiones relacionadas con la capacitación y formación del servidor. Lo anterior, teniendo en cuenta siempre la protección de datos. Se deberá realizar como mínimo una capacitación semestral a todos los servidores públicos sobre lo anteriormente mencionado, las utilidades y beneficios que las herramientas informáticas ofrecen y aquellas otras temáticas que se consideren pertinentes.

8. PRIORIDADES DE BIENESTAR

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación de necesidades de Bienestar para la vigencia 2022 enviada por medio de correo electrónico institucional a los 94 servidores de planta. A pesar de las reiteradas ocasiones en que se recordó al personal el diligenciamiento, de los **94** servidores de planta contestaron únicamente **33** servidores siendo este el **31.02%** de la población de la entidad dio respuesta.

1. Con que género se identifica?

[Más detalles](#)

💡 Insights

● Femenino	24
● Masculino	9



- ✚ Se puede evidenciar en la pregunta número **1**, que la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada está integrada en su mayoría por personal del género femenino con **23** respuestas del género femenino y **9** respuestas del género masculino.



2. Indique su rango de edad

[Más detalles](#)

Insights

	Entre los 18 y los 25 años	1
	Entre los 26 y los 35 años	3
	Entre los 36 y los 45 años	12
	Entre los 46 años o mas	17



- Se puede evidenciar en la pregunta número **2**, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada predomina la población entre los 46 años o más **(17)** personas, seguido de las personas que se encuentran entre los 36 y los 45 años **(12)** personas, en un menor rango las personas entre los 26 y los 35 años **(3)** personas, entre los 18 y los 25 años **(1)** persona.

3. Cual es su estado civil?

[Más detalles](#)

Insights

	Soltero	12
	Casado	12
	Divorciado	2
	Union Libre	7



- Se puede evidenciar en la pregunta número **3**, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada las personas con estado civil casado **(12)**, seguido por personas con estado libre **(12)**, así como personas con estado civil unión libre **(7)** y finalmente personas con estado civil divorciado **(2)**. Lo que permite identificar acciones para implementar actividades de integración familiar dentro del Plan de Bienestar Social.

4. Tiene usted Hjos?

[Más detalles](#)

Insights

	SI	29
	NO	4





La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

- ✚ Se puede evidenciar en la pregunta número **4**, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en su mayoría de las personas tienen hijos **(29)** y **(4)** personas de la población no tienen hijos.

5. Cuántos hijos tiene?

[Más detalles](#)

💡 Insights

1	12
2	12
3	3
4 o mas	3



- ✚ Se puede evidenciar en la pregunta número **5**, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada tiene en número de hijos un rango entre **1 y 2** con **12** personas que dieron respuesta en cada ítem, seguido por **3** hijos dando respuesta **3** personas y un rango de **4 o más** **3** personas.

6. En que rango de edad se encuentran sus hijos

[Más detalles](#)

Entre 0 a 5 años	5
Entre 6 a 10 años	6
Entre 11 a 15 años	7
Entre 16 a 18 años	8
18 años o mas	14



- ✚ Se puede evidenciar en la pregunta número **6**, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada tiene hijos en su mayor un rango de edad entre **18** años o más con **14** personas que dieron respuesta, seguido por **8** personas que tienen hijos en un rango de edad entre los **16 a 18** años de edad, seguidamente con **7** personas que tienen hijos entre los **11** a los **15** años de edad, **6** personas que tienen hijos entre los **6** y **10** años de edad y finalmente **5** personas que tienen hijos entre los **0** a **5** años de edad.



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia

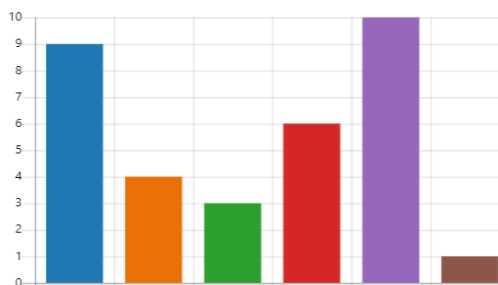
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

7. Cual su máximo nivel de formación académico alcanzado?

[Más detalles](#)

[Insights](#)

Bachiller	9
Tecnico	4
Tecnólogo	3
Profesional	6
Especialización	10
Maestría	1



- Se puede evidenciar en la pregunta número **7**, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada cuenta con un nivel de formación alcanzado en nivel Especialización de **10** personas, nivel de Bachiller **9** personas, nivel de Profesional **6** personas, seguido por el nivel técnico con **4** personas y finalmente nivel tecnólogo **3** personas.

8. Presenta alguna de las siguientes discapacidades?

[Más detalles](#)

[Insights](#)

Ninguna	29
Auditiva	2
Visual	1
Fisica	0
Psicosocial(mental)	1



- En la pregunta número **8** se observó que la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en su mayor rango no presenta ninguna discapacidad con una respuesta de **29** personas seguido de **2** personas con discapacidad auditiva y **1** persona con discapacidad visual y **1** persona con discapacidad psicosocial (mental).

9. Le interesaria seguir recibiendo a traves del correo institucional, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar

[Más detalles](#)

SI	31
NO	1





La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia

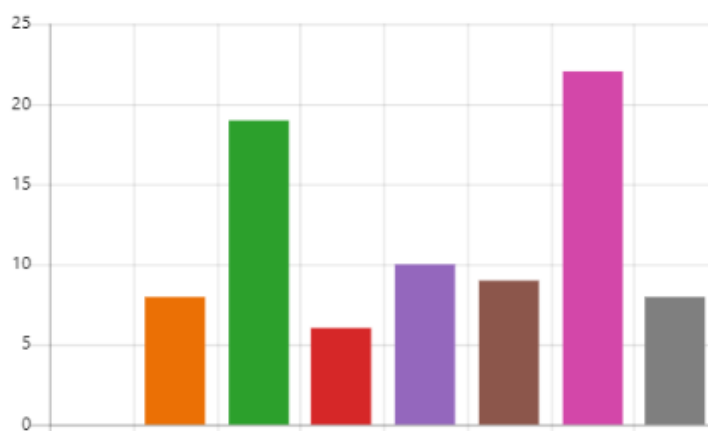
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

- En la pregunta número 9 se le preguntó a la población de la Supervigilancia si le interesaría recibir información a través del correo institucional, piezas informativas relacionadas con el bienestar personal y familiar, a lo que se evidencia que **31** personas dijeron que **Si** les gustaría y **1** persona que **No**.

10. Si su respuesta fue positiva ¿Cuáles de los siguientes temas son de su interés?

[Más detalles](#)

ninguno	0
Juegos y Desafíos	8
Programas de Calidad de Vida...	19
Fechas especiales a nivel naci...	6
Equilibrio mental y emocional	10
Tips informativos -Datos curio...	9
Beneficios de Familia y Relacio...	22
Bienestar para tu mascota	8



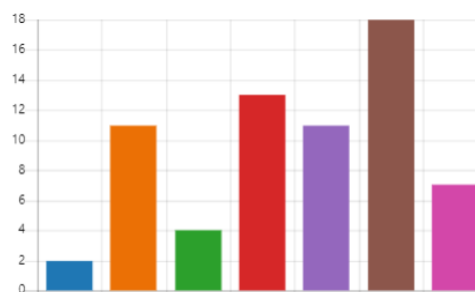
- En la pregunta número 10 se indicó a la población de la Supervigilancia si su respuesta era Positiva ¿Cuál de los siguientes temas son de interés? Obteniendo los siguientes resultados para priorizar las necesidades de Bienestar en la presente vigencia:

Beneficios de Familia y relaciones interpersonales con una respuesta de **22** personas, seguido de **programas de calidad de vida laboral** con una respuesta de **19** personas, así mismo, el **equilibrio mental y emocional** con una respuesta de **10** personas, seguido por **9** personas que están interesadas en recibir **Tips Informativos y datos curiosos**, así mismo con una respuesta de **8** personas que les parece importante el **bienestar para la mascota y juegos y desafíos**, finalmente fechas especiales a nivel nacional e internacional con una respuesta de **6** personas.

11. Participaría de las siguientes actividades de Bienestar teniendo en cuenta las nuevas disposiciones de alternancia y Trabajo en Casa

[Más detalles](#)

No/ninguna	2
Torneos Deportivos	11
Torneos Virtuales	4
Talleres de Desarrollo en com...	13
Talleres de desarrollo personal...	11
Actividades culturales(cine,tea...	18
Actividad Física (Rumba,Zumb...	7



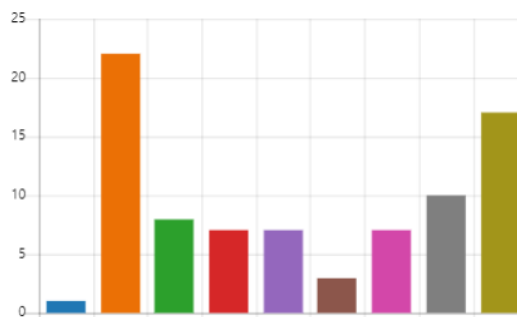


- En la pregunta número **11** se indicó a la población de la Supervigilancia si participaría de actividades de Bienestar teniendo en cuenta las disposiciones de alternancia y Trabajo en Casa a lo que respondieron de la siguiente forma: **18** personas dieron respuesta que les interesa **actividades culturales** (cine, teatro, música, visitas guiadas), seguidamente de **talleres en desarrollo de competencias** con una respuesta de **13** personas, así mismo **talleres de desarrollo personal** con una respuesta de **11** personas, así mismo el interés de **11** personas en **torneos deportivos**, seguido de **7** personas que respondieron que les interesaba la **actividad física** y finalmente **2** personas indicaron que no estaban interesadas en **ninguna actividad**.

12. Le gustaría participar de las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?

[Más detalles](#)

No/Ninguna	1
Salidas Familiares	22
Vacaciones recreativas(niños)	8
Torneos Virtuales y/o Presenci...	7
Talleres de Integracion Familiar	7
Taller de Parejas	3
Ecología y cuidado del medio ...	7
Taller de Cocina o Jardinería	10
Cine en Familia	17



- En la pregunta número **12** se indagó a la población de la Supervigilancia si participaría de actividades de Bienestar en compañía de su grupo familiar, a lo que respondieron de la siguiente forma: **22** personas indicaron que les gustaría Salidas Familiares, **17** dieron respuesta que les interesa actividades culturales (cine, teatro, música, visitas guiadas), seguidamente de talleres en desarrollo de competencias con una respuesta de **13** personas, así mismo talleres de desarrollo personal con una respuesta de **11** personas, así mismo el interés de **11** personas en torneos deportivos, seguido de **7** personas que respondieron que les interesaba la actividad física y finalmente **2** personas indicaron que no estaban interesadas en ninguna actividad.

13. Que mejoraria dentro del Plan de Bienestar e Incentivos teniendo en cuenta la modalidad de alternancia y trabajo en casa?

[Más detalles](#)

33

Respuestas

Respuestas más recientes

"Menos capacitaciones en teams "

"Ninguna"

"Que las persona que están con trabajo en casa tengan los mismo be...



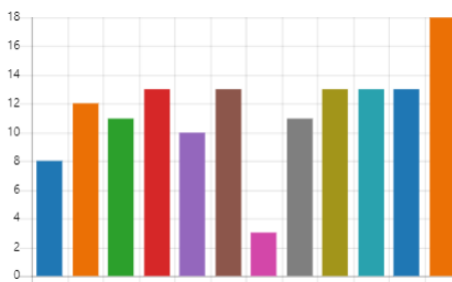
En la pregunta número **13** se preguntó a los servidores ¿que mejoraría dentro del Plan de Bienestar e Incentivos, teniendo en cuenta la modalidad de alternancia y trabajo en casa? Obteniendo la siguiente respuesta de manera aleatoria:

- “Que volvieran los incentivos económicos, sirve mucho más el incentivo económico para la familia.”
- La participación de los directivos en las actividades.
- “Que durante la vigencia se desarrollen diferentes actividades y no todas a fin de año”
- “Que se hagan de manera presencial”
- “Retomar las salidas y caminatas familiares”

14. Que actividades de Bienestar desea que se implementen en la vigencia 2022 dentro del programa de Promoción y Prevención de la Salud (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)

[Más detalles](#)

Salud Oral	8
Salud Visual	12
Salud Auditiva	11
Prevención Cardiovascular	13
Prevención Cancer	10
Manejo del Estrés	13
Prevención del Tabaquismo	3
Ergonomía	11
Pausas Activas	13
Jornada de Masajes	13
Prevención Tunel del Carpo	13
Habitos de estilo de Vida Salu...	18



En la pregunta número **14** se preguntó a la población de la Supervigilancia que actividades dentro del programa de Promoción y Prevención de la Salud (SST) , a lo que respondieron de la siguiente forma: **18** personas indicaron que les gustaría actividades de **Hábitos y Estilo de Vida Saludable**, **13** dieron respuesta que les interesa las actividades de : **Jornada de Masajes, Pausas Activas, prevención de Túnel del Carpo, manejo del Estrés y Prevención Cardiovascular**, seguidamente de actividades de **Salud Visual** con una respuesta de 12 personas, así mismo **11** personas indicaron que les gustaría actividades de **Ergonomía y Salud Auditiva**, **10** personas respondieron actividades de **Prevención de Cáncer** y **8** personas en actividades de **Salud Oral** finalmente **3** personas respondieron que se realizaran actividades de **Prevención de Tabaquismo**.



9.INTERVENCIÓN

El plan anual de bienestar Social e Incentivos 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.





Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Entorno laboral

saludable

Teletrabajo

Horarios flexibles

Equilibrio vida

laboral/personal

Mejorar el entorno

físico Salario

emocional

Espacios de

innovación

Mejoramiento

individual

Ruta del Crecimiento: liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento

Estilo de liderazgo orientado al talento humano, valores y

orientación al logro Desarrollo y formación ser

Acuerdos de

gestión Clima

laboral

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los empleados de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Cultura organizacional, cambio e integridad

Implementación de una cultura basada en el logro y la

generación de Bienestar y Capacitación

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien



La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión
Clima organizacional
Cultura organizacional, integridad y valores

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

Planta de personal
Caracterización del talento humano
Gestión de datos
SIGEP

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Teniendo en cuenta los principios Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA, se realiza la evaluación permanente a la ejecución del programa y el seguimiento de indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

Los resultados de estos indicadores permitirán al Grupo de Recursos Humanos obtener el informe de gestión de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso.

Los **indicadores** aplicados al Plan de Bienestar Social e Incentivos de bienestar son los siguientes:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Efectividad	Impacto	Mide el porcentaje de satisfacción de las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar	Participación	Número total de servidores encuestados/Número total de servidores que califican entre excelente y bueno el servicio



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Eficacia	Cobertura	Mide el total de las actividades planeadas dentro del Plan de Bienestar Social	Cumplimiento	(Total de actividades planeadas /Total de actividades ejecutadas) *100
----------	-----------	--	--------------	--



11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

