

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA



PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL

SECRETARIA GENERAL

GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN3

2. OBJETIVO 4

2.1 Objetivos Específicos.....4

3. ALCANCE..... 4

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....4

5. MARCO LEGAL..... 5

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES 11

7. VALORES..... 12

8. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE PLAN DE BIENESTAR 12

8.1 Método Recolección de la Información 13

8.2 Método De Elaboración 16

8.3 Necesidades de Bienestar..... 16

8.4 Diseño y Formulación del Plan..... 24

9. INTERVENCIÓN 26

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 27

1. INTRODUCCIÓN

A partir de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Dimensión de Talento Humano - Ruta de la Felicidad, el Plan de Bienestar para la vigencia 2023 de la SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, atiende las necesidades de los servidores públicos identificadas 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.

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 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 Servidores Públicos nuevos que comienzan un nuevo 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 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:

- **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 2023 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, se efectúa una búsqueda constante de estrategias que permitan impactar de manera positiva la vida laboral de los Servidores Públicos de la entidad, 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.

2. OBJETIVO

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios adscritos a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada generando espacios orientados de esparcimiento e integración en el ámbito laboral, que fortalezcan el contexto familiar y espiritual, mediante programas diferenciales y significativos para el desarrollo integral

2.1 Objetivos 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.
- Establecer y ejecutar actividades de bienestar e incentivos, individuales, familiares y alineadas a las necesidades de la Entidad y a lo normado por el DAFP, para fortalecer el ciclo de vida laboral de los Servidores Públicos en 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.
- 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.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación, la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar 2023 de la SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA inicia con la identificación de necesidades, en el cual se tiene como insumo y antecedentes, los resultados de la encuesta de Clima Organizacional, el FURAG, la incorporación de los nuevos Servidores Públicos que ingresan por la convocatoria 636 del Sector Defensa por el concurso de méritos y con aquellos que continúan en la entidad donde se llevara a cabo las actividades programadas para la vigencia y finalizando con el seguimiento, control y evaluación de las actividades desarrolladas durante la vigencia 2023.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

El Plan de Bienestar para la vigencia 2023, 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 2020-2022 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.

Es de resaltar, además, que este Plan de Bienestar vigencia 2023 se encuentra direccionado teniendo en cuenta la convocatoria 636 del Sector Defensa del Concurso de Méritos para Carrera Administrativa en la Entidad.

Adicionalmente, se seguirán atendiendo a 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 2020-2022 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.

5. 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.

Decreto Ley 1567 de 1998	Artículo 19 “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”: Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
	Disposiciones para el Sistema de Estímulos: Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados”.
	Componentes del sistema de estímulos: Políticas Públicas. Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana. Planes. La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un

	desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional. (Alcaldía De Bogotá, 1998). Artículo 20: Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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. Artículo 21: Finalidad Plan de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines: Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
Ley 734 de 2002	Es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Título 10: Sistema de Estímulos
Ley 734 de 2002	Es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
	Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos Recreativos y vocacionales Artísticos y culturales Promoción y prevención de la salud Capacitación informal en artes y artesanías Promoción de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
	Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
	Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.
	Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
	Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma

	organizacional. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. Fortalecer el trabajo en equipo. Adelantar programas de incentivos.
	Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
	Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.
	Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
	Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.
	Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
	Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos,

	bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.
	Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
	Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales: Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.
	Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.
	Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.
Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
	Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad

	con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones "
Resolución 2423 de 2018	"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 minina que estas deben tener.
Acuerdo No. CNSC-20181000002666 del 19-07-2018	Por el cual se establecen las reglas del primer concurso de abierto de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de carrera administrativa de la CAJA DE RETIRO DE LAS FUERZAS MILITARES CREMIL "Proceso de Selección No. 626 de 2018 – Sector Defensa"
CONPES 3992 de 2020	El Consejo Nacional de Política Económica y Social establece el documento 3992 el cual tiene como propósito construir estrategias 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.
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"

6. 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. 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).

Culġura 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.

Salud Menŕal

“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.

El 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.

Polŕticas de Bienesŕar

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 pŕblicos de la Entidad

7. VALORES

La Supervigilancia actualiz3 el c3digo de integridad en el mes de junio de 2020 decidi3 trascender de lo 3tico a lo integro en su c3digo de valores. Para lograr organizaciones y servidores pŕblicos 3ntegros y no basta con adoptar normas e instrumentos t3cnicos, tambi3n es necesario que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones pŕblicas 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 gesti3n del Plan de Bienestar est3 comprometido con la promoci3n y apropiaci3n de los valores del servidor Pŕblico adoptados por la SVSP.

HONESTIDAD: Actŕo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre en favor del inter3s general.

RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, tŕtulos o cualquier otra condici3n.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi funci3n como servidor pŕblico y estoy en disposici3n permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumpro los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo, con atenci3n, prontitud, destreza y eficiencia, para asŕ optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actŕo con imparcialidad y garantizo los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminaci3n.

8. METODOLOGŕA PARA EL DISEŕO DE PLAN DE BIENESTAR

Conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Funci3n Pŕblica (DAFP) a trav3s del Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020-2022, se elabora el

Plan de Bienestar vigencia 2023 de la Entidad a partir de la metodología establecida la cual cuenta con tres (3) etapas como se muestra a continuación:



8.1 Método Recolección de la Información

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

• **Formulario Único ReporĜe de Avances de la GesĜión (FURAG)**

40. El Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:

Selección múltiple **Código: GTH03**

- ☒ Inducción y reinducción
- ☒ Capacitación
- ☒ Bienestar
- ☒ Incentivos
- ☒ Provisión de empleos vacantes
- ☒ 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
- ☒ Evaluación de desempeño
- ☒ Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores
- ☒ Clima organizacional
- ☒ Actualización de la información en el SIGEP
- ☒ Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados
- ☒ Programa de desvinculación asistida por otras causales
- ☐ Ninguno de los anteriores

Con el fin de garantizar el cumplimiento del punto 40 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

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

Selección única **Código: GTH36**

- ☐ Sí
- ☒ No

Evidencia: Informe de seguimiento trimestral Plan de clima y cultura Organizacional 2021

Sí y se han hecho intervenciones a partir de dicho diagnóstico y se cuenta con las evidencias: Sí, y cuenta con evidencias:

Teniendo en cuenta las recomendaciones del Plan de clima y cultura organizacional 2021, se han venido trabajando las acciones pertinentes para mejorar cada uno de los aspectos, sin embargo, el presente año se hará de nuevo

teniendo en cuenta que actualmente la entidad se encuentra en proceso de vinculación por Carrera Administrativa.

Frente a las estrategias implementadas como saliros emocionales, para la vigencia se tiene en cuenta los horarios flexibles, reconocimiento por cumpleaños, fechas especiales, espacios para compartir en familia (día de la familia), capacitación, convenios.

64. ¿Se han implementado estrategias de **salario emocional** para promover el bienestar de los servidores públicos?

Selección única

Código: GTH37

- ☒ Si, y cuenta con las evidencias:
☐ Parcialmente, y cuenta con las evidencias:
☐ No

EVIDENCIAS: Informe de seguimiento trimestral Plan de Bienestar Social 2021 (horarios flexibles, reconocimiento por cumpleaños, fechas especiales, espacios para compartir con la familia, trabajo en casa, capacitación, beneficios convenios)

67. ¿En cumplimiento de lo establecido en la Ley **1811** de 2016, la entidad ha promovido el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos?

Selección única

Código: GTH39

- ☒ Si. Indique cuántos servidores de la entidad han hecho uso de la bicicleta en el último año: **3**
☐ No

Por otro lado, para dar cumplimiento a la Ley 1811 de 2016 durante la vigencia 2022 se otorgaron medios días libre por cada 30 trayectos realizados por los Servidores Públicos de la Entidad. Por lo anterior, para la vigencia 2023 se seguirá incentivando y promoviendo el uso de Bicicleta bajo la movilidad sostenible de los Servidores Públicos de la Supervigilancia.

• **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.

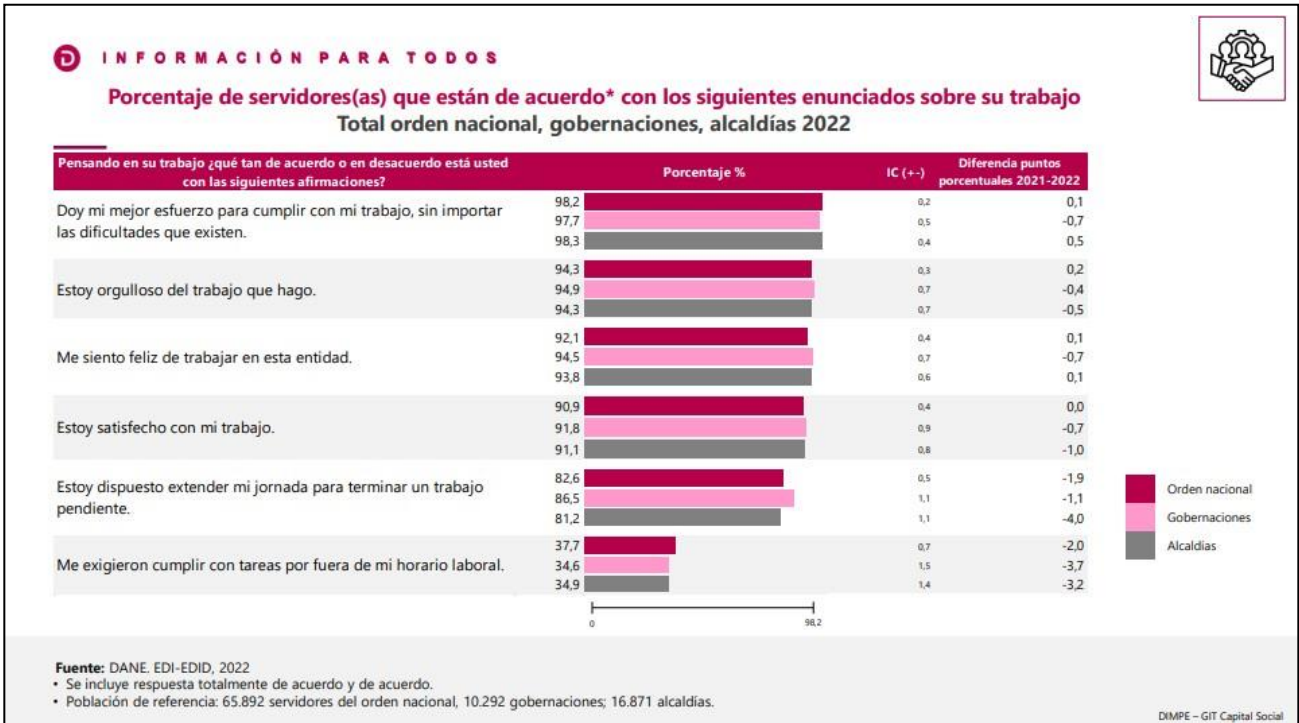
Serán propósitos de esta política:

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.

• **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:

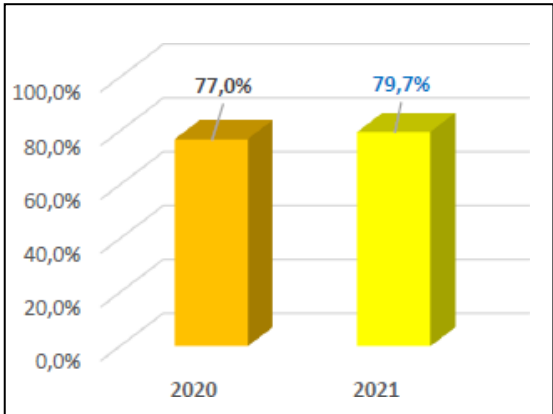


Sin embargo, es importante tener en cuenta tener en cuenta los puntos de desfavorabilidad con el fin de identificar qué factores pueden llevar a que los servidores públicos tengan ese concepto para así poder trabajar en la mejora continua de estas falencias.

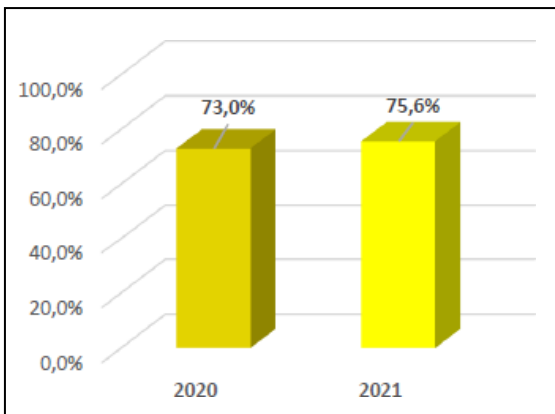
• **Resultados Medición de Clima**

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

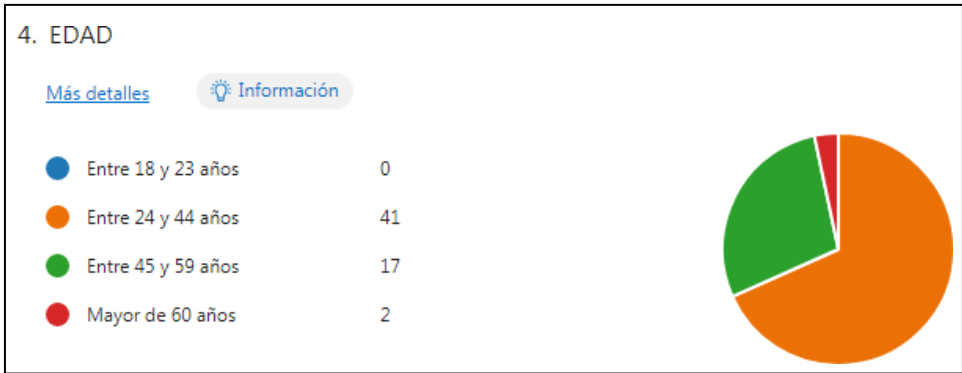


CLIMA ORGANIZACIONAL

8.2 Método De Elaboración

8.3 Necesidades de Bienestar

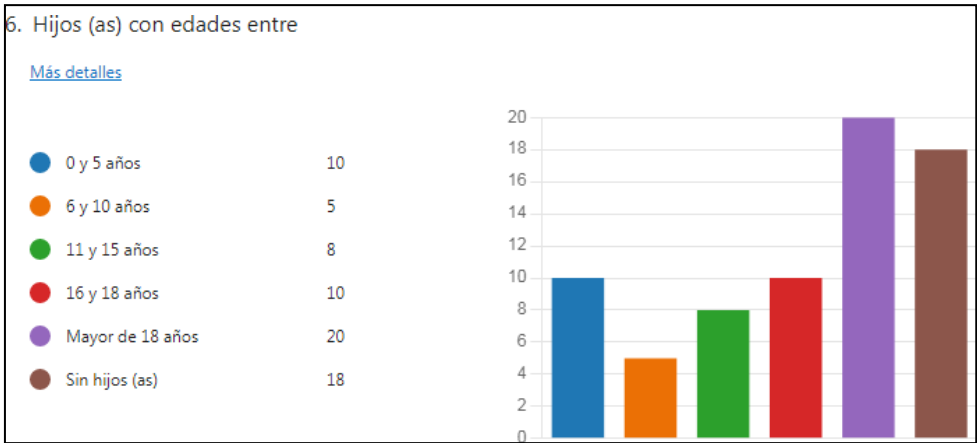
De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación de necesidades de Bienestar para la vigencia 2023 enviada por medio de correo electrónico institucional a los servidores de planta. De 86 los servidores de planta contestaron **60** servidores siendo este el **69.77%** de la población de la entidad dio respuesta.



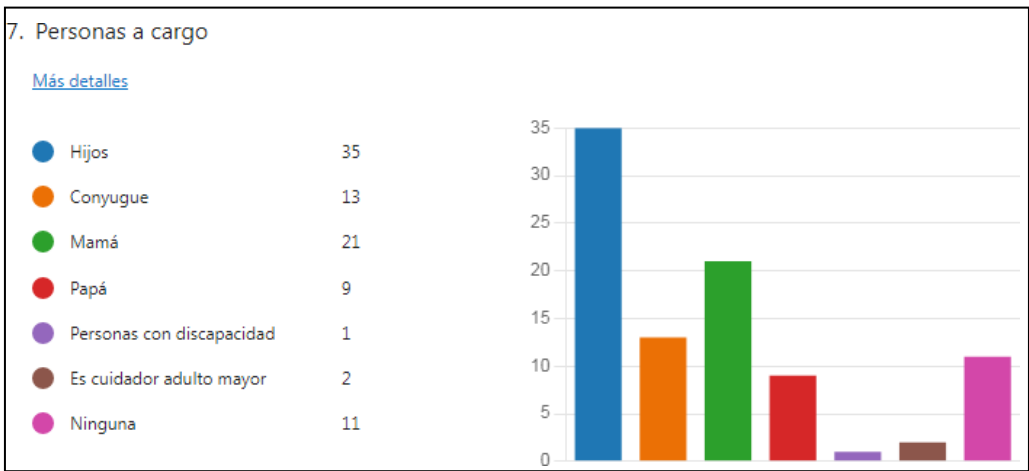
Se puede evidenciar en la pregunta número 4, que la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada predomina la población entre 24 y 44 años de edad (41) personas, entre 45 y 59 años (17) personas, mayor de 60 años (2) personas y entre 18 a 23 años (0) personas



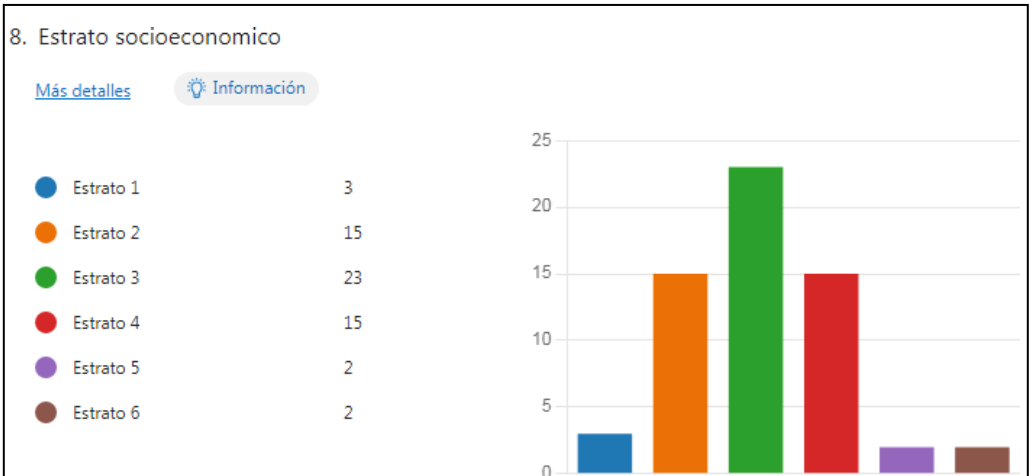
Se puede evidenciar en la pregunta número 5, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada las personas con estado civil soltero (23), seguido por personas con estado unión libre (19), así como personas con estado civil casado (14), personas con estado civil separado o divorciado (2) 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.



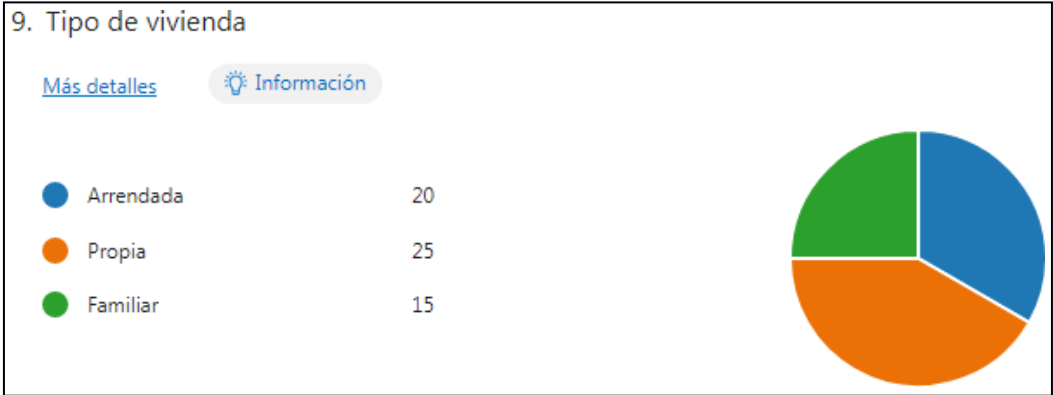
Se puede evidenciar en la pregunta número 6, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en su mayoría de las personas tienen hijos predominando la edad mayor de 18 años (20), seguido sin hijos (18), 0 a 5 años (10), 16 y 18 años (10), 11 y 15 años (8) finalmente 6 y 10 años (5).



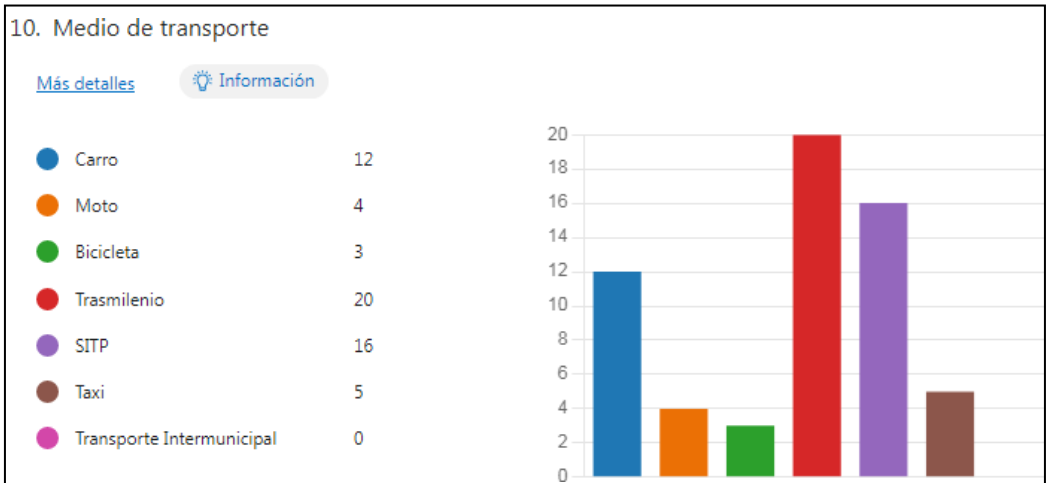
Se puede evidenciar en la pregunta número 7 que los funcionarios de la Superintendencia de Vigilancia tienen personas a cargo predominando los hijos (35) personas, seguido de mamá (21) personas, conyugue (13) personas, ninguna (11) personas, papá (9) personas, cuidador de adulto mayor (2) personas y finalmente personas con discapacidad (1) persona.



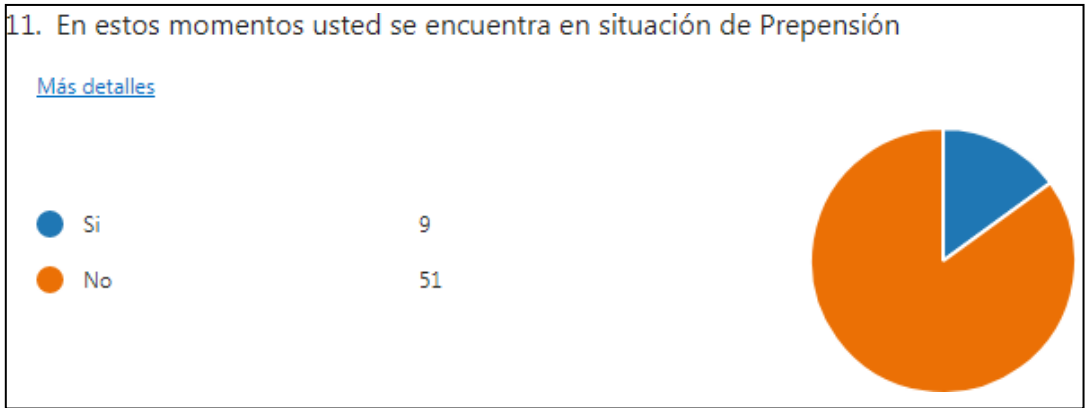
En la pregunta número 8 se observó que en el estrato socioeconómico prevalece el estrato 3 con (23) personas, estrato 2 (15) personas, estrato 4 (15) personas, estrato 1 (3) personas, estrato 5 (2) personas y estrato 6 (2) personas.



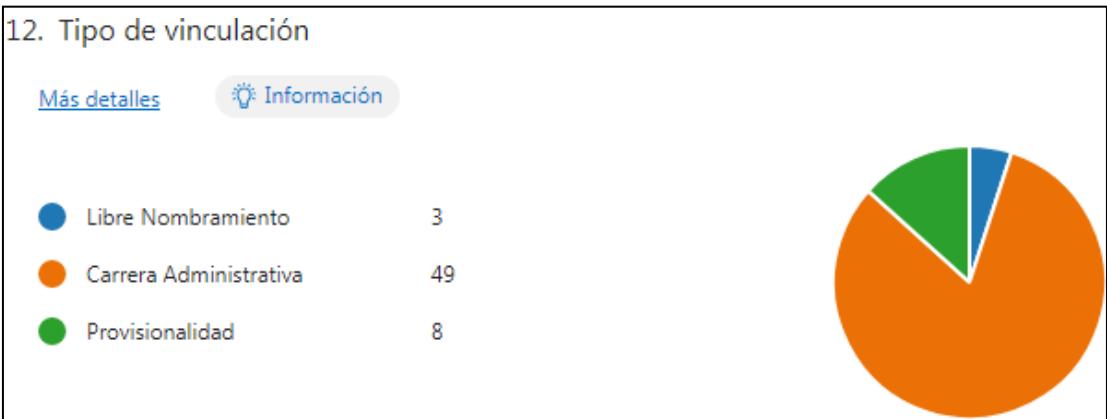
En la pregunta número 9 se preguntó a la población de la Supervigilancia el tipo de vivienda, a lo que se evidencia que 25 funcionarios viven en casa propia, 20 en arriendo y 15 en vivienda familiar.



En la pregunta 10 se indagó sobre los medios de transporte que usan los funcionarios, lo que respondieron Transmilenio (20) personas, SITP (16) personas, carro (12) personas, taxi (5) personas, moto (4) personas y por último transporte intermunicipal (0) personas.



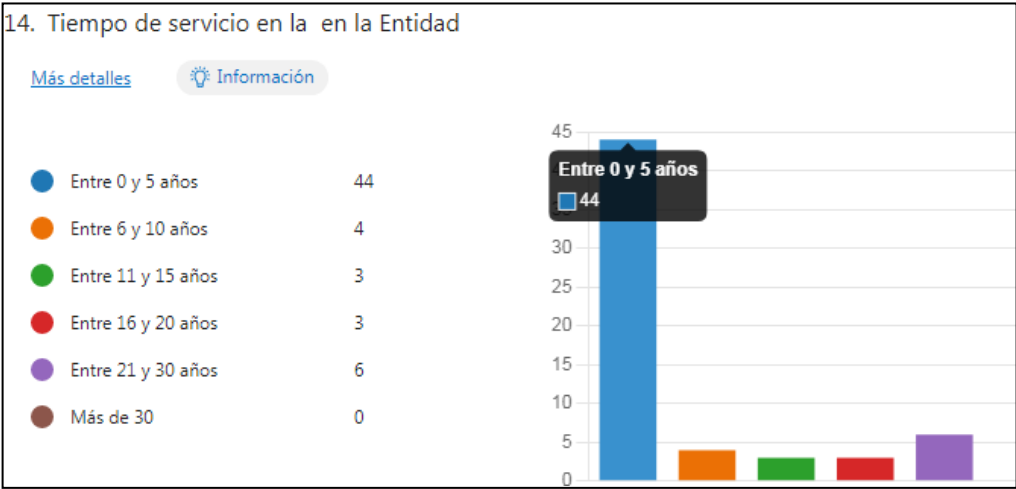
En el numeral 11 se preguntó sobre la situación de Prepensión de los funcionarios lo cual respondieron no (51) funcionarios y si (9) persona.



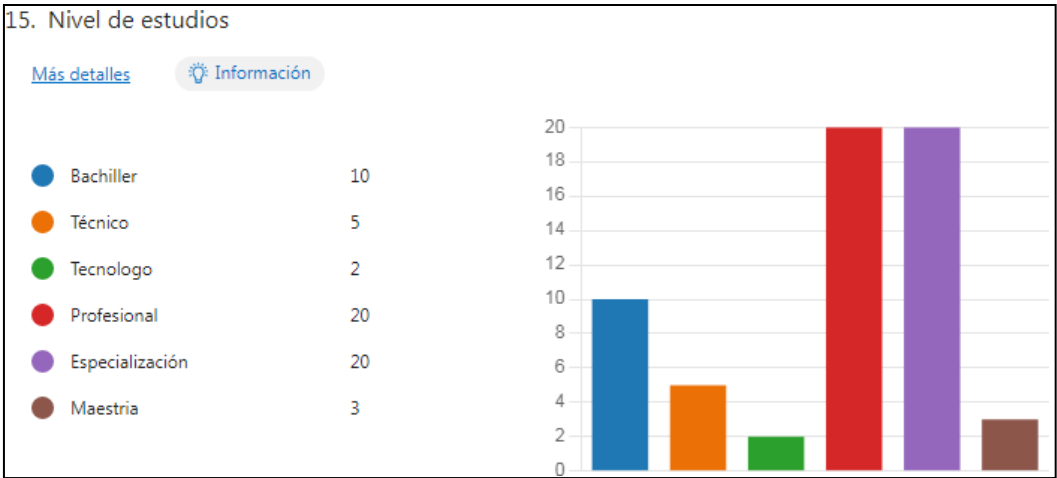
En la pregunta 12 se indago sobre el tipo de vinculación en la entidad, lo cual evidencia que 49 funcionarios se encuentran vinculados por Carrera Administrativa, 8 funcionarios en Provisionalidad y 3 Libre Nombramiento.



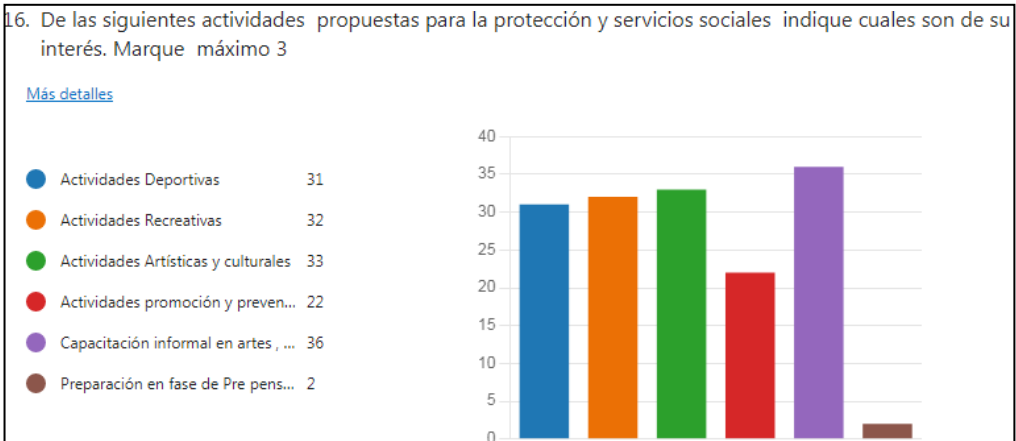
En la pregunta 13 se indicó a la población de la Supervigilancia el nivel Jerárquico a lo que respondieron de la siguiente manera profesional (33) personas, asistencial (16) personas, técnico (9) personas, asesor (2) personas y directivo (0) personas.



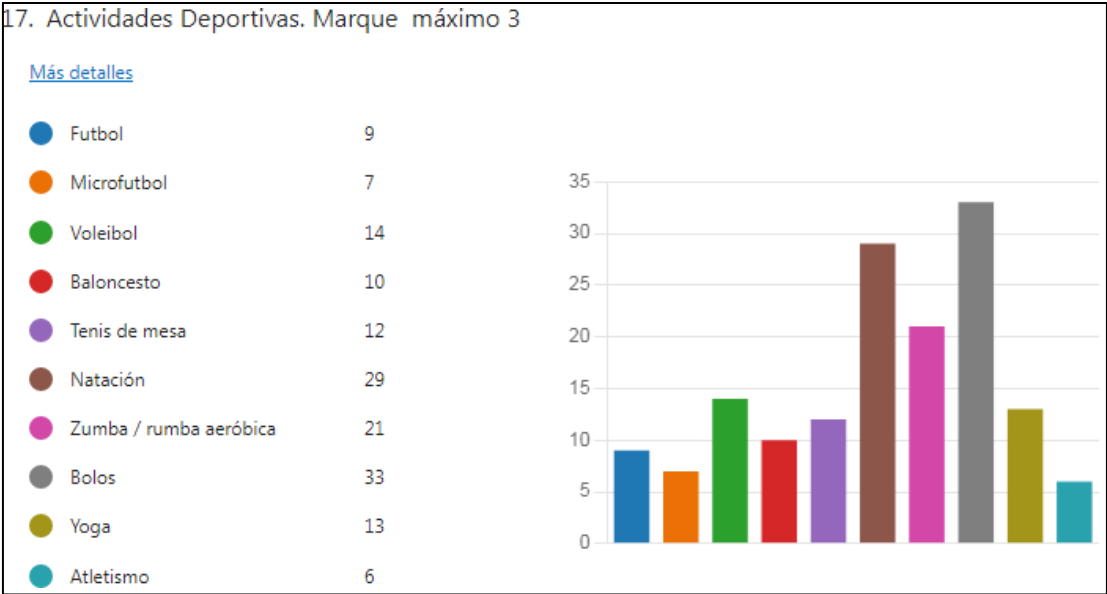
En la pregunta 14 se preguntó a los funcionarios sobre el tiempo de servicio en la entidad, lo cual se evidencia que entre 0a 5 años (44) funcionarios, 21 y 30 años (6) personas, entre 6 y 10 años (4) personas, entre 11 y 15 años (3) personas y entre 16 y 20 años (3) personas.



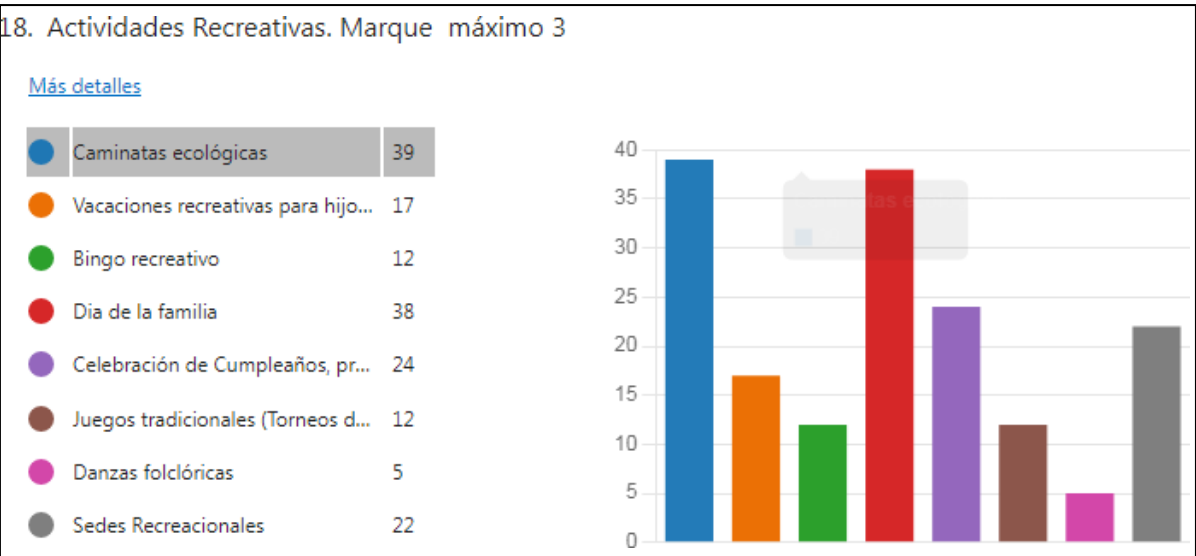
En la pregunta 15 se indagó sobre el nivel de estudios a lo que respondieron especialización (20) personas, profesional (20) personas, bachiller (10) personas, técnico (5) personas, maestría (3) personas y tecnólogo (2) personas.



En la pregunta 16 se puede evidenciar que (36) funcionarios se encuentran interesados en capacitaciones informales en artes, manualidades y crecimiento, (33) en actividades artísticas y culturales, (32) actividades recreativas, (31) actividades deportivas, (22) actividades promoción y prevención de salud y (2) preparación en fase de pre pensión.

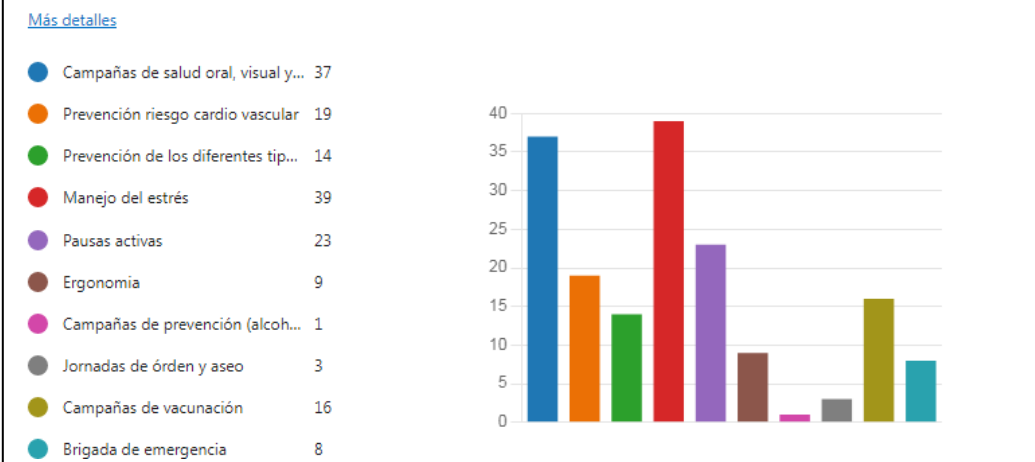


En la pregunta 17 se indagó sobre las actividades deportivas, lo cual arrojó como resultado Bolos (33), natación (29), zumba (21), voleibol (14), yoga (13), tenis de mesa (12), baloncesto (10), futbol (9), microfútbol (7), atletismo (6).



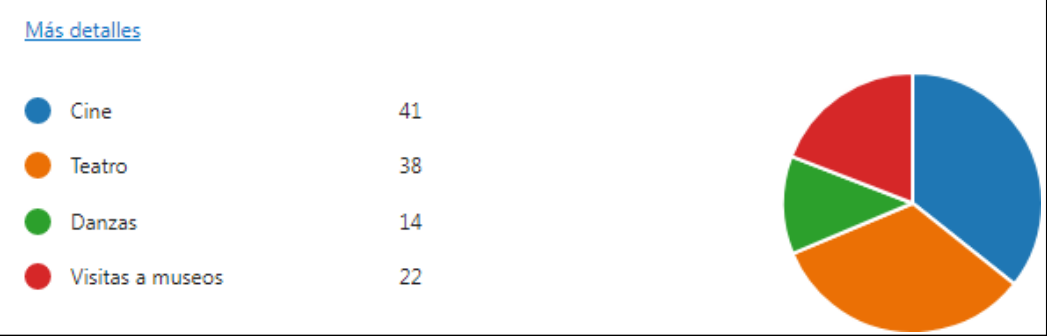
En la pregunta 18 se preguntó sobre las actividades recreativas a lo que se evidencia que 39 funcionarios se encuentran interesados en caminatas ecológicas, 38 día de la familia, 22 sedes recreacionales, 24 celebración de cumpleaños, 17 vacaciones recreativas, 12 bingo recreativo, 12 juegos tradicionales, 5 danzas folclóricas.

19. Actividades promoción y prevención de la salud, escoja las más relevantes para usted. Marque máximo 3



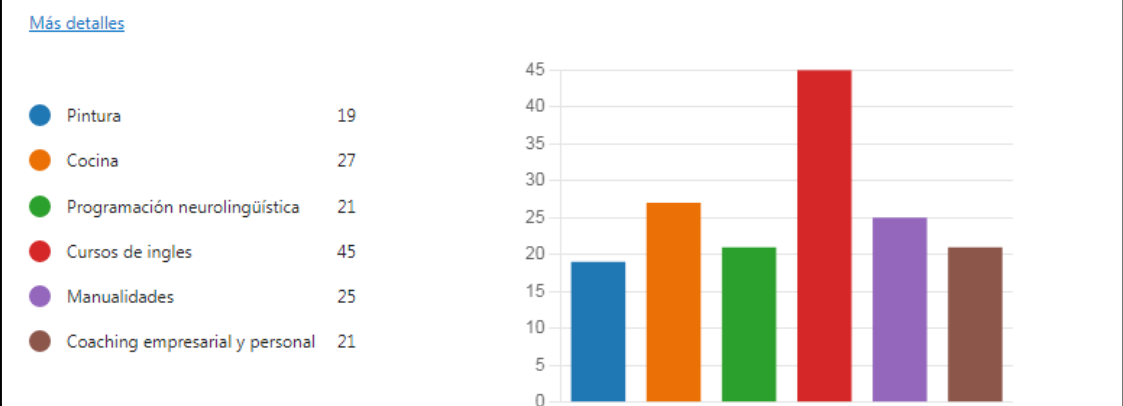
En la pregunta 19 sobre las actividades promoción y prevención de la salud respondieron manejo del estrés 39, salud oral 37, pausas activas 23, cardiovascular 19, prevención 14, vacunación 16, ergonomía 9, brigada de emergencia 8, orden y aseo 3 sustancias psicoactivas 1.

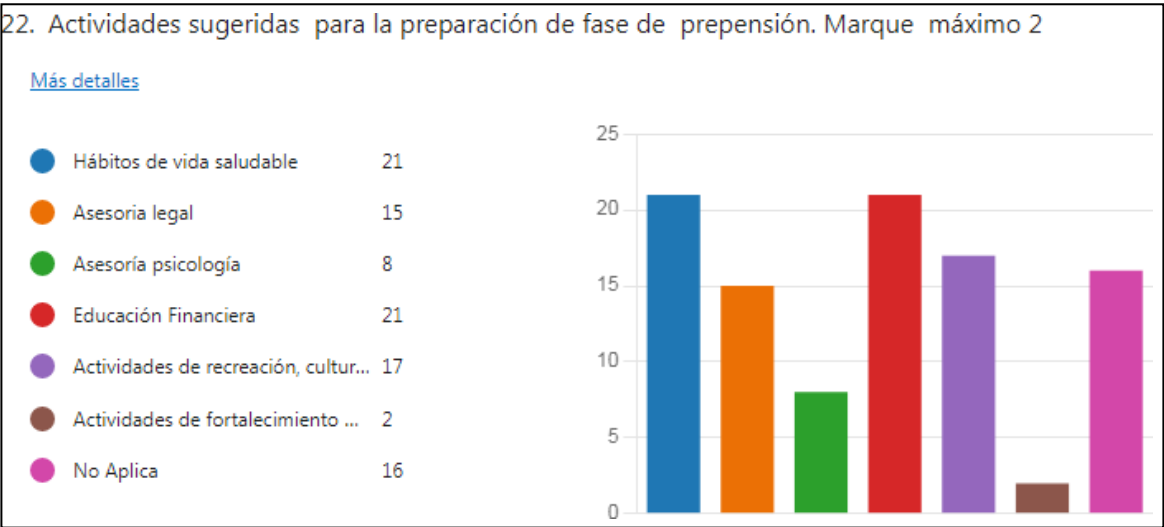
20. Actividades Artísticas y culturales. Marque máximo 2



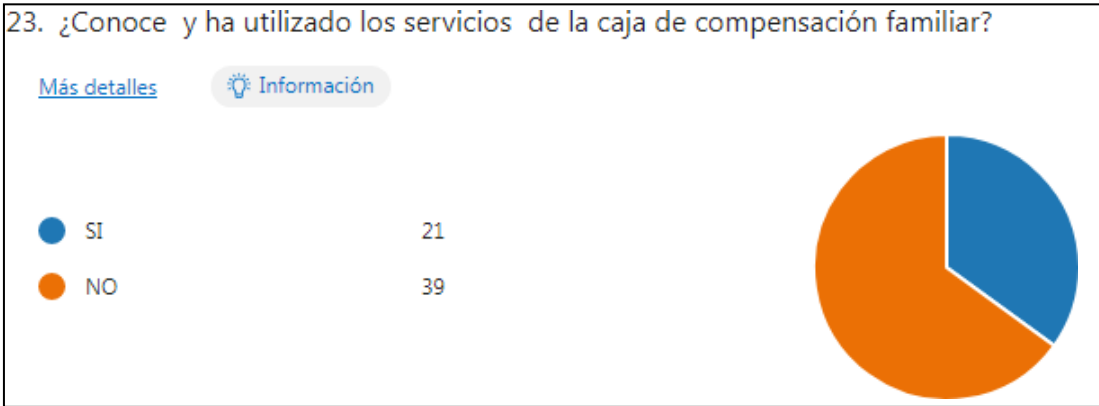
En la pregunta 20 donde se indaga sobre las actividades artísticas y culturales, se evidencia que se encuentran interesados en cine 41 funcionarios, teatro 38, visitas a museos 22 y danzas 14.

21. Capacitación informal en artes , manualidades, crecimiento personal , idiomas , escoja las más relevantes para usted. Marque máximo 3

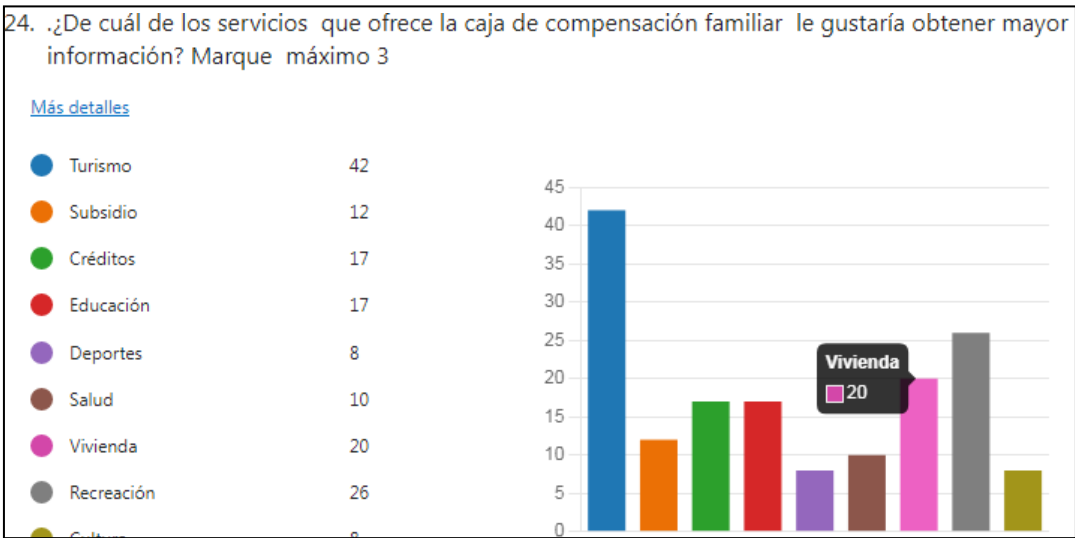


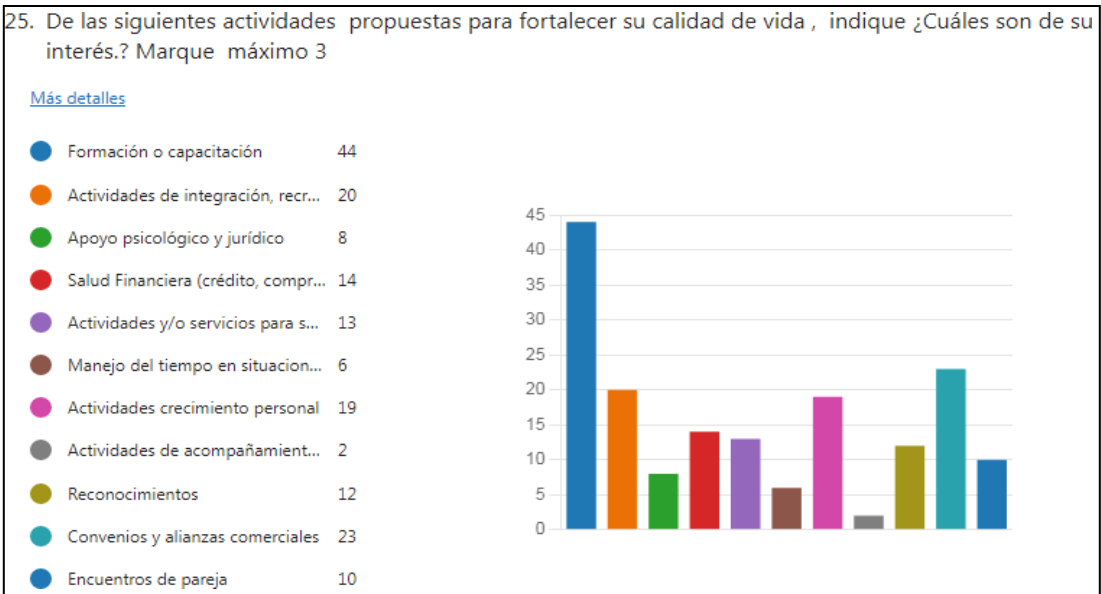


Las actividades sugeridas por parte de los funcionarios en la fase de pre pensión son hábitos de vida saludable 21, educación financiera 21, recreación 17, no aplica 16, asesoría legal 15, asesoría psicológica 8, fortalecimiento de pareja 2.



En la pregunta 23 donde se indaga sobre el conocimiento de los servicios de la caja de compensación familiar respondieron que 39 funcionarios no conocen y 21 funcionarios si conocen

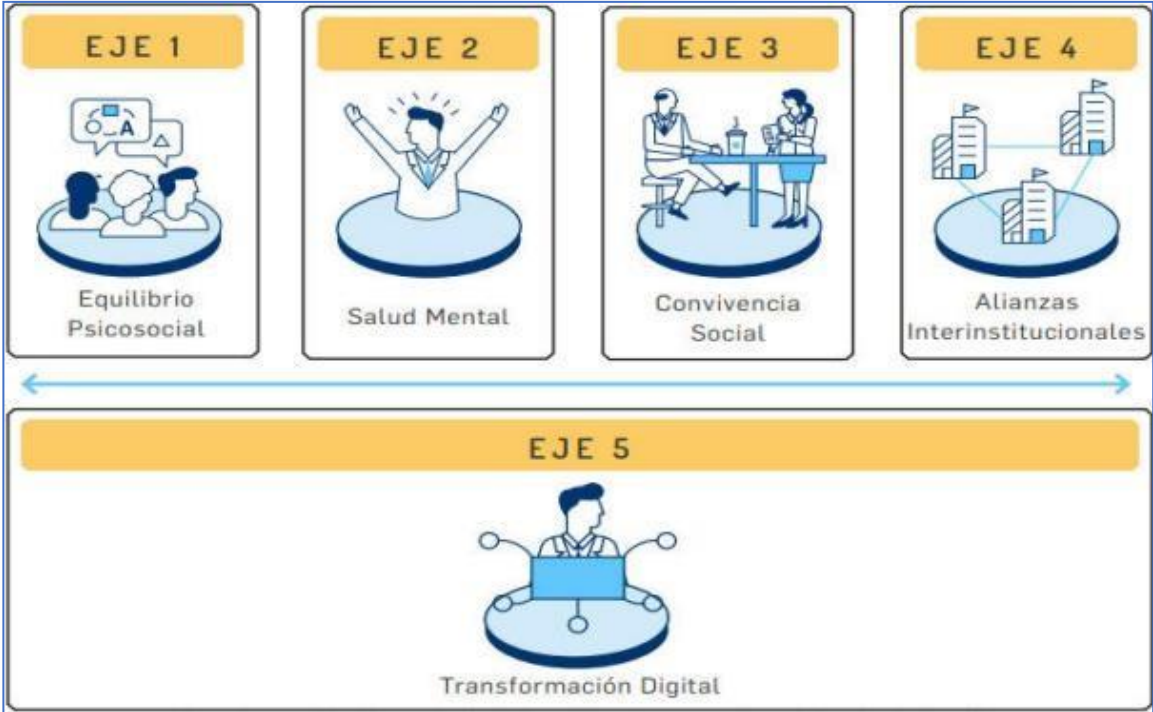




En la pregunta 25 se indagó sobre las actividades para fortalecer la calidad de vida, para lo cual se evidencia que formación y capacitación 44, convenio alianzas comerciales 23, integración 20, crecimiento personal 19, financiera 14, servicio para mascota 13, encuentros de pareja 10, reconocimientos 12.

8.4 Diseño y Formulación del Plan

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:



FuenGe: Dirección de empleo público del departamento administrativo de la función pública 2020

a. Equilibrio Psicosocial

Las actividades definidas en el Eje de Equilibrio Psicosocial, buscan que los Servidores Públicos creen un vínculo con la Entidad y de esta forma, desarrollen un sentido de pertenencia frente a la misma. En este Eje, se hace suma importancia el establecer un equilibrio entre Vida Personal – Vida Laboral, a través de actividades de ocio y esparcimiento, las cuales serán necesarias para el Bienestar Laboral y el aumento de productividad.

b. Salud Mental

El Eje 2. Salud Mental, hace referencia al estado de bienestar que los Servidores Públicos tienen en el momento de realizar sus funciones, como afrontan el estrés y trabajan de forma productiva. En este apartado del plan, se hace referencia a los hábitos de vida saludables:

- Mantener la actividad física
- Nutrición saludable
- Convivencia Social
- Alianzas Interinstitucionales
- Transformación Digital
- Prevención del consumo de tabaco y alcohol
- Lavado de manos
- Peso saludable
- Salud bucal, visual y auditiva
- Entre otros

c. Convivencia social

A partir de este Eje, se busca implementar actividades y estrategias relacionadas a inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Así mismo, se pretende prevenir prácticas irregulares y contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral.

Promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos.

d. Alianzas interinstitucionales

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. Transformación Digital

Teniendo en cuenta la transversalidad del Eje de Transformación Digital, las entidades públicas deberán implementar los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar en pro del bienestar como se indica a continuación:

- **Creación de cultura digital para el bienestar**

Entender la importancia de la Cultura Digital Organizacional y el fortalecimiento de la misma en la Entidad, así como los beneficios y utilidades que esta pueda traer.

- **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 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.

9. INTERVENCIÓN

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.



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
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



ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCON
Coordinadora Grupo de Recursos Humanos