



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

GRUPO DE RECURSOS HUMANOS



PLAN CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

BOGOTA D.C.

2022



Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada
Calle 24ª No. 59 – 42 Torre 4 Piso 3 Centro Empresarial Sarmiento Angulo
PBX: (571) 3078038 Línea Gratuita Nacional: 01 8000 119703
www.supervigilancia.gov.co



Contenido

1. INTRODUCCION	3
1.2 MARCO NORMATIVO	4
DECRETO 2482 DE 2012 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION.	5
1.3 OBJETIVO	7
2. MARCO CONCEPTUAL	7
Clima Organizacional.....	7
Cultura Organizacional	7
2.1 Diferencia entre cultura y clima organizacional	7
2.2 Variables en el Clima Organizacional	7
2.3 Factores del Clima Organizacional	8
2.4 Factores de la Cultura Organizacional.....	8
3. METODOLOGÍA EMPLEADA	9
6. RESULTADOS.....	13
7. CODIGO DE INTEGRIDAD	28
PLAN DE ACCIÓN	28
8.PRESUPUESTO	29
9. PLAN DE INTERVENCION 2022.....	29
10. CRONOGRAMA DE INTERVENCION 2022	30
11.ANEXOS.....	33

1. INTRODUCCION

Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2022, se tiene como propósito contribuir a mejorar el clima y la cultura Organizacional de la Supervigilancia, por medio de la generación de acciones y espacios de conocimiento, donde los funcionarios puedan sentirse satisfechos y tengan la posibilidad de desempeñar sus funciones.

Lo anterior, se evidencia en razón a que el resultado de las mediciones de los años anteriores realizadas donde puede observar la satisfacción laboral de los servidores, incide sobre el clima y la cultura organizacionales de la Supervigilancia. Es decir, que en la medida que el clima organizacional se perciba de forma positiva los funcionarios realizan con mayor satisfacción las funciones cotidianas que favorece el cumplimiento de la misión de la entidad.

El clima organizacional puede incurrir directamente en la productividad de la empresa y afecta de manera directa en la estrategia de la organización ya que a partir del conocimiento de los factores que afectan el clima organizacional, se pueden tomar medidas tendientes a su aprovechamiento, adicional a que su estudio constituye un elemento esencial en el desarrollo de los lineamientos institucionales, posibilitando a nivel directivo una visión futura de la organización y un elemento de diagnóstico de la realidad.

Crear un ambiente laboral sano permite afianzar una cultura organizacional propia y que a su vez los miembros de la entidad se identifiquen con la entidad permitiendo definir de manera clara la meta a seguir, en el corto, mediano y largo plazo, brindando una ventaja competitiva: su identidad.

De acuerdo con la información obtenida y la situación actual de cambio de la planta de personal, directivos, jefes de oficina y nivel asesor de la Supervigilancia, se propone realizar un proceso de intervención con tres diferentes estrategias que incluya: Primero, el **fortalecimiento del liderazgo transformacional** en los cargos del nivel directivo y asesor; segundo, el fortalecimiento de la estrategia de **comunicación interna**; y por último el **fortalecimiento de los grupos de trabajo**, esta estrategia involucra todos los grupos de trabajo de la Supervigilancia.

1.2 MARCO NORMATIVO

El Plan de Clima organizacional se rige bajo la siguiente normatividad:

Decreto Número 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 10 Sistema de Estímulos”

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. 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.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. “c). Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

DECRETO 2482 DE 2012 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION.

El Sistema de Gestión que se crea en el artículo 133 de la Ley 1753 y se consolida con el Decreto 2482 de 2012. Este Sistema integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad (los cuales perderán vigencia) y lo articula con el Sistema de Control Interno; en este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG es el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su versión actualizada se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. En su **Artículo 3, numeral ... g)** *dispone las políticas de desarrollo administrativo, entre la cuales se encuentra: “**Gestión del talento humano.** Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación”*

...La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano,

y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y 24 producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH...



Las rutas que propone el modelo son: **Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad, Ruta del análisis de Datos.** Para el presente Plan tomaremos la siguiente Ruta:

• **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. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

1.3 OBJETIVO

Fortalecer el clima y la cultura de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada a través del diseño, implementación y seguimiento de un plan de acción que permita conocer el estado de la satisfacción laboral a través de la medición del clima y micro clima organizacional de los servidores, para encontrar aspectos positivos y de mejora con el fin de otorgar herramientas a todos los colaboradores para la consecución de los objetivos y planes institucionales y contribuir al fortalecimiento de la cultura de la entidad.

2. MARCO CONCEPTUAL

Clima Organizacional

Méndez Álvarez, (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional se refiere al conjunto de creencias, conductas y valores compartidos por los miembros de una organización (Chiavetano, I. 2002). La cultura en gran parte es determinada por los miembros que componen una organización y el clima incide directamente en ella ya que las percepciones que tienen los miembros determinan las creencias, conductas y valores.

2.1 Diferencia entre cultura y clima organizacional

Se diferencian en que el clima laboral es menos permanente en el tiempo, es decir, es cambiante y surge natural e inevitablemente dentro de la organización. Por el contrario, la cultura es estable y ha sido promulgada por los miembros de la organización.

2.2 Variables en el Clima Organizacional

✚ **Variables estructurales:** Microclimas (por divisiones o áreas), Diseño y estructura organizacional, El medio ambiente y el entorno en general, Reglas, valores, normas y actitudes, Estilo de dirección, políticas, contratación.

- + **Ambiente Físico:** Espacio físico, Condiciones de ruido, Temperatura, Nivel de contaminación, Instalaciones, Color en paredes, Equipos instalados, entre otros.
- + **Ambiente Social:** Compañerismo, Trabajo en Equipo, Conflicto entre personas, Conflicto entre áreas o dependencias, Comunicaciones.
- + **Comportamiento organizacional:** Productividad, Ausentismo, Rotación, Satisfacción laboral, Tensiones y stress, entre otros.

2.3 Factores del Clima Organizacional

- ✓ Liderazgo
- ✓ Orgullo
- ✓ Propósito
- ✓ Relacionamiento

2.4 Factores de la Cultura Organizacional

- ✓ Apertura al cambio
- ✓ Cultura de servicio
- ✓ Diversidad y Equidad
- ✓ Entorno Positivo
- ✓ Símbolos y Rituales
- ✓ Valores

Medición de Clima Organizacional

Medir el Clima Organizacional permite identificar las fortalezas y debilidades del ambiente de trabajo. Con las primeras, el propósito de mantenerlas y potenciarlas y las segundas con el fin de intervenirlas para corregirlas y mejorar la satisfacción del personal.

Importancia de la Medición del Clima y la Cultura Organizacional

La importancia de medir el clima organizacional radica en poder evaluar la percepción del Clima Organizacional que poseen los servidores de acuerdo a las dimensiones de Orgullo, Propósito, Relacionamiento y Liderazgo para poder así, Integrar los resultados y generar un plan de intervención de acuerdo a las brechas detectadas. De igual manera, la medición de la cultura organizacional permitirá medir las creencias y valores que comparten los miembros de la entidad.

3. METODOLOGÍA EMPLEADA

Se realizó un análisis previo de los insumos de información en relación con el Informe de Resultados entregado por la firma encargada **PSICOPROYECTOS SAS**, con el fin de construir el Plan de Intervención de clima y Cultura Organizacional Para la vigencia 2022.

Con el ánimo de incentivar la participación de los servidores en el proceso de medición del clima y la cultura organizacional se desarrollaron actividades previas de intervención del clima organizacional en los aspectos que resultaron ser los más críticos en la medición del año anterior. Estas actividades daban una clara señal a los servidores de la Supervigilancia que dada la percepción recogida en el proceso del año 2020, se habían considerado actividades que apuntaran a atender esos factores que para ellos resultaban de prioritaria intervención.

Posteriormente se realizó una campaña de comunicación, en la cual se convocó a los servidores de la entidad a participar en la medición, dicha campaña se adelantó a través de comunicación directa con los servidores por parte del equipo de **PSICOPROYECTOS SAS** y de piezas de comunicación construidas entre el consultor y el equipo de comunicaciones de la Supervigilancia.

Para participar de la encuesta, se generó un link para que los servidores pudieran acceder a la encuesta y determinar su percepción por cada grupo u oficina de trabajo, esto con el ánimo de generar los informes de microclima laboral y cultura organizacional, sin perder el carácter de anónimo de la encuesta. Apoyando el proceso de diligenciamiento, se dispuso de campañas vía correo institucional para incentivar en cada área el diligenciamiento de la encuesta de clima y cultura.

Una vez cerrada la medición, se procedió a realizar el correspondiente análisis de la información a fin de identificar la percepción del Clima y la Cultura tanto a

nivel general para la Supervigilancia, como de manera específica para las áreas de: **Despacho, Secretaría General, Delegado para el Control, Delegado para la operación.** La Información de estas áreas contiene los resultados de cada uno de los grupos u oficinas que la comprenden según el organigrama facilitado por la entidad.

La evaluación de Clima y Cultura organizacional se realizó a cincuenta y siete (57) funcionarios de la SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, todos participaron de manera voluntaria.



La seguridad
es de todos

Mindefensa



Este proceso está dado por las siguientes fases o etapas:

Sensibilización y Aplicación de los instrumentos de evaluación: para iniciar cada sesión de aplicación de los instrumentos de evaluación, se hizo una presentación en la que se clarificó el contexto de la evaluación de clima y cultura organizacional, su objetivo, importancia y uso de la información. Una vez realizada esta sensibilización, se diseñaron en equipo con Talento Humano las piezas comunicativas y motivacionales que fueron enviadas a los funcionarios, posteriormente, se envió el link de la encuesta y los funcionarios procedieron a contestarla.

Tabulación, Análisis y elaboración de informes: se realizó la tabulación y análisis de las bases de datos para la categorización de las dimensiones de acuerdo con las directrices establecidas en el instrumento aplicado. Posteriormente teniendo en cuenta los resultados cuantitativos se realizó el informe descriptivo predictivo.

Una vez cerrada la medición, se procedió a realizar el correspondiente análisis de la información a fin de identificar la percepción del Clima y la Cultura tanto a nivel general para la Supervigilancia, como de manera específica para las áreas de: **Despacho, Secretaría General, Delegado para el Control, Delegado para la operación.** La Información de estas áreas contiene los resultados de cada uno de los grupos u oficinas que la comprenden según el organigrama facilitado por la entidad.

Adicionalmente, se realizaron cruces de información bajo las variables de caracterización del año 2020-2021:

Género, edad, antigüedad y nivel de cargo y se incorporaron estado civil, escolaridad y situaciones de discapacidad. Con lo ya observado se presentan los resultados obtenidos del proceso de medición de clima y cultura organizacional, con una primera gran observación que tiene que ver con el nivel de participación logrado de 57 servidores con un porcentaje del 60.63% de participación. Pese a los esfuerzos realizados por el Grupo de Recursos Humanos y el equipo de Comunicaciones, quienes se dedicaron a realizar campañas por medio del correo electrónico institucional, invitando a los servidores a participar, no se pudo lograr el 100% de las respuestas. Es muy importante tener en cuenta la condición de NO obligatoriedad en la participación.

Planta aplicable	94
Participantes (Si)	57
Pruebas aplicadas	57
% Participación	60,63%

HISTÓRICO

Año	No. funcionarios que participaron
2018	88
2019	59
2020	92
2021	57

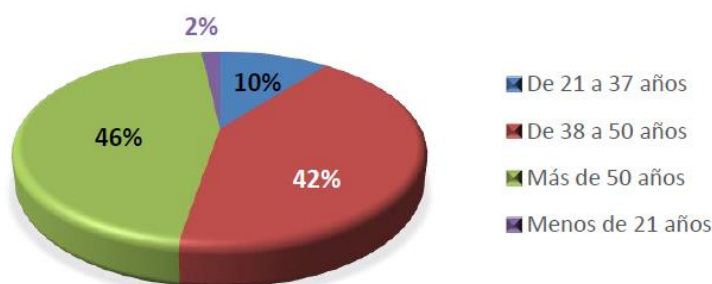
Los participantes corresponden a las siguientes dependencias de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada:

Área	No. funcionarios	Porcentaje
Delegación para el Control	7	12,3
Delegación para la Operación	14	24,6
Despacho	8	14,0
Secretaría General	28	49,1
Total	57	

5. CARACTERIZACION DE LA POBLACIÓN

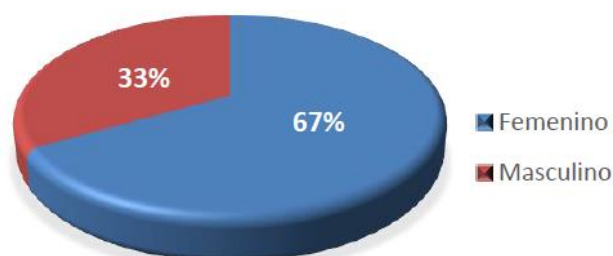
Para evaluar el perfil socio demográfico se analizaron variables como, edad, género, rango de edad, estado civil, nivel de escolaridad.

- Distribución de la población por: RANGO DE EDAD**



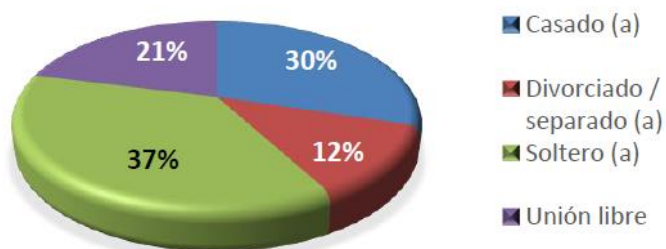
El **46%** de los funcionarios se encuentra situado en más de 50 años, seguido del **42%** que esta entre los 38 a 50 años, el **10%** de 21 a 37 años y solo el **2%** es menor de 21 años.

- Distribución de la población por: GÉNERO**



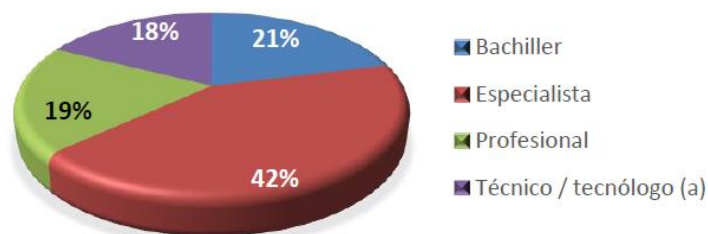
Dentro de la población evaluada se encuentra que el 67% pertenece al género femenino y el 33% al masculino; este aspecto debe ser tenido en cuenta a la hora de diseñar las acciones de intervención.

- Distribución de la población por: ESTADO CIVIL**



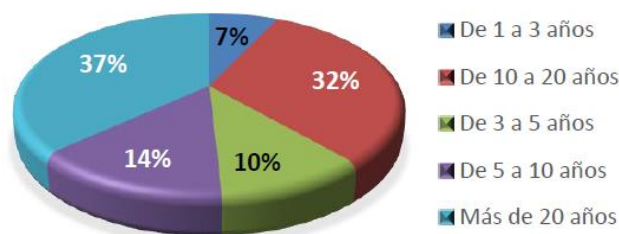
El 37% de la población participante es soltera, el 30% es casada, el 21% viven en unión libre y el 12% son divorciados/separados,

- Distribución de la población por: NIVEL ACADÉMICO**



El 42% de los funcionarios evaluados son especialistas, el 21% son Bachilleres, el 19% son profesionales y el 18% son técnicos o tecnólogos.

• Distribución de la población por: ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD



Se encontró que el **37%** de la población lleva más de 20 años vinculados a la Entidad, el **32%** de los colaboradores llevan 10 a 20 años, el **14%** lleva de 5 a 10 años, el **10%** de 3 a 5 años, y el **7%** lleva entre 1 a 3 años vinculado.

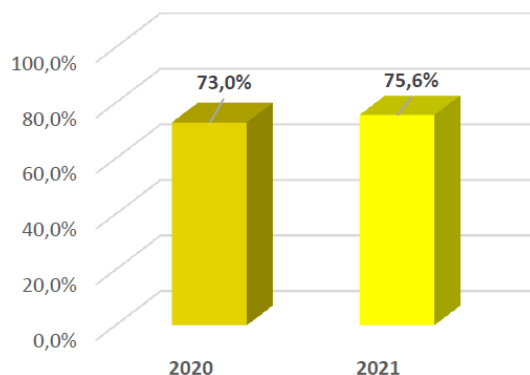
6. RESULTADOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

Para efectos del análisis y comprensión, se empleó un semáforo de convenciones basado en las mejores prácticas de análisis de clima laboral empleadas comúnmente, que representa el estado de desarrollo de cada una de las cuatro dimensiones y ejes mencionados anteriormente, reiterando que su referencia es frente al índice de satisfacción alcanzado.

Rango de Calificación	Valoración	Acción Recomendada
0 al 60%	Crítico	Requiere pronta Intervención
61 al 80 %	Aceptable	Debe mantenerse e Incrementarse
81 al 100%	Ideal	Hacer reconocimiento

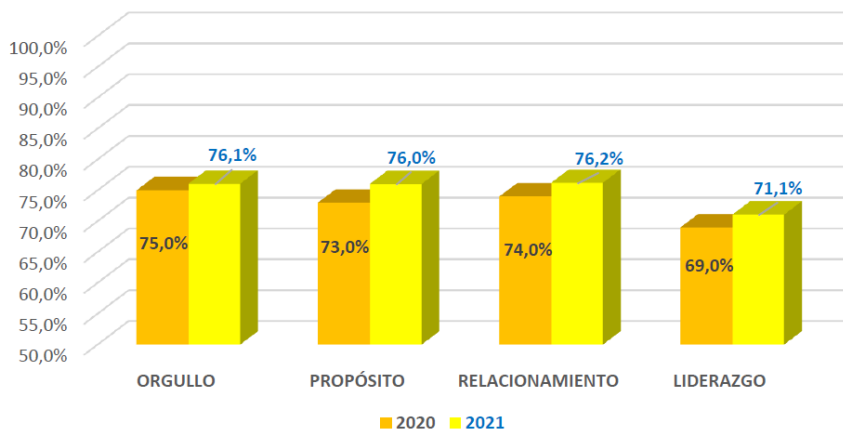
A nivel general de toda la población evaluada, se encontró que el Índice Global de Satisfacción (IGS) para el año **2021** es de un **75,6%**, siendo valorado como Aceptable según los rangos de calificación utilizados en el estudio. La acción recomendada es que debe mantenerse y mejorarse este porcentaje.



Con respecto a la evaluación del año anterior, se mejoró en un 2,6%, es necesario seguir implementando medidas que permita mantener, mejorar este porcentaje y en lo posible lograr alcanzar un rango de calificación ideal. Es importante anotar que la evaluación se realizó en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Es importante tener en cuenta que en los resultados entregados de la vigencia estudiada 2021 y un comparativo con el año anterior 2020 para ver el comparativo que permita analizar los cambios representativos en cada dimensión y ejes estudiados de una vigencia a otra.

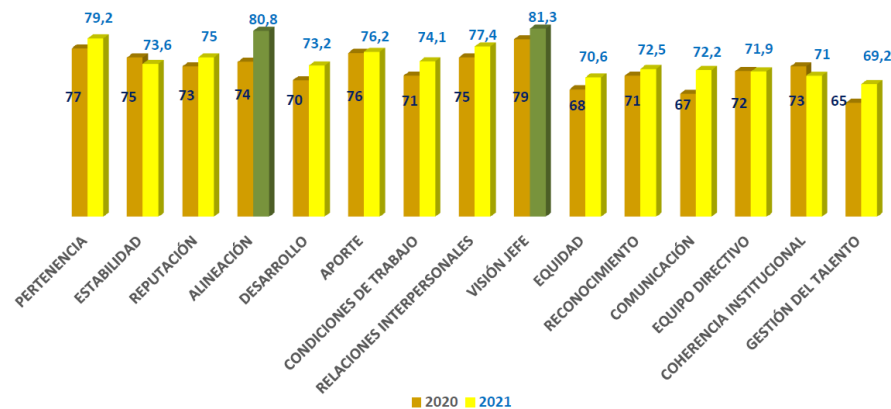
• Resultados Global por Dimensiones 2020 - 2021



Por dimensiones se encontró que Orgullo puntuó 76,1%, habiendo un pequeño incremento de 1,1% con relación al año 2020, en cuanto a propósito se tiene que puntuó 76% hubo un incremento del 3% para esta vigencia, Relacionamiento puntuó 76,2% presentando un ligero incremento de 2,2% y Liderazgo puntuó 71,1%, habiendo un incremento de 2,1%. Estas dimensiones se mantienen en estado aceptable para esta vigencia 2021 según los criterios de calificación presentando unos ligeros incrementos con respecto al año anterior. Es necesario seguir realizando estrategias que permitan por lo menos mantener y aumentar estos porcentajes.



- **Resultado Total por Ejes**

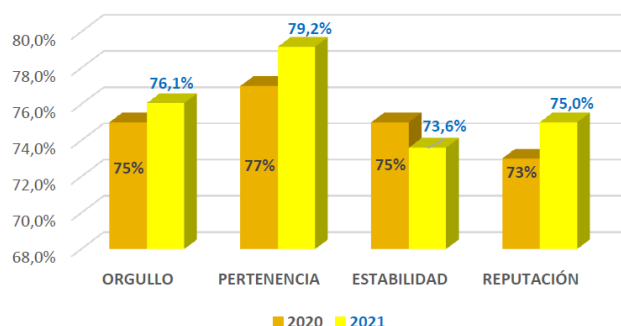


De acuerdo con los resultados del estudio, se encontró que el eje de pertenencia aumentó en 2,2% con relación al año anterior puntuando 79,2%, por el contrario estabilidad disminuyó en 1,4% puntuando 73,6%; reputación aumentó en 2% puntuando 75%; el eje alineación aumentó 6,8% pasando de ser aceptable a ser ideal lo que es bastante positivo para la Entidad; el eje desarrollo aumentó en 3,2% puntuando 73,2%, el eje aporte se mantuvo con 76,2%; las condiciones de trabajo aumentaron 3,1% para esta vigencia, así mismo, las relaciones interpersonales también aumentaron en 2,4%. El eje visión jefe aumentó en 2,3% pasando de ser aceptable a ser ideal con un 81,3%; equidad aumentó 2,6%, el eje reconocimiento tuvo un ligero aumento de 1,5%, la comunicación se incrementó en un 5,2%, el eje equipo directivo se mantuvo con un porcentaje del 71,9%; la coherencia institucional bajó 2% y la gestión del talento tuvo un incremento de 4,2%.

En términos generales, 13 de los ejes evaluados se encuentran en el rango de aceptable de acuerdo con los criterios de evaluación, se deben mantener y procurar por medio de programas de intervención aumentar estos porcentajes, por otra parte, dos de los ejes pasaron de ser aceptable a estar dentro del rango ideal, lo cual es muy positivo para la Entidad.

- **Resultados por Dimensión y Ejes**

Orgullo



La dimensión Orgullo tuvo un incremento de **1,1%** puntuando para esta vigencia **76,1%**, dentro de sus ejes pertenencia fue el que mayor puntuó con un **79,2%** tuvo un incremento de **2,2%**, el eje estabilidad tuvo una leve disminución del **2%**, el eje reputación puntuó **75%** aumentando un **2%** con relación al año anterior. Esta dimensión junto con sus ejes se encuentra en el rango de aceptable de acuerdo con los criterios de calificación, se sugiere seguir realizando acciones que permitan aumentar estos porcentajes.

En términos generales, los funcionarios tienen sentido de estimación propia con relación al entorno, poniendo de presente la satisfacción experimentada por la remuneración emocional, lo que resulta una fortaleza para la Entidad, así como la pertenencia y la reputación. La estabilidad disminuyó ligeramente para esta vigencia.

Propósito



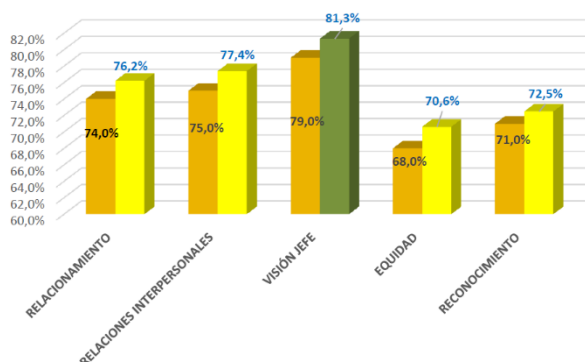
La dimensión propósito puntuó **76%** para la vigencia 2021, teniendo un incremento de 3% con respecto al año anterior, el eje alineación pase de ser aceptable a ideal lo cual es muy positivo para la Entidad, el eje desarrollo tuvo un incremento del 3%, el eje aporte se mantuvo con 76,2% y el eje condiciones de trabajo tuvo un incremento 3,1% con relación al año anterior.

Como fortalezas se tienen:

- ✓ Que los funcionarios alcanzan los objetivos propuestos, tienen expectativas para lograr una meta.
- ✓ Tienen oportunidades de avanzar en la línea organizacional.
- ✓ Vislumbran crecimiento continuo y sostenido que les genera bienestar
- ✓ Las condiciones de trabajo según la percepción de los participantes han mejorado.

Un aspecto para mejorar es trabajar en el eje aporte que permita a los funcionarios contribuir un poco más a las causas que ayuden a alcanzar los objetivos organizacionales, ya que las dos vigencias mantuvieron el mismo porcentaje, no hubo incremento porcentual para dicho eje.

• **Relacionamiento**



El Relacionamiento en la Entidad es aceptable, todos los ejes tuvieron incremento porcentual. Dentro de las fortalezas está:

- ✓ Que el eje visión jefe paso de ser aceptable a ser ideal, siendo el eje con mayor puntuación, lo que quiere decir que, los jefes están transmitiendo a sus equipos de trabajo una imagen clara de sí mismos, están transmitiendo adecuadamente sus intenciones, están orientando hacia dónde dirigirse.
- ✓ Un aspecto por mejorar es trabajar con más intensidad en el eje equidad, ya que es el que menos puntuó de todos, es importante aumentar este porcentaje para que haya mayor justicia e igualdad social con respecto a las valoraciones de la individualidad, así como mayor equilibrio entre la justicia natural y la ley positiva.

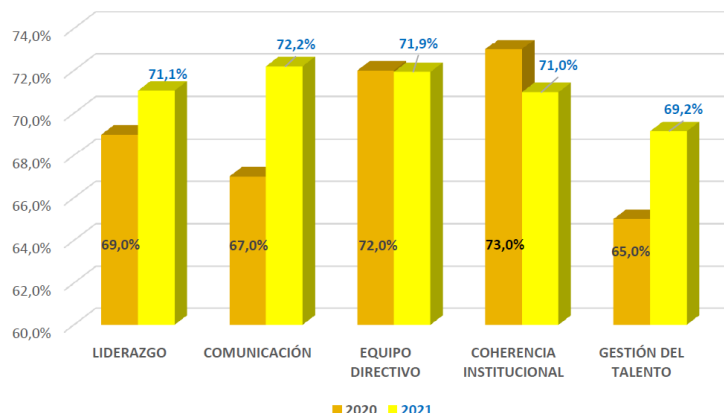


La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

• Liderazgo



La dimensión Liderazgo tuvo un leve incremento con respecto a la vigencia anterior, los funcionarios lo perciben como aceptable, es decir, sus líderes cuentan con habilidades gerenciales que le permite influir en la forma de ser o actuar de sus equipos de trabajo promoviendo el entusiasmo hacia el logro de metas y objetivos organizacionales.

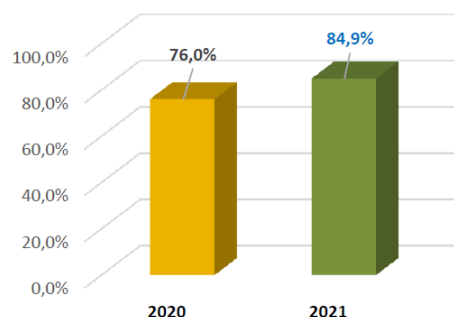
Todos los ejes son aceptables, se presentan fortalezas en:

- ✓ El eje comunicación ya que es el que mayor incremento porcentual tuvo, lo que quiere decir, que el proceso de transmisión e intercambio de mensajes entre el emisor y receptor y el proceso de retroalimentación han mejorado en esta vigencia.
- ✓ El eje Gestión del Talento incremento, es decir, que el conjunto de procesos de recursos humanos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener al personal de la Entidad ha sido óptimo.
- ✓ Un eje por mejorar es la coherencia Institucional ya que con respecto al año anterior tuvo una leve disminución, por lo tanto, se debe trabajar para mejorar la relación significativa entre los 19 distintos aspectos, dimensiones, procesos y políticas que constituyen la cultura de la Entidad con miras a fortalecer la gestión o el desarrollo de personal.

• Resultados por Áreas

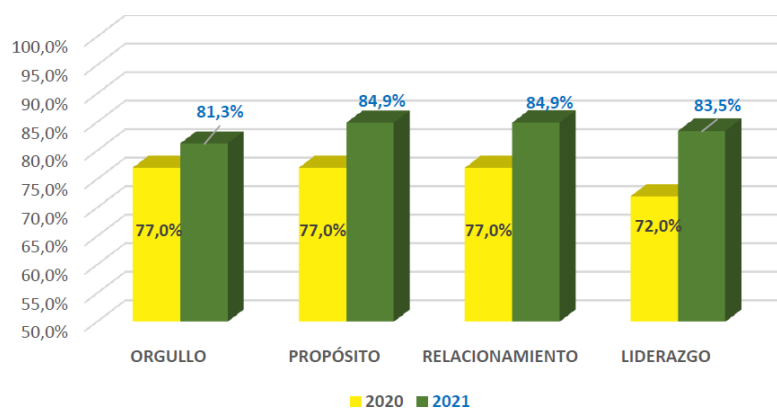
✓ Despacho

Índice Global de Satisfacción



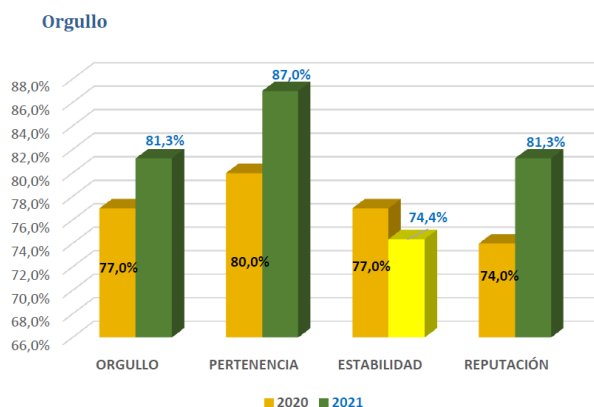
En el área de Despacho el índice General de Satisfacción tuvo un incremento porcentual del 8,9%, pasando de un estado Aceptable a uno Ideal, lo que muestra una mejoría notable para la vigencia 2021, producto de las acciones realizadas para tal fin.

Resultados por Dimensiones

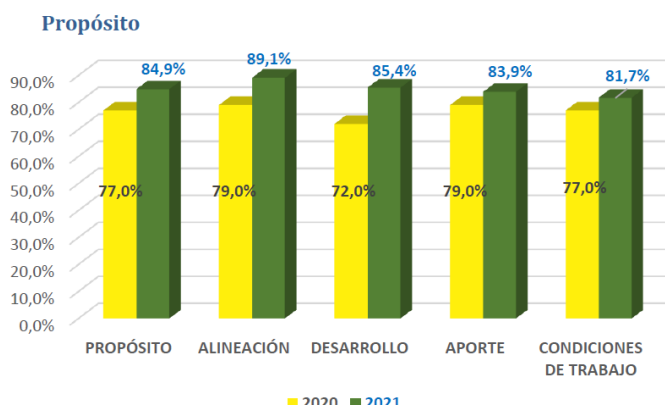


Para esta área, todas las dimensiones tuvieron un incremento porcentual representativo y pasaron de ubicarse en la categoría Aceptable a clasificarse como Ideal, lo cual es muy motivador para la Entidad. La dimensión que tuvo mayor mejoría fue Liderazgo con 11,5%, seguido de relacionamiento con un 7,9% al igual que la dimensión propósito, la dimensión que menos incrementó fue Orgullo con 4,3%

Resultados por Ejes

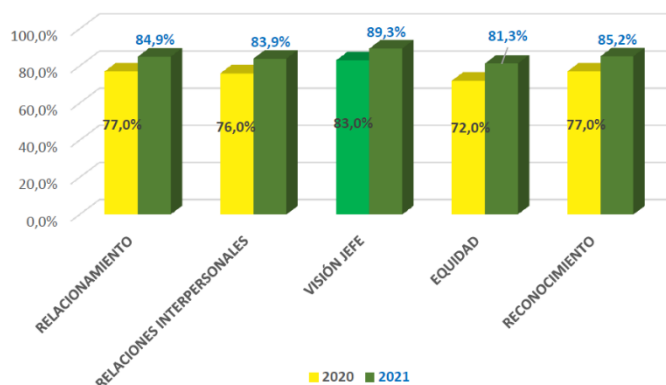


En el área de Despacho, esta dimensión de orgullo tuvo un incremento de **4,3%** ubicándose en una categoría Ideal, el eje de pertenencia tuvo una mejoría notable de 7% pasando de estado **Aceptable** a Ideal, el eje reputación también mejoró **7,3%** siendo su valoración Ideal. Por otra parte, el eje estabilidad tuvo leve una disminución porcentual 3,4%, aun así continúa valorada como Aceptable según la precepción de los participantes, es necesario no descuidar las intervenciones para evitar que este porcentaje siga disminuyendo y por el contrario se debe procurar que aumente para que alcance una valoración ideal.



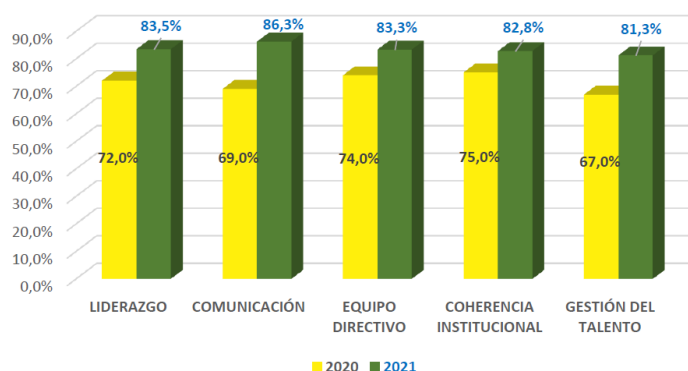
Para esta dimensión, todos los ejes tuvieron un incremento porcentual y todos pasaron de una valoración Aceptable a una Ideal, lo cual es muy positivo para la Entidad. El eje que mayor incremento fue alineación con un **10,1%**, seguido de desarrollo con **7,4%**, luego aporte con **4,9%** y por último, condiciones de trabajo con **4,7%**.

Relacionamiento



Para Despacho, esta dimensión junto con los ejes relaciones interpersonales, equidad y reconocimiento tuvieron un incremento porcentual que les permitió pasar de una valoración aceptable a una Ideal, en el eje visión jefe se incrementó el porcentaje y se mantuvo en valoración ideal, lo cual es muy gratificante para la Entidad.

Liderazgo

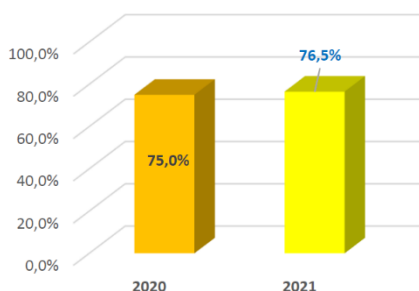


vo en esta vigencia, al igual que s

Esta dimensión tuvo un incremento porcentual significativo en esta vigencia, al igual que sus ejes, la comunicación fue la que mayor mejoría obtuvo ya que se incrementó **17,3%**, así misma gestión del talento aumento en un **14,3%**, el eje equipo directivo tuvo un incremento de **9,3%**, así como también el eje coherencia institucional mejoró en un **7,8%**. Tanto la dimensión como los ejes pasaron de una valoración **Aceptable** a una Ideal, producto de las intervenciones realizadas en el área y la buena receptividad por parte de los funcionarios, siendo muy gratificante para la Entidad.

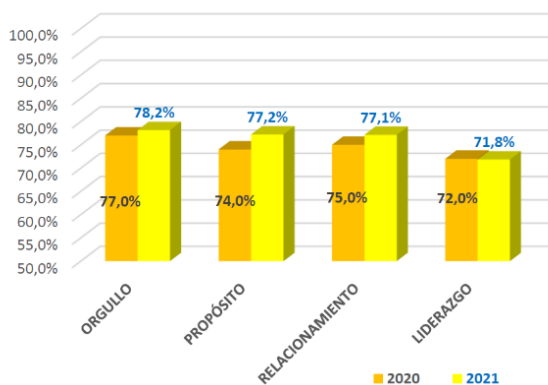
✓ **Secretaría General**

Índice Global de Satisfacción



En la Secretaría General, el Índice General de Satisfacción tuvo un incremento porcentual del 1,5%, manteniendo una valoración Aceptable según los criterios de evaluación del estudio. Es importante seguir trabajando en los programas de intervención para lograr alcanzar la valoración Ideal.

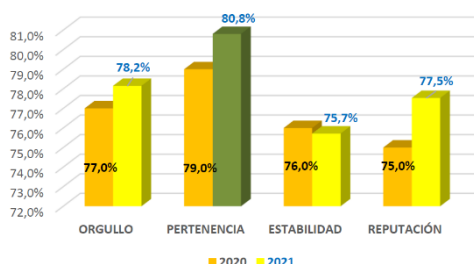
Resultados por Dimensiones



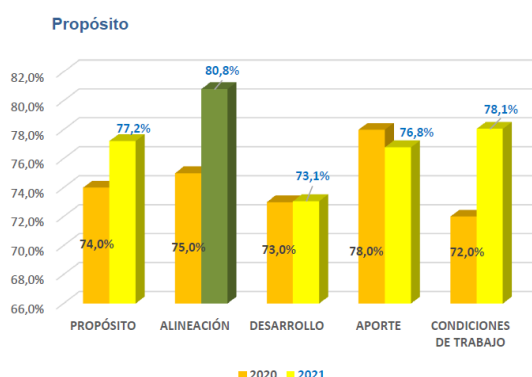
En esta área, la dimensión orgullo, propósito y relacionamiento tuvieron un leve incremento porcentual, manteniendo una valoración Aceptable al igual que en la vigencia 2020, la dimensión liderazgo se mantuvo en el mismo porcentaje. Es necesario continuar desarrollando los programas de intervención para lograr un incremento en estas dimensiones y pasar de la valoración aceptable a la ideal.

Resultado por Ejes

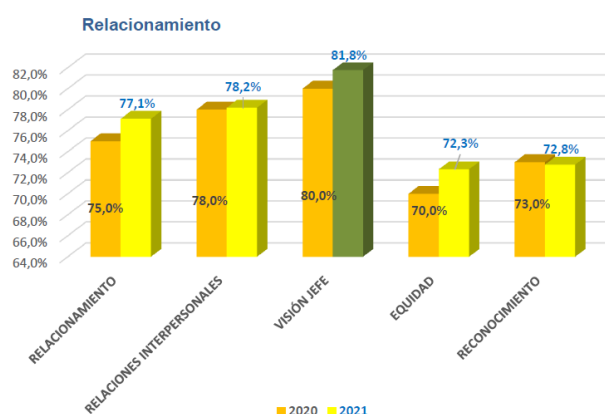
Orgullo



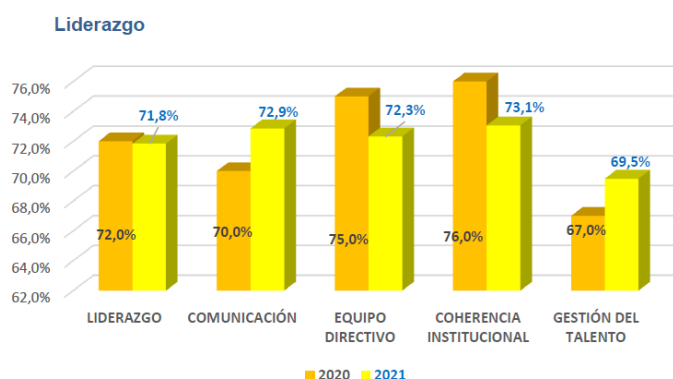
En el área de Secretaría General, esta dimensión de orgullo tuvo un incremento leve de **1,2%** manteniéndose en la categoría Aceptable, el eje de pertenencia tuvo una mejoría de **1,8%** lo que permitió que pasara de estado Aceptable a Ideal, el eje reputación también mejoró **2,3%** siendo su valoración Aceptable. Por otra parte, el eje estabilidad tuvo una mínima disminución porcentual **0,3%**, aun así, continúa valorada como Aceptable según la precepción de los funcionarios, es necesario no descuidar las intervenciones para evitar que este porcentaje siga bajando y por el contrario se debe procurar que aumente para que alcance una valoración ideal.



La dimensión propósito se incrementó en **3,2%**, manteniéndose aceptable de acuerdo con la percepción de los funcionarios, el eje alineación incrementó en un **5,8%** pasando de una valoración aceptable a una Ideal, el eje desarrollo mantuvo el porcentaje de la vigencia anterior así mismo, su valoración como aceptable, el eje condiciones de trabajo tuvo una mejora de **6,1%**, mientras que el eje aporte tuvo una leve disminución de **1,2%** aun así sigue siendo aceptable según los criterios de valoración.

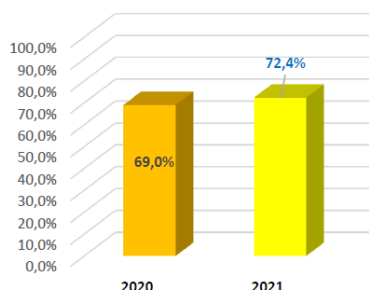


La dimensión relacionamiento tuvo un leve incremento de **2,1%** se valora como aceptable, el eje relaciones interpersonales se mantiene como aceptable según los criterios de evaluación, el eje visión jefe tuvo una leve mejora de **1,8%** que le permitió pasar de aceptable a Ideal, el eje equidad tuvo una pequeña mejoría de **2,3%**, el eje reconocimiento mantuvo su porcentaje con respecto al año anterior, es importante seguir trabajando en los programas de intervención que permitan que más ejes se ubiquen en una valoración ideal.

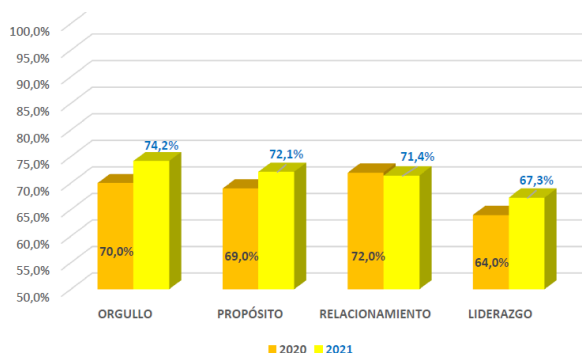


✓ Delegación para el Control

Índice Global de Satisfacción

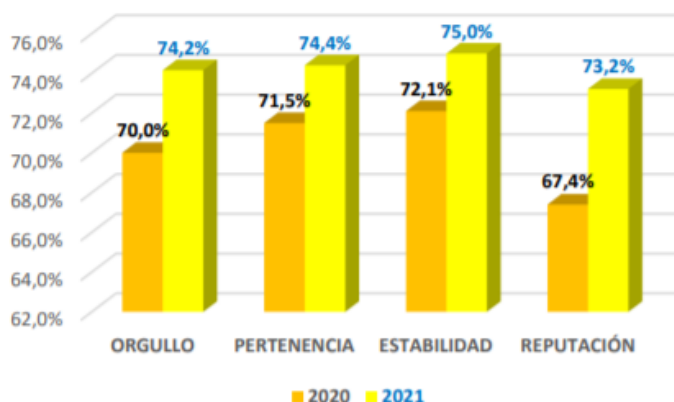


En el área Delegación para el Control, el Índice General de Satisfacción tuvo un incremento porcentual del 3,4%, manteniendo una valoración Aceptable según los criterios de evaluación del estudio. Es importante seguir trabajando en los programas de intervención para lograr alcanzar la valoración Ideal.



En esta área, la dimensión orgullo tuvo una mejoría de **4,2%**, el eje propósito aumentó **3,1%**, liderazgo aumentó **3,3%**, mientras que el eje relacionamiento tuvo una ligera disminución. Tanto la dimensión como los ejes correspondientes mantienen una valoración aceptable al igual que en la vigencia 2020. Por medio de las actividades de intervención se debe procurar aumentar estos porcentajes y buscar una valoración ideal.

Orgullo



Para esta área, la dimensión orgullo mejora en un **4,2%**, el eje de pertenencia tuvo un incremento de **2,9%**, al igual que el eje estabilidad que incrementó también **2,9%**, el eje reputación mejoró **5,8%**. Tanto para la dimensión como para sus ejes correspondiente la valoración es aceptable al igual que la vigencia anterior.

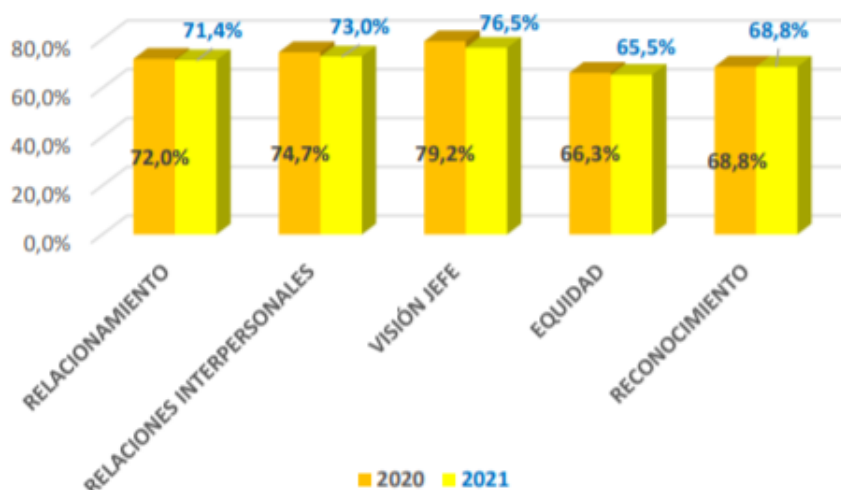
Propósito





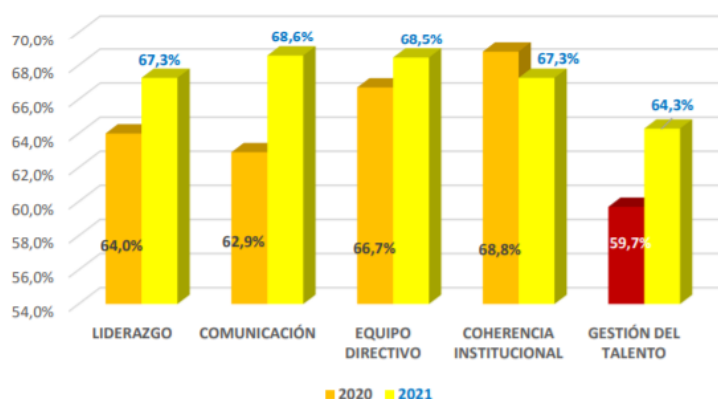
La dimensión propósito se incrementó en 3.1%, manteniéndose aceptable de acuerdo con la percepción de los funcionarios, el eje alineación mejoró significativamente en 12,6%, lo que permitió pasar de una valoración aceptable a una Ideal, el eje desarrollo incrementó porcentualmente 5,4%, el eje aporte tuvo una leve disminución del 2%, el eje condiciones de trabajo tuvo una disminución 1,2%, los ejes desarrollo, aporte y condiciones de trabajo se mantienen en su valoración aceptable al igual que la vigencia anterior.

Relacionamiento



En términos generales, para esta área la dimensión relacionamiento y sus ejes mantienen los porcentajes de la vigencia 2020, así como la valoración en aceptable según los criterios de evaluación, es necesario seguir desarrollando actividades de intervención que permitan incrementar estos porcentajes e intentar pasar a la valoración ideal.

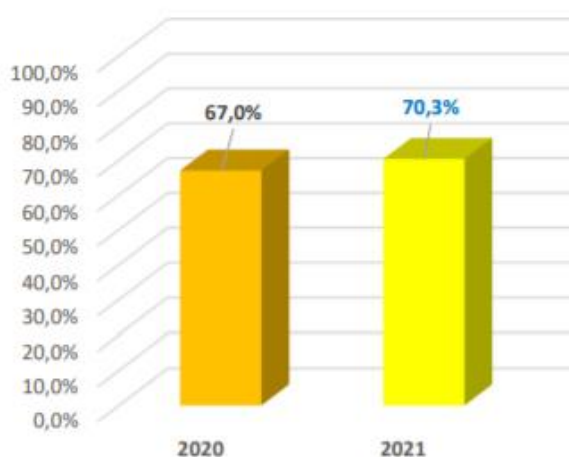
Liderazgo



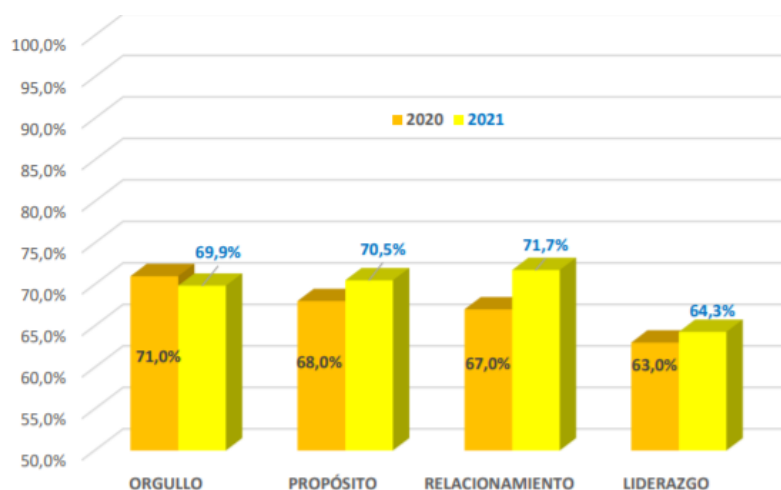
En esta área, la dimensión liderazgo se incrementó en un 3.3%, el eje comunicación mejoró significativamente en 5,7%, así mismo, el eje equipo directivo aumentó 1,8%, el eje coherencia institucional disminuyó levemente 1,5%, para el eje gestión del talento mejoro notablemente en 4,6% lo que permitió pasar de una valoración crítica a Aceptable, lo cual deja ver la efectividad de los programas de intervención que se desarrollaron durante la vigencia 2021.

Delegación para la Operación

Índice Global de Satisfacción



En el área Delegación para la Operación, el Índice General de Satisfacción tuvo un incremento porcentual del 3,3%, manteniendo una valoración Aceptable según los criterios de evaluación del estudio. Es importante seguir trabajando en los programas de intervención para lograr alcanzar la valoración Ideal.





La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

7. CODIGO DE INTEGRIDAD

Dentro del diagnóstico realizado mediante el autodiagnóstico del MIPG se determinó un Plan de Acción a trabajar con el fin de Fortalecer el Código de Integridad y los valores incorporados en el mismo. Uno de las primeras actividades propuestas para esto es la actualización del Código de Integridad con el fin de dar inicio a campañas de sensibilización y apropiación del Código.

PLAN DE ACCIÓN



PLAN DE ACCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD									
COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	GUÍAS Y NORMAS TÉCNICAS	BUENAS PRÁCTICAS E INNOVACIÓN	NORMATIVIDAD	DISEÑO ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto g/o resolución Código de Integridad - Decreto del MIPG v2	Socializar la resolución de adopción del código de integridad	dic-20	correo de socialización
		Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto g/o resolución Código de Integridad - Decreto del MIPG v2	Realizar encuestas acerca de la apropiación del código de integridad		Encuestas con análisis de la información
		Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto g/o resolución Código de Integridad - Decreto del MIPG v2	Establecer estrategias de comunicación para promover el código de Integridad y asignar responsables	mar-20	Boletines informativos, correos electrónicos
		Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Presentar la socialización de resultados en el Comité Institucional de Gestión y Asesoramiento	dic-20	Boletines informativos, correos electrónicos
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.	Definir el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación g/o adaptación al Código.	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Definir el alcance de la interiorización del código de integridad, para el personal, independiente de su modalidad de contratación.	dic-20	Actualización del Código de Integridad
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confiabilidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	10	Código de Integridad / Caja de Herramientas	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Establecer estrategias de comunicación para promover el código de Integridad y asignar responsables	jun-20	Informe de clima organizacional
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	10	Código de Integridad / Caja de Herramientas	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Realizar boletines informativos Código de Integridad y utilizar la intranet y el correo electrónico para interiorizar el código de integridad	jun-20	manual de inducción y reintroducción actualizado
		Definir las estrategias para la inducción o reintroducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Realizar inducción y reintroducción las temáticas del código de integridad	mar-20	plan anual de adquisiciones de recursos humanos
		Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad.	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Se solicitará el presupuesto correspondiente dentro del plan de adquisiciones de la siguiente vigencia	dic-19	Plan de clima y cultura organizacional
		Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reintroducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Se realizará cronograma de actividades para la implementación del Código de Integridad	mar-20	Plan de clima y cultura organizacional
		Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Realizar reuniones al interior del área a establecer responsabilidades	mar-20	acta de reunión
		Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta tipo grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	20	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Realizar encuestas acerca de la apropiación del código de integridad	dic-20	Plan de clima y cultura organizacional
Promoción de la gestión del Código de Integridad	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	10	Código de Integridad / Caja de Herramientas	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Establecer cronograma de actividades para la implementación del código de integridad, logrando la participación de todos los servidores públicos de la Entidad	mar-20	Soportes y registros de la divulgación realizada
		Divulgar las actividades del Código de Integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas practicas.	10	Código de Integridad / Caja de Herramientas	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Realizar las actividades para la implementación del código de integridad, logrando la participación de todos los servidores públicos de la Entidad	dic-20	Soportes y registros
		Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Realizar las actividades para la implementación del código de integridad, logrando la participación de todos los servidores públicos de la Entidad	dic-20	Archivo fotográfico
		Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	0	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Realizar boletines, enviar correos electrónicos, publicar en sitio visible el código de integridad de la Entidad	jun-20	encuestas con observaciones
		Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haga lugar.	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Atender sugerencias sobre el Código de Integridad	jun-20	informe de resultados
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	0	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Consolidar y socializar los resultados de la implementación del código de Integridad	dic-20	informe de resultados
	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad:	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Consolidar y socializar los resultados de la implementación del código de Integridad	dic-20	informe de resultados
		1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	10	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Efectuar seguimiento al personal, con respecto al cumplimiento de los valores del servicio público	dic-20	informe de resultados

8. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Plan de intervención del clima y cultura organizacional 2022 se cuenta con un presupuesto asignado de \$11.000.000.

9. PLAN DE INTERVENCION 2022

Es importante mencionar que los análisis han permitido identificar un consenso débil entre los funcionarios que participaron en la encuesta, es decir, en algunas dimensiones y/o ejes se ha encontrado apreciaciones diferentes por parte de unos funcionarios positivas y de otras negativas. Por ello, es indispensable trabajar en el proceso de gestión para una uniformidad a nivel de percepciones positivas frente a las diversas realidades de la entidad.

El resultado general de la evaluación ha demostrado coherencia con el resultado por áreas. Se observa una tendencia en la prioridad de intervención en dimensiones y ejes comunes entre estas. Así mismo, los análisis han permitido asociar algunos ejes con otros, los cuales pueden estar afectándose entre sí.

En el actual diagnóstico se identifica **prioridad alta de intervención** en la dimensión de **Liderazgo**, no obstante, los análisis deducen la importancia de gestionar aspectos relacionados con la **comunicación** a nivel de todas las áreas. Las situaciones de falta de claridad en la información pueden tener implicaciones en las personas dado que aparecen suposiciones, rumores, desconfianzas, lo cual puede generar ambientes de duda e incertidumbre frente acciones relacionadas directamente con el trabajo o la entidad. Por otro lado, percepciones derivadas del eje de Gestión del Talento, posiblemente generan efectos en las personas induciendo al malestar e insatisfacción, apreciaciones de falta de equidad, reconocimiento e incluso pueden impactar la reputación de la entidad.

Lo anterior, se basa en los análisis de los resultados cuantitativos y los efectos conocidos a nivel general de estas realidades en una organización, sin embargo, en un proceso riguroso de gestión, es primordial encontrar explicaciones a estos resultados cuantitativos que nos evidencian que aspectos o dimensiones están siendo afectadas, pero se desconoce la causa real de esta afectación.

Además, se ha encontrado algunas áreas con resultados menos favorables, por ello, este proceso se realizará a nivel general y teniendo en cuenta los resultados particulares de cada una de ellas.

10. CRONOGRAMA DE INTERVENCION 2022

DIMENSION	VALOR A TRABAJAR CODIGO DE INTEGRIDAD	ACCIONES	TRIMESTRE	RESPONSABLE
LIDERAZGO PARA EQUIPOS REMOTOS	COMPROMISO	GESTION DEL TALENTO Construcción bajo la metodología Points Of You y educación Experiencial. Diseño de dos programas de intervención de acuerdo a las características de cada audiencia. Capacitación Virtual.	Primer Trimestre	RECURSOS HUMANOS y/o QUIEN CORRESPONDA

GESTION DEL CAMBIO	JUSTICIA	APERTURA AL CAMBIO Construcción bajo la metodología Points Of You y educación Experiencial. Diseño de dos programas de intervención de acuerdo a las características de cada audiencia. Capacitación Virtual.	Toda la vigencia	RECURSOS HUMANOS y/o QUIEN CORRESPONDA
COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA EQUIPOS DE TRABAJO	DILIGENCIA	COMUNICACIÓN Construcción bajo la metodología Points Of You y educación Experiencial. Diseño de dos programas de intervención de acuerdo a las características de cada audiencia. Capacitación Virtual.	Primer Trimestre	RECURSOS HUMANOS y/o QUIEN CORRESPONDA



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

INTEGRACIÓN Y ARTICULACION DE EQUIPOS	DILIGENCIA	GESTION DEL TALENTO Fomentar las actitudes de solidaridad para prepararse para un trabajo en común mediante la cohesión grupal. Por medio de la Confianza en los equipos de trabajo. Construcción bajo la metodología Points Of You y educación Experiencial	Segundo Trimestre	RECURSOS HUMANOS y/o QUIEN CORRESPONDA
MANEJO Y GESTIÓN DEL TIEMPO	COMPROMISO	Evidenciar en los funcionarios de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada la importancia del manejo del tiempo, para el buen desarrollo de los objetivos organizacionales. Diseño de dos programas de intervención de acuerdo a las características de cada audiencia. Capacitación Virtual.	Tercer trimestre	RECURSOS HUMANOS y/o QUIEN CORRESPONDA



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EQUIDAD	DILIGENCIA COMPROMIS O JUSTICIA HONESTIDAD RESPETO	EQUIDAD Y PROPOSITO Desarrollar la empatía en los funcionarios de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para que cada miembro de los equipos comprenda el punto de vista de los demás, entendiendo cómo piensan y cómo se sienten; que les permitan establecer conductas y relaciones interpersonales saludables para el mejoramiento del trabajo en equipo.	Cuarto Trimestre	RECURSOS HUMANOS- PLANEACION
---	---	--	-----------------------------	---

11.ANEXOS

1. Reporte categorizado de resultados de clima por áreas empresa Consultora PSICOPROYECTOS SAS.
2. Informe de batería de Riesgo Psicosocial diciembre 2022
3. Matriz autodiagnóstico Integridad MIGP

Elaboró: MONICA MARIA GARCIA PEÑUELA

Aprobó: ANGELA POVEDA CABEZAS