



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

**SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y
SEGURIDAD PRIVADA**

GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

2021



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
2. Marco Normativo	3
3. Objetivo	5
4. Alcance	6
5. Administración de Personal.....	7
6. Diagnóstico de la Situación Actual.....	9
7. Estructura del Plan Estratégico de Talento Humano	9
7.1 Subcomponentes de Talento Humano.	10
7.1.1 Plan de Bienestar Social.....	16
7.1.2 Plan institucional de Formación y Capacitación	11
7.1.3 Plan de Clima y Cultura Organizacional.....	12
7.1.4 Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	13
7.1.5 Plan de Monitoreo y seguimiento SIGEP.....	14
7.1.6 Movilidad..	14
7.1.7 Política Integridad.....	14
7.1.8 Nomina.....	15
7.1.9 Retiro	15
8. Seguimiento.....	15



INTRODUCCION

El plan Estratégico de Talento Humano busca modernizar y diversificar las actividades de la gestión humana, de tal manera que se continúe avanzando en la consolidación de una administración pública eficiente, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, con servidores públicos competentes que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana.

De igual manera la ejecución de las actividades estará enmarcada en cumplimiento de la normatividad vigente y la situación de salud pública generada por la Pandemia por COVID – 19.

Para llevar a cabo las actividades señaladas en el presente plan, La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, tendrá en cuenta los resultados de los autodiagnósticos realizados, así como las necesidades expresadas por los servidores de la entidad en las encuestas realizadas para su identificación

Con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la dimensión de talento humano, considerada esta como el corazón del modelo, se busca consolidar en las entidades del estado la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), para lograr una mayor eficiencia y eficacia de la administración, hacia el logro de los objetivos y metas de la entidad. Por ello, el Plan tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de las actividades programadas dentro de los planes que se establecen contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

En este orden de ideas, el fortalecimiento y consolidación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), requiere del compromiso permanente de los servidores públicos, así como de la alineación de las políticas y directrices de la alta dirección y el proceso de Gestión de Talento Humanos integrando las actividades propias de su gestión para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados.

Teniendo en cuenta lo anterior, El Grupo de Recursos Humanos anualmente define proyectos y planes de acción que permite fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la entidad.



2. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998** “Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.”
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004** “Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- **Ley 1010 del 23 de enero de 2006** “Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”
- **Ley 1221 de 16 de julio de 2008** “Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.”
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).”
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015** “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).”
- **Código de Integridad del Servidor Público 2017** “DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana”.
- **Decreto 1499 de 2017** “Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6.
- **Decreto 648 de 2017** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”
- **Decreto 612 de 2018** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 DAFP**
- **Programa Nacional de Bienestar** : “Servidores Saludables, entidades Sostenibles” 2020-2022 *diciembre 2020-Dirección de Empleo Público-DAFP.*
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 DAFP-** Dirección del Empleo Público, marzo 2020.



3.OBJETIVO

Contribuir al Mejoramiento de la Calidad de vida de los colaboradores de la Entidad, a través de la formulación y desarrollo de programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

4.ALCANCE

El Plan estratégico de Talento Humano será aplicado a todos los servidores público de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA SUPERVIGILANCIA

Misión

Ejercer el control la inspección y la vigilancia de los servicios de vigilancia y seguridad privada, velando por el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan el servicio público de la seguridad privada, promoviendo las buenas prácticas empresariales con el fin de garantizar la confianza pública, desarrollando mecanismos que promuevan la calidad, honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia para el fortalecimiento del sector.

Visión Estratégica

En el 2022 la Supervigilancia será reconocida a nivel nacional como una entidad líder en la inspección, control y vigilancia, apoyados en la coordinación interinstitucional con un equipo humano técnico capacitado, aplicando y promoviendo buenas prácticas de operación, soportados en innovación y tecnología, contribuyendo a la protección de los derechos humanos y el crecimiento y fortalecimiento del sector de la vigilancia y la seguridad privada.



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

VALORES



Mapa de Procesos



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

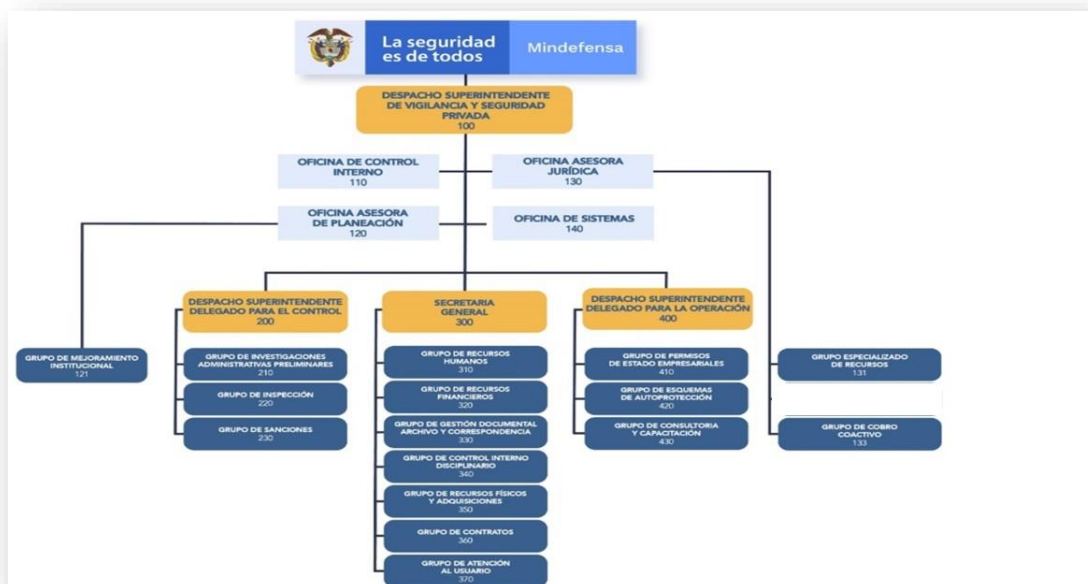


La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Estructura Organizacional



5. ADMINISTRACION DE PERSONAL

La planta de empleos de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, es de 94 empleos (Decreto 2355 de 2006), los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

PLANTA GLOBAL			
Denominación	Grado	Código	N° Grados
NIVEL DIRECTIVO			
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada	25	1-2	1
Superintendentes Delegados	23	1-2	2
Secretario General	22	1-2-1	1
Jefes de oficina del Sector Defensa	16	1-4	2
Jefe de Oficina asesora del Sector Defensa	28	2-1	2
NIVEL ASESOR			
Asesor del Sector Defensa	26	2-2	5
Asesor del Sector Defensa	24	2-2	1



NIVEL PROFESIONAL			
Profesional	19	3-1	10
Profesional	16	3-1	14
Profesional	10	3-1	10
Profesional	08	3-1	10
NIVEL TECNICO			
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	31	5-1	3
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	26	5-1	10
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	24	5-1	1
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	28	6-1	1
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	26	6-1	19
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	13	6-1	2

En la actualidad la planta está ocupada por 94 funcionarios, lo que corresponde a un 100 % de ocupación. De los cuales 8 son del nivel directivo, 6 del nivel Asesor, 44 del nivel profesional, 14 del nivel técnico y 21 del nivel asistencial. El Grupo de Talento Humano cuenta con la matriz donde se encuentra el total de los empleos que hacen parte de la Planta de empleos, definida en el Decreto 2355 de 2006, distribuidos en las diferentes dependencias de acuerdo a las necesidades de las mismas. La Entidad cuenta con un software de nómina, el cual facilita el proceso de liquidación de novedades, logrando realizar los pagos a los funcionarios en las fechas programadas.



6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL



Es de anotar, que las rutas a intervenir sirvieron de insumo para el plan de acción y este se contempla en el presente plan. Para analizar en detalle los factores del diagnóstico se adjunta la matriz.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano es el instrumento a través del cual se identifica la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Superintendencia de Vigilancia y seguridad Privada.



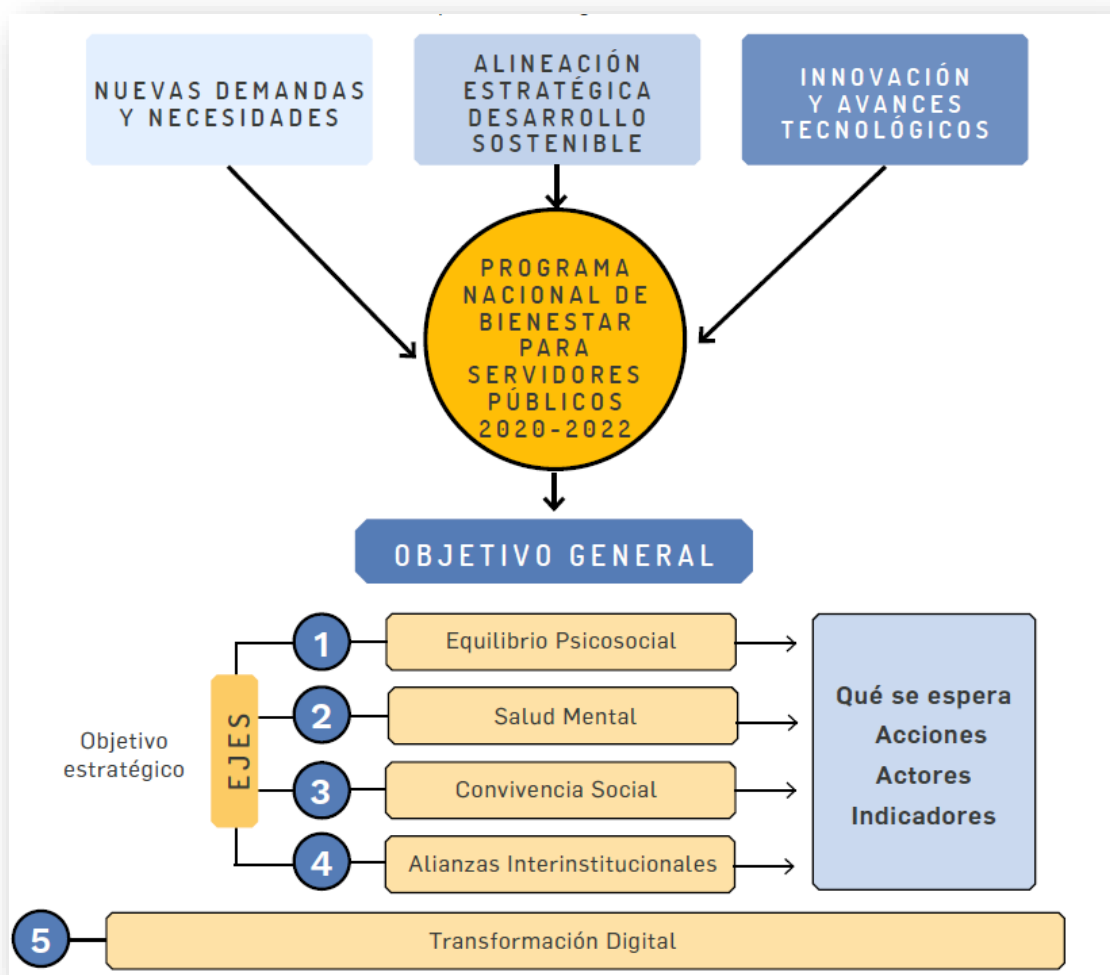
Se sustenta en una política enfocada en ofrecer y crear un balance entre la compensación, la seguridad en el empleo y la motivación del servidor público. La compensación incluye el salario tanto monetario como emocional. La seguridad en el empleo hace a la motivación al servicio público que abarca las oportunidades que se otorgan a los empleados para cumplir las necesidades asociadas con los valores públicos y que son importantes para ellos.

De esta forma, desde la formulación del Plan Estratégico de talento Humano de la SVSP a través de los objetivos institucionales identifica el recurso humano como fundamental para el logro de los objetivos propuestos y la generación del valor público. En este contexto, las actividades que hacen parte de los planes de acción en materia de talento humano se relacionan con tres fases fundamentalmente: a. **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción que están asociados de la misma manera al Plan de formación y capacitación institucional de la entidad. b. **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de Capacitación, Evaluación del Desempeño, Bienestar, Clima Y Cultura Organizacional, SIGEP, Teletrabajo, entre otras; **Retiro:** situación generada por las causales expresamente señaladas en la Ley. De igual forma se materializan en los siguientes documentos: • Plan Anual de Vacantes • Plan Institucional de Capacitación - PIC • Plan de Bienestar e Incentivos • Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo • Plan de Previsión de Recursos Humanos.

7.1 SUBCOMPONENTES DE TALENTO HUMANO

7.1.1 Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social para los servidores con vinculación en Provisionalidad y libre nombramiento de la Supervigilancia va orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, a través de un plan integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores institucionales, mediante actividades específicas. El plan de Bienestar social de la Supervigilancia busca reconocer al servidor como parte fundamental de todos sus procesos y resalta la importancia del mismo como un ser integral vinculando todas las áreas personales del servidor para generarle una sensación de bienestar y así poder desarrollar en el servidor un ambiente donde pueda realizar sus actividades de una mejor forma. Adicionalmente dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.



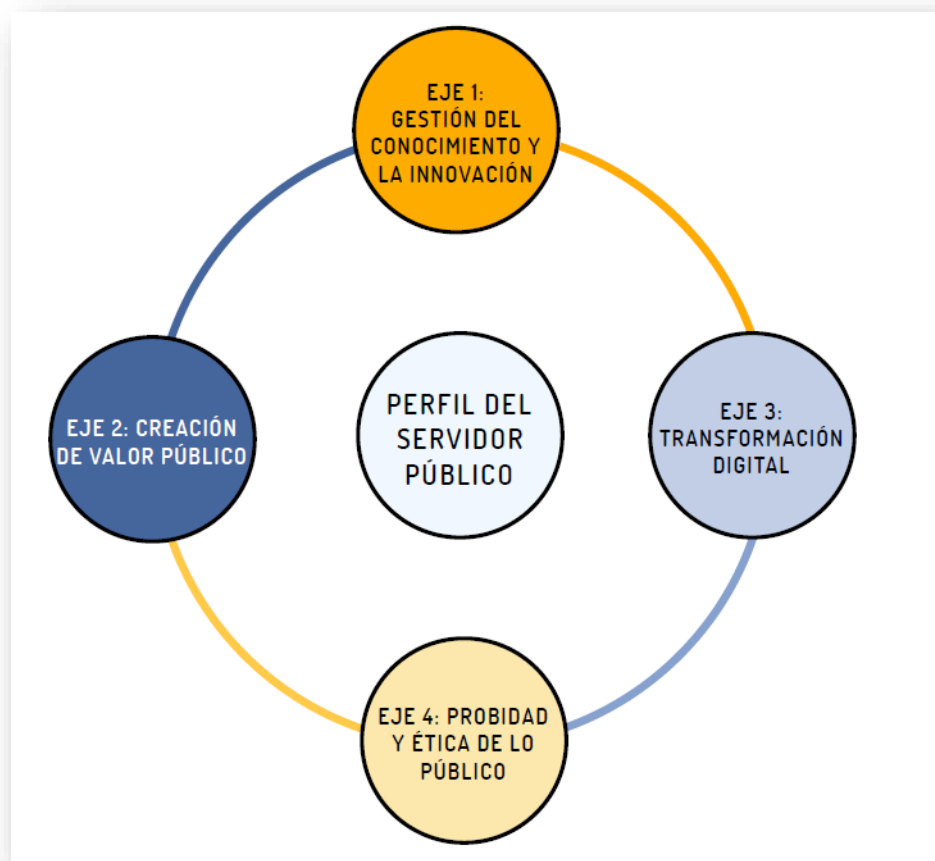
Directrices del nuevo Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 DAFP

7.1.2 Plan institucional de Formación y Capacitación

A través del Plan Institucional de Formación y Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Supervigilancia, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos y las directrices de la alta dirección. Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una



propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento. Para esta vigencia la entidad se apoyará en las capacitaciones brindadas por la Escuela de Administración pública ESAP en temas transversales importantes para el desarrollo de los objetivos institucionales.



Plan Nacional de Bienestar 2020-2022 DAFP

7.1.3 Plan de Clima y Cultura Organizacional

La Supervigilancia establece las necesidades de un plan de mejora de clima y cultura organizacional a través de las mediciones realizadas en la vigencia anterior ; Para ello, se iniciará un proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la comunicación, orgullo. Igualmente, para esta vigencia se realizará el estudio de clima organizacional y cultura , que medirá el avance del plan de intervención frente al ambiente laboral y de acuerdo con los resultados se realizará la intervención que se considere pertinente.



7.1.4 Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, adelantará las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad; Así mismo, partiendo de la concepción de la conservación del bienestar integral del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, con el fin de establecer la cultura de la prevención. Finalmente, a través de la identificación, evacuación y control de los riesgos, la promoción y prevención de la salud y con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores. Así mismo dentro del Plan de Trabajo de SST, se continuará con las actividades de capacitación para la prevención del Covid-19.

CRONOGRAMA CAPACITACION SST 2021

ACTIVIDADES	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
ALCOHOL Y DROGAS					X					X	
DME		X		X	X			X			X
ORDEN Y ASEO	X	X	X	X	X	X	X				X
BRIGADA DE EMERGENCIAS	X	X	X	X	X		X	X			
COPASST				X	X	X					
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		X			X						
PEVS		X			X		X		X		
RIESGO PSICOSOCIAL	X	X	X		X				X		
ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENION	X		X	X	X	X	X		X		X
ACTIVIDADES DE PROMICION Y PREVENION FRENTE AL COVID-19	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



7.1.5 Plan de Monitoreo y seguimiento del SIGEP

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, con el fin de formular las políticas públicas en cuanto a la organización institucional y talento humano, dispuso este documento para promover en los funcionarios el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vidas y bienes y rentas en el SIGEP II, a través de la impartición de las capacitaciones pertinentes para así poder contar con información oportuna, veraz y confiable, que permitan establecer una guía para determinar en tiempo real el estado actual de la planta de personal. De igual forma, se busca darle continuidad al seguimiento y control oportuno a la información de la planta de personal y de los servidores públicos que la integran, respecto a la vigencia inmediatamente anterior.

Actividades	CRONOGRAMA 2021										
	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Sensibilización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Capacitación			X					X			
Asesoría	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Informes de seguimiento al Plan de Acción		X			X			X			X

7.1.6 Movilidad

En la Supervigilancia se realizan procesos de movilidad horizontal de los servidores a través de reubicaciones, en pro del desarrollo de nuevas competencias por parte de los colaboradores. Así mismo, se realiza el proceso de encargos en empleos de libre nombramiento y remoción con el fin de garantizar el movimiento vertical de aquellos colaboradores que normativamente pueden acceder a los mismos.

7.1.7 Política de Integridad

El grupo de Recursos Humanos fortalece permanentemente los valores institucionales y el código de integridad a través del Plan de Cultura Organizacional y del Plan de Acción del Código de Integridad. Teniendo en cuenta, los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG, a través de las actividades de bienestar que se realizan durante la vigencia.



7.1.8 Nómina

A través del aplicativo de nómina se fortalecerán algunos módulos que nos permiten realizar análisis de la información personal laboral de los servidores de la entidad.

7.1.9 Retiro

Para las personas que están próximas a la pensión, se brindará apoyo emocional y sociolaboral a través de las actividades para pre-pensionados de manera que puedan afrontar el cambio, así mismo se fortalecerán los mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados. A través de la entrevista de retiro se busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores.

8.SEGUIMIENTO

El seguimiento al plan estratégico de talento humano se realizará a través de indicadores y planes de acción establecidos en la herramienta de Balance Scorecard que permitirá el control y cumplimiento de cada uno de los temas estratégicos de Talento Humano.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo son:

- ✓ FURAG-MIPG
- ✓ Autodiagnósticos DAFP