



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

PLAN DE INTERVENCION CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



BOGOTA D.C.

2021



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

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	3
1.1 Marco Normativo	4
1.2 Objetivo	7
2. Marco Conceptual	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
4. Resultados	10
4.1 Resultados de Clima	13
4.2 Resultados de Cultura	16
5. Código de Integridad	21
6. Presupuesto	22
7. Plan de Intervención 2021	22
8. Cronograma de Intervención 2021	23
9. Anexos	26

1. INTRODUCCION

Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2021, se tiene como propósito contribuir a mejorar el clima y la cultura Organizacional de la Supervigilancia, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo como dimensiones claves a desarrollar para la Vigencia.

El desempeño de los servidores se orienta por sus percepciones y por las condiciones laborales en las que se desenvuelve, por esta razón es necesario diagnosticar e intervenir el Clima y la Cultura organizacional. El Plan se plantea con el objetivo de fortalecer el ambiente laboral por medio de la generación de acciones y espacios de conocimiento, esparcimiento e integración que aporten a corregir, mejorar y mantener las condiciones que enmarcan las actividades laborales cotidianas de los servidores públicos de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada de la mano con el Plan de Bienestar Social.

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 organización 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.

La medición de Clima y Cultura Organizacional permitirá medir el nivel de satisfacción de los servidores en general, conociendo la percepción del ambiente laboral en los colaboradores y las dimensiones que se requieren fortalecer. Por ello es importante no quedarse solamente con los resultados sino implementar un Plan de Intervención que permita encontrar y aquellos aspectos que realmente valoran los servidores y aquellos que necesitan reforzarse.

1.1 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 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.



1.2 OBJETIVO

Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral a través 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 ALGOAP INC SAS, con el fin de construir el Plan de Intervención de clima y Cultura Organizacional Para la vigencia 2021.

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 2019, 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 **ALGOAP INC 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 via 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 seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Rango de Calificación	Valoración	Acción recomendada	
0 al 60%	Crítico	Requiere intervención	
61 a 80%	Aceptable	Debe mantenerse e incrementarse	
81 al 100%	Ideal	Hacer reconocimiento	

Adicionalmente, se realizaron cruces de información bajo las variables de caracterización del año 2019:

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 92 servidores con encuestas completas frente a los 59 servidores del año pasado, lo que representa un aumento considerable en la participación que ronda el 40%, 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 respuesta. Es muy importante tener en cuenta la condición de NO obligatoriedad en la participación.

4. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados generales obtenidos en la medición; las gráficas reflejan los porcentajes de respuesta a de acuerdo y muy de acuerdo para cada una de las preguntas de la encuesta, representados bajo el método adoptado en 2019 y al que se dio continuidad en 2020, como índice de satisfacción.

Bajo este estándar de análisis se debe entender entonces que el porcentaje faltante para el 100% de cada una de las dimensiones y ejes evaluados corresponde a las respuestas muy en desacuerdo y en desacuerdo que dieron los participantes de la encuesta, que bajo nuestro método son entendidos como índice de insatisfacción: a mayor porcentaje faltante para el 100%, mayor es la insatisfacción.



La seguridad
es de todos

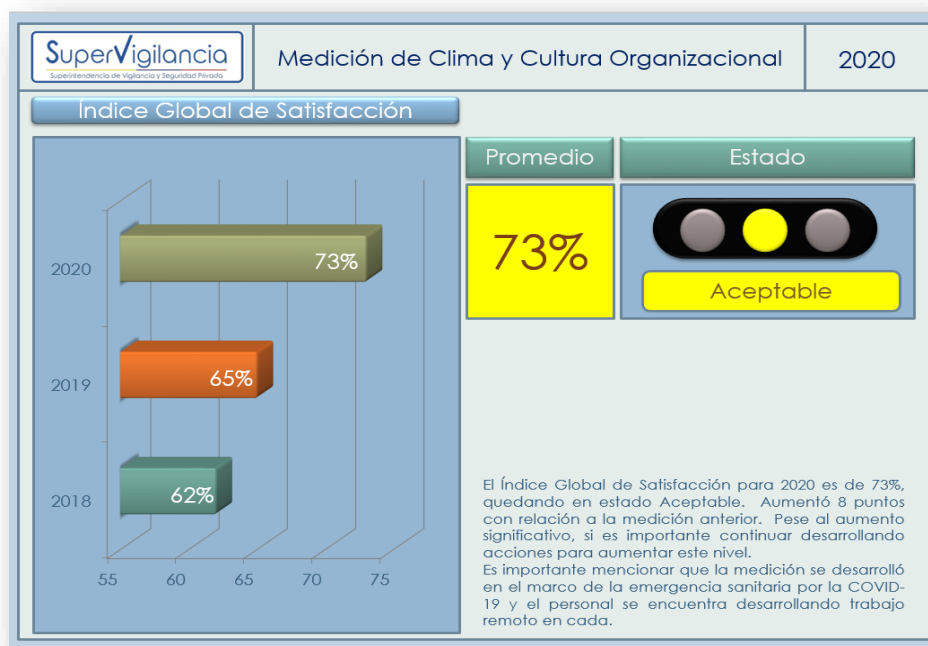
Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

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.

CONVENCIÓN	ESTADO
0 al 60 %	Crítico
61 % al 80%	Aceptable
81 % al 100%	Ideal

El índice global de satisfacción - **IGS**, arrojó un promedio total del **73%** para la entidad frente al **65%** del año 2019, identificando que se mantiene en un estado de desarrollo del clima laboral **Aceptable** y representa una mejora de 8 puntos de un año a otro. Pese a la mejora mencionada, aun el IGS es distante al rango de ideal, por lo que se considera prioritario continuar trabajando en la mejora de los ejes calificados como críticos, para de esta manera lograr un IGS ideal y que esa calificación se vea reflejada en el acontecer diario de la Supervigilancia.





La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Los resultados entregados en el informe corresponden al año 2020 y se incorporaron adicionalmente los del año 2018 y 2019, con un ánimo comparativo constructivo que lleve a verificar fácilmente si existe algún grado evolución o involución en cada dimensión y/o eje calificado.

SuperVigilancia		Medición de Clima y Cultura Organizacional			2020
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada					
Índice Global de Satisfacción por Dimensión					
2018	2019	Dimensión	Promedio	Estado	Variación
60	67	Orgullo	75%	 Aceptable	+ 8 puntos
70	70	Propósito	73%	 Aceptable	+ 3 puntos
69	67	Relacionamiento	74%	 Aceptable	+ 7 puntos
56	50	Liderazgo	69%	 Aceptable	+ 19 puntos

Bajo la convención de análisis de la información, se observa que ninguna de las dimensiones se encuentra aún en estado Ideal, por lo que se puede entender que las cuatro presentan oportunidades de desarrollo; sin embargo, es la dimensión de **Liderazgo** la que merece especial atención pues pese a su avance de 19 puntos porcentuales entre un año y otro, se encuentra en estado **Aceptable**. Mención aparte requiere la dimensión de **Propósito** que el año 2019 se encontraba en estado **Crítico** y ahora se ubica en estado **Aceptable** con un avance de 3 puntos porcentuales. Las dimensiones **Orgullo y Relacionamiento** se ubican en un estado de desarrollo **Aceptable**.

Resultado Global por Ejes									
Orgullo					Relacionamiento				
2018	2019	2020	Var		2018	2019	2020	Var	
Pertinencia	66	74	77	+3	RR Interpers.	78	79	75	-4
Estabilidad	64	71	75	+4	Visión Jefe	80	76	79	+3
Reputación	50	57	73	+16	Equidad	55	56	68	+12
					Reconocim.	63	57	71	+14
Propósito					Liderazgo				
2018	2019	2020	Var		2018	2019	2020	Var	
Alineación	78	76	74	-2	Comunicación	51	55	67	+12
Desarrollo	59	63	70	+7	Eq. Directivo	47	63	72	+9
Aporte	75	71	76	+5	Coherencia Institucional	54	61	73	+12
Condiciones Trabajo	67	68	71	+3	Gestión del Talento	46	46	65	+19



La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Teniendo en cuenta que el Índice Global de Satisfacción para toda la entidad fue de **73%**, se determina que las áreas de Despacho y de Secretaría General se ubicaron por encima de este porcentaje, mientras que las áreas de Delegación para el Control y Delegación para la Operación se situaron por debajo de esta cifra. Así las cosas, el área que percibe mayor satisfacción con el clima es Despacho y la que menor satisfacción percibe es Delegación para la Operación.

Se percibe un aumento importante en el eje de Liderazgo, quizá el más alto en las mediciones que hasta el momento se han realizado. Pese a ello, es aún el eje con menor satisfacción a nivel de toda la entidad. En este sentido, se sugiere continuar abordando el liderazgo transformacional que aborda varias esferas de la satisfacción.



4.1 RESULTADOS DE CLIMA

Microclima





La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

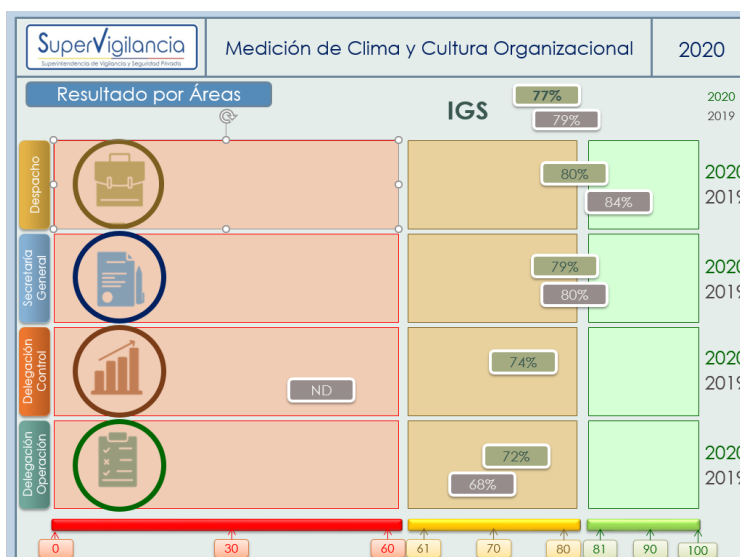


4.2 RESULTADOS DE CULTURA

Se presentan los resultados de la evaluación de Cultura Laboral, iniciando con el Índice Global de Satisfacción y las dimensiones. Se comparan los resultados con los hallados en el año 2019 (en 2018 no se realizó medición de Cultura Organizacional). Se evalúan seis (6) dimensiones: **Apertura al cambio, Cultura del servicio, Diversidad y equidad, Entorno positivo, Símbolos y rituales y Valores**



RESULTADOS POR AREAS





La seguridad
es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

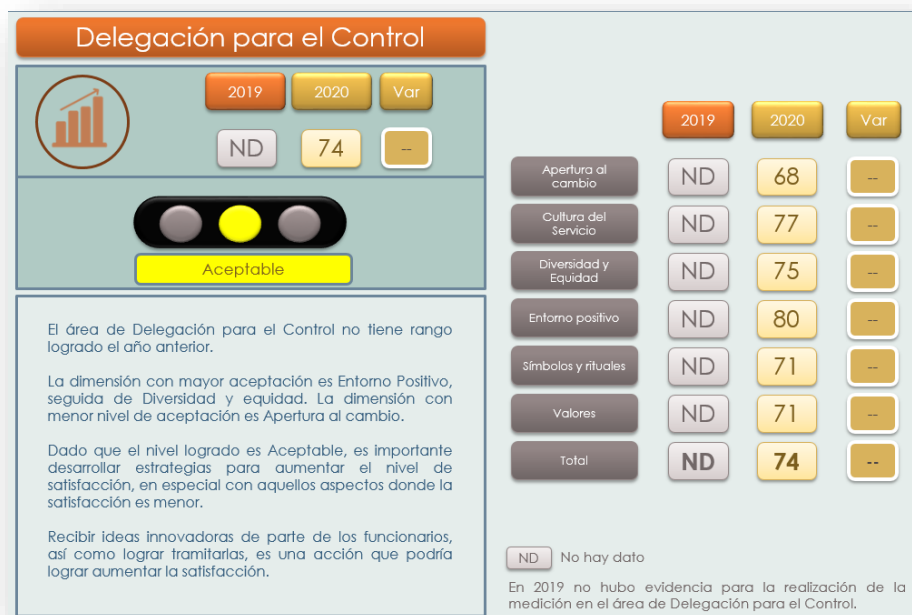
DESPACHO



SECRETARIA GENERAL



DELEGADA PARA EL CONTROL



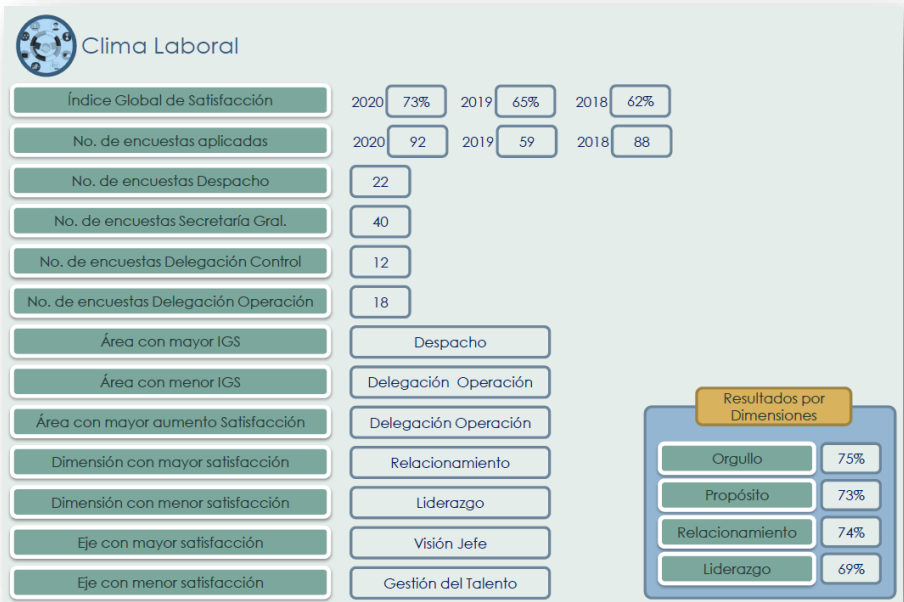
DELEGADA PARA LA OPERACIÓN



DESCRIPCION DE LA POBLACIÓN

Edad Predominante	De 38 a 50 años
Área con población más joven	Secretaría General
Área con población más madura	Delegación para la Operación
Género predominante	Mujer
Área con mayor cantidad de mujeres	Delegación para el Control
Área con mayor cantidad de hombres	Secretaría General
Estado civil predominante	Soltero y Casado
Nivel académico predominante	Especialización
Área con mayor cualificación	Despacho
Antigüedad predominante	Más de 20 años
Área con personas con mayor antigüedad	Delegación para la Operación
Área con personas con menor antigüedad	Despacho
Área con mayor densidad	Secretaría General
Área con menor densidad	Delegación para el control

CONCLUSIONES



En general, el IGS para Clima es del **73%** y el IGS para Cultura es del **77%**. Así las cosas, el Índice Global de Satisfacción es del **75%**. Todas las dimensiones y ejes correspondientes a Clima, se ubicaron en la calificación de Aceptable. Si bien es cierto que ninguna de encuentra en estado Ideal, también es cierto que ninguna se encuentra en estado Crítico.

Ocho (8) puntos porcentuales es la diferencia que separa la medición del presente año, con relación a la lograda en el año anterior, mejorando ostensiblemente, indicando que la entidad ha desarrollado acciones encaminadas a mejorar el clima en la Superintendencia.

En el caso de la Cultura Organizacional, dos (2) son las dimensiones que se ubican en estado Ideal: Cultura del Servicio y Entorno positivo. Tal como el caso de Clima, no se presentaron dimensiones con estado Crítico.

Son también ocho (8) puntos porcentuales los que diferencian la medición de la percepción de cultura del presente año comparada con el año anterior, pero contrario a la de clima, estos puntos porcentuales operaron a la baja. Es importante en tal sentido, desarrollar acciones que se relacionen con aumentar la apertura al cambio y acciones relacionadas con implementar y defender símbolos y rituales al interior de la entidad.

Es importante destacar que el personal de la entidad resalta la imagen que tiene del jefe inmediato. Consideran que el jefe inmediato se comunica de forma clara y transparente y además, se sienten apoyados cuando se involucran en alguna dificultad y además, es percibido como un líder. Otro aspecto positivo es la percepción que tiene el personal sobre el conocimiento y apoyo al cliente interno y externo.

De otro lado, el personal considera que en la entidad no se realiza un adecuado estudio de las competencias y perfil del personal de planta que es reubicado en las diferentes áreas, desconociendo las necesidades e intereses de todos los colaboradores. Además, sostienen que en la entidad no se realizan programas que contribuyan al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores.

Finalmente, las personas opinan que no tienen la oportunidad de aportar ideas cuando se toman decisiones que afectan el trabajo y que, además, no pueden expresar las ideas y opiniones sin temor a efectos o consecuencias negativas.

5. 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.	40	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto glo resolución Código de Integridad - Decreto del MIPG v2	Socializar la resolución de adopción del código de integridad	dic-20	correo de socialización
		Dianosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	70	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto glo 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.	70	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto glo 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.	70	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 Desarrollo	dic-20	Boletines informativos, correos electrónicos
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.	Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y adaptación al Código.	70	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.	72	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.	60	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 reinducción actualizado
		Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	60	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Indicar dentro de la inducción y reinducción 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.	60	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
		Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	60	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	40	Código de Integridad	url del código de integridad en eva	Decreto Código de Integridad	Realizar una reunión al interior del área a establecer responsabilidades	mar-20	Acta de reunión
		Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta glo 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.	60	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	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 prácticas.	60	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.	60	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.	60	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
		Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad:	70	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	1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	70	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
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	60	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 servidor público	dic-20	Informe de resultados

6. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Plan de intervención del clima y cultura organizacional 2021 se cuenta con un presupuesto asignado de \$9.000.000.

7. PLAN DE INTERVENCION 2021

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.



La seguridad
es de todos

Mindefensa



8. CRONOGRAMA DE INTERVENCION 2021

DIMENSION	VALOR A TRABAJAR CODIGO DE INTEGRIDAD	ACCIONES	TRIMESTRE	RESPONSABLE
LIDERAZGO	COMPROMISO	GESTION DEL TALENTO Implementar un programa que contenga acciones encaminadas a abordar las necesidades e intereses del personal (Bienestar).	Primer Trimestre	RECURSOS HUMANOS



La seguridad
es de todos

Mindefensa



ORGULLO Y LIDERAZGO	JUSTICIA	GESTION DEL TALENTO Garantizar que las personas que ingresen a la entidad, cuenten con las habilidades y competencias para ejercer la labor que le es asignada.	Toda vigencia la	RECURSOS HUMANOS
ORGULLLO	DILIGENCIA	GESTION DEL TALENTO Diseñar un programa de capacitación basado en las necesidades de formación y desarrollo.	Primer Semestr e	RECURSOS HUMANOS



RELACIONAMIENTO	COMUNICACION	Crear o ajustar un plan de comunicación que permita identificar la información que debe ser comunicada, la forma, los canales, la metodología y la forma en que se reciba retroalimentación.	Segundo Trimestre	COMUNICACIONES -EMPRESA CONSULTORA
RELACIONAMIENTO	COMUNICACION	Elaborar un protocolo que determine los canales adecuados y la forma más expedita para comunicar las metas, objetivos y resultados de la entidad.	segundo trimestre	COMUNICACIONES -EMPRESA CONSULTORA



PROPÓSITO	DILIGENCIA COMPROMISO O JUSTICIA HONESTIDAD RESPETO	Apertura al Cambio Incentivar la participación en la planeación de trabajo	Primer Trimestre	RECURSOS HUMANOS-PLANEACION
LIDERAZGO	COMPROMISO	Lograr que los supervisores tengan la apertura para permitir que los integrantes de los equipos aporten ideas cuando se toman decisiones que afectan su trabajo.	Tercer Trimestre	RECURSOS HUAMANOS-EMPRESA CONSULTOR A
RELACIONAMIENTO	COMPROMISO	Desarrollar un plan de sensibilización de los símbolos y rituales de la entidad, permitiendo un amplio conocimiento y sensibilización hacia ellos.	Tercer Trimestre	EMPRESA CONSULTOR A
PROPÓSITO	JUSTICIA	Elaborar una estrategia que permita visibilizar la inclusión y la equidad en todos los niveles y áreas de la entidad.	Cuarto Trimestre	EMPRESA CONSULTORA

9. ANEXOS

- ✓ Reporte categorizado de resultados de clima por áreas empresa Consultora ALGOAP INC. SAS
- ✓ Informe de batería de Riesgo Psicosocial diciembre 2019
- ✓ Matriz autodiagnóstico Integridad MIGP