



La seguridad
es de todos

Mindefensa

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL 2021

GRUPO DE RECURSOS HUMANOS



ENERO, 2021 BOGOTÁ D.C





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



INTRODUCCION

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada promueve el desarrollo desde la integralidad de su talento humano y se identifica con el principio del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG el cual “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” (Presidencia de la República, 2017, pág. 19). Por ello; desde el Grupo de Recursos Humanos se fundamentan las estrategias y la gestión de un ambiente laboral saludable que promueva el sentido de felicidad entendida como la búsqueda de la realización de sus sueños, sentirse plenos y satisfechos “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 reconocimientos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia”. (Presidencia de la República, 2017, pág. 23) El Bienestar Social entendido como la búsqueda de calidad de vida en general, la necesidad de generación de ambientes propicios para conciliar la vida laboral con las demás propias del ser humano, ambientes que permitan desarrollarse y alcanzar las expectativas dentro y fuera de la entidad sin olvidar su objetivo.

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Es así como la calidad de vida laboral y la gestión de la cultura organizacional se convierten en aspectos que generan efectos positivos que se refleja en el sentido de pertenencia de los servidores con la organización y el servicio que ofrece al ciudadano.

El Plan de Bienestar Social de la SVSP, apunta a propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables que agreguen valor al servicio público, desarrollando valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.

De igual forma, el Plan busca mantener el equilibrio en las dimensiones del ser humano como entorno familiar, social y laboral que permitan aumentar los niveles de efectividad y propicien un buen ambiente de trabajo y motivación que desarrolle la política Estratégica del Talento Humano para crear espacios que contribuyan a que los servidores se sientan cómodos en su lugar de trabajo y así poder ser más productivos y lograr un equilibrio entre su trabajo y su vida personal, enfocados constantemente en las (5) rutas a Saber:



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

Las políticas de bienestar dirigidas a los servidores públicos y el diseño del Plan Anual de Bienestar se basan en el marco normativo, conceptual e institucional y las necesidades que se evalúan cada año, los resultados de la medición del clima laboral los cuales constituyen elementos de nuestro ADN institucional y las estrategias necesarias que permitan mitigar el riesgo psicosocial e impactar la calidad de vida de los servidores.

El Plan Anual de Bienestar Social se encuentra formulado en el marco normativo que aplica bajo el Programa Nacional de Bienestar en el cual se plantean los objetivos a lograr en la vigencia actual y las estrategias que se plantean para incrementar se hace una búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores y los índices de participación fundamentadas en el diseño de actividades que adoptan las sugerencias y buenas prácticas producto del análisis de la ejecución de la vigencia anterior.

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

1. OBJETIVOS

General:

Contribuir al desarrollo integral de los servidores de la Supervigilancia y al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia a través del diseño e implementación de programas encaminados a mejorar el nivel de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad, direccionado al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

Específicos:

- Intervenir el clima laboral y fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores de manera conjunta con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad y que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de dirección del talento humano para el logro de los objetivos propuestos.
- Responder a las necesidades que, en materia de bienestar social, presentan los servidores públicos y colaboradores.
- Optimizar los recursos asignados al área generando actividades apropiadas y
- acordes a las proyecciones institucionales.



- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos y colaboradores.
- Generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Continuar con la implementación de acciones que conlleven a consolidar a la Entidad como el mejor lugar para trabajar.
- Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

2 MARCO LEGAL

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores.

Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos entre otras, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

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

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

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

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

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

Decreto ley 894 de mayo 28/2017. Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del



Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

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

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

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

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

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

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

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

3. DEFINICIONES

▪ Calidad de vida

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS en 2019 la calidad de vida es definida como: la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.

▪ Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)



- Cambio Organizacional

Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

- Clima Laboral

El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

- Cultura organizacional

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15) .

- Riesgo Psicosocial

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar de la Supervigilancia se extiende a los servidores de las dos sedes de la Entidad, una sede ubicada en la calle 24 A N° 59-42 torre 4, piso 3 Centro empresarial Sarmiento Angulo y otra sede ubicada en la calle 26 N° 57-41 torre 8, piso 11 Torre de Colciencias de la ciudad de Bogotá D.C.



5. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para desarrollar las actividades contenidas en el Plan de bienestar social de la Entidad, para la vigencia 2021 ascienden a un valor de Ciento Cincuenta y tres Millones de Pesos MCTE (\$153.000.000).

6. VALORES

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

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

RESPETO. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

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

DILIGENCIA. Cumpló los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

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

7. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

La política institucional de Bienestar se orienta al desarrollo integral de los servidores públicos, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad, llevando a cabo el Plan Estratégico de Talento Humano, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de la calidad de vida de todos quienes trabajan en la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción de un mejor ambiente laboral.

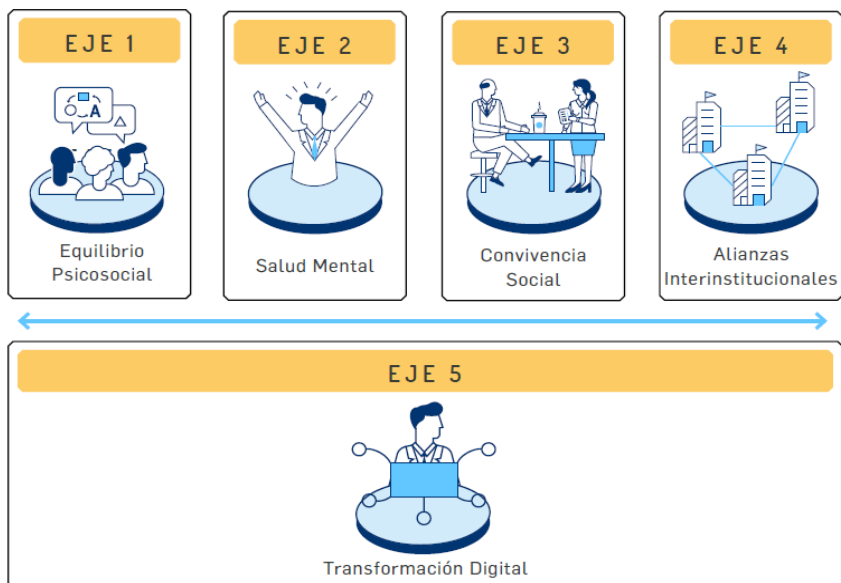


Serán propósitos de esta política:

1. Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones Psicoafectiva, Intelectual, social y cultural.
2. Brindar los espacios y condiciones necesarias a todos los servidores públicos de la SVSP, para que puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional
3. Definir estrategias que permitan fomentar la participación de los servidores públicos en los programas, actividades y servicios de Bienestar Institucional, desarrollando de manera permanente convocatorias creativas y atractivas de manera virtual y /o presencial.
4. El Plan de Bienestar Social es concebido como un eje integrador a nivel institucional, considerado como un derecho y un deber de todos servidores
5. públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer la calidad de vida y entorno laboral saludable.
6. Procurar un mejor desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético y de la cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
7. Promover el respeto hacia los diferentes grupos étnicos, culturales o religiosos a los cuales pertenezcan los servidores públicos de la Entidad.

8. SERVIDORES SALUDABLES-ENTIDADES SOSTENIBLES

Los ejes del programa de Bienestar representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:



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



8.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: ODS



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

8.1.1 Factores Psicosociales

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

8.1.2 Equilibrio Entre la Vida Laboral y Familiar

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



8.1.3 Calidad de Vida Laboral

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



La seguridad
es de todos

Mindefensa

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

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

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

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

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

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

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

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



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

8.2 Eje: SALUD MENTAL: ODS



Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

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

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

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



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

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

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

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

8.2.1 Prevención de Nuevos Riesgos a La Salud y Efectos Pospandemia

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



8.3Eje: CONVIVENCIA SOCIAL: ODS



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

8.3.1 Fomento de La Inclusión, Diversidad y representatividad

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior, se deberá realizar sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.



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

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

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

8.4. Eje: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES: ODS



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

8.4.1 Coordinación Interinstitucional

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

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



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

8. 5. Eje transversal: transformación digital: ODS



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

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

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

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

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



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

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

9. PRIORIDADES DE BIENESTAR

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación de necesidades de Bienestar para la vigencia 2021 enviada por medio de correo electrónico institucional a los 94 servidores de planta. A pesar de las reiteradas ocasiones en que se recordó al personal el diligenciamiento, de los 94 servidores de planta contestaron únicamente 32 servidores siendo este el 30.08% de la población de la entidad dio respuesta.



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



2. Estado Civil

[Más detalles](#)

Soltero	7
Casado	14
Viudo	0
Separado	2
Unión libre	9



- Se puede evidenciar en la pregunta número 2, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en su mayoría son personas con estado civil casado (14), seguido por personas con estado unión libre (9), así como personas con estado civil soltero (7) y finalmente personas con estado civil separado (2). Lo que permite identificar acciones para implementar actividades de integración familiar dentro del Plan de Bienestar Social.

3. Nivel Jerarquico en que se encuentra

[Más detalles](#)

DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	16
TECNICO	9
ASISTENCIAL	6



- Se puede evidenciar en la pregunta número 2, la población de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en su mayoría son personas con estado civil casado (14), seguido por personas con estado unión libre (9), así como personas con estado civil soltero (7) y finalmente personas con estado civil separado (2). Lo que permite identificar acciones para implementar actividades de integración familiar dentro del Plan de Bienestar Social.



3. Nivel Jerarquico en que se encuentra

[Más detalles](#)

DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	16
TECNICO	9
ASISTENCIAL	6

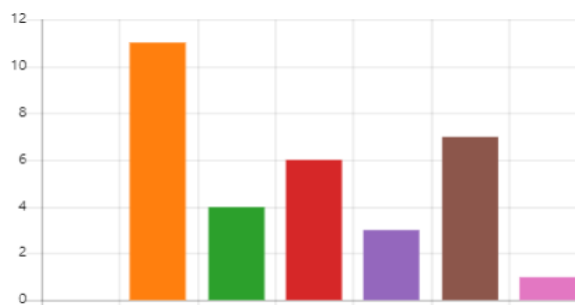


- Se puede evidenciar en la pregunta número 3, el nivel jerárquico de la entidad que dio respuesta a las necesidades fue: 1 servidor nivel Directivo, 16 servidores del nivel profesional, 9 servidores del nivel técnico y 6 servidores del nivel asistencial.

4. Tiempo de antigüedad en la SUPERVIGILANCIA?

[Más detalles](#)

Menos de 1 año	0
1 a 5 años	11
6 a 10 años	4
11 a 15 años	6
16 a 20 años	3
21 a 25 años	7
25 o mas	1



- Se observa en la pregunta número 4, el tiempo de antigüedad de los servidores de la SVSP se obtuvo como resultado **11** servidores en el rango entre 1 a 5 años, **7** servidores entre 21 a 25 años, **6** servidores entre el rango de 11 a 15 años, **4** servidores entre los 6 a 10 años, **3** servidores entre los 16 a 20 años y **1** servidor de los 25 años de servicio o más.



5. ¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?

[Más detalles](#)

[Insights](#)

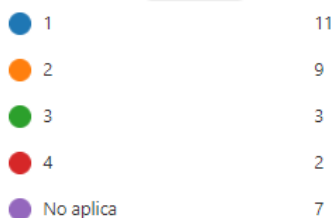


Se evidencia que en la pregunta número 5, el 78% de las personas respondieron que tienen personas a cargo, lo cual permite implementar actividades para los servidores y sus familias con el fin de fortalecer el bienestar laboral.

6. Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

[Más detalles](#)

[Insights](#)



Así mismo en la pregunta número 6 con relación a la pregunta anterior los funcionarios respondieron que poseen hijos que dependen económicamente de ellos con un resultado de **11** funcionarios con 1 hijo, **9** funcionarios con 2 hijos, **3** funcionarios con 3 hijos y **2** funcionarios con 4 hijos.



10. Dentro de los siguientes objetivos planteados por la administración en materia de talento humano se encuentran los siguientes programas de bienestar, ¿Cuáles le gustaría se que se incorporara para la vigencia 2021?

[Más detalles](#)

BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSIC...	11
BIENESTAR Y SALUD MENTAL(...	4
TRANSFORMACION DIGITAL (...	7
CONVIVENCIA SOCIAL(clima ...	3
ALIANZAS INTERISTITUCIONA...	6



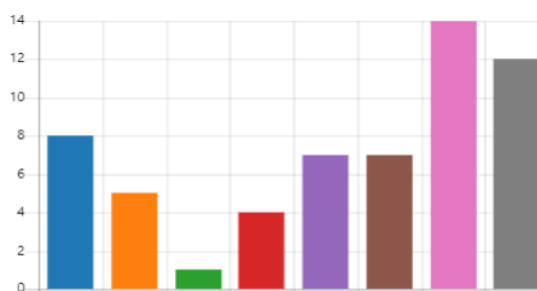
Se puede evidenciar en la pregunta número 10, Dentro de los objetivos planteados por la administración en materia de talento humano se encuentran los siguientes programas de bienestar, ¿Cuáles le gustaría se que se incorporara para la vigencia 2021? **11** servidores contestaron el eje de **Bienestar y Equilibrio psicosocial**, **7** servidores contestaron que les gustaría que se implementará el eje de **Transformación Digital**, **6** servidores indicaron que les gustaría que se implementará el eje de **Alianzas Interinstitucionales**, **4** servidores respondieron que es importante el eje de **Bienestar y Salud Mental** y finalmente **3** servidores contestaron que el eje de **Convivencia Social** es importante en la implementación del programa de Bienestar.

- ☐ BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL(teletrabajo y trabajo virtual, bienestar espiritual, actividades recreodeportivas, culturales y artísticas tanto presenciales como virtuales, reconocimientos, desvinculación laboral asistida)
- ☐ BIENESTAR Y SALUD MENTAL(prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post-pandemia, estrategias de trabajo bajo presión, estrés laboral, orientación psicológica, telemedicina, manejo de ansiedad, depresión, sostenibilidad ambiental, entorno familiar laboral saludable)
- ☐ TRANSFORMACION DIGITAL (cultura digital para el bienestar,
- ☐ CONVIVENCIA SOCIAL(clima y cultura laboral, adaptación al cambio, programa pre pensionados, inclusión laboral diversidad y equidad, prevención de la discriminación, actividades de detección de acoso laboral, sexual, ciberacoso, sexting)
- ☐ ALIANZAS INTERISTITUCIONALES (celebración de convenios de alianzas público privada y con la academia, designación de jefes y equipos por el bienestar)

11. ¿Qué actividades de bienestar desea que se implementen en la vigencia 2021 dentro de la dimensión BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL en la parte de actividades recreodeportivas, culturales y artísticas?

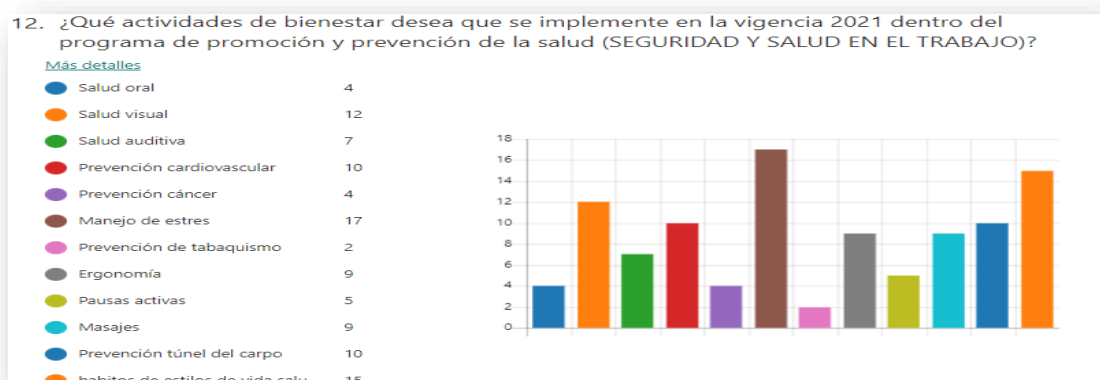
[Más detalles](#)

Torneo Bolos (presenciales y vi...	8
Clases de rumba y relajación	5
Torneos virtuales por equipos(...	1
yoga, pilates	4
Capacitación formal en artes o...	7
vacaciones recreativas	7
celebración fechas especiales	14
integraciones familiares (prese...	12





- Se puede evidenciar en la pregunta número 11, ¿Qué actividades de bienestar desea que se implementen en la vigencia 2021 dentro de la dimensión BIENESTAR Y EQUILIBRIO PSICOSOCIAL en la parte de actividades recreodeportivas, culturales y artísticas? **14** servidores contestaron actividades de celebración de fechas especiales, **12** servidores contestaron que les gustaría que se implementará actividades de integración familiar, **8** servidores indicaron que les gustaría que se implementará actividades deportivas de Bolos , **7** servidores respondieron que se desarrollarán actividades de capacitación formal en artes o manualidades y vacaciones recreativas, **4** servidores contestaron actividades de Yoga, Pilates y finalmente **1** servidor contesto que se debería implementar torneos virtuales por equipos.



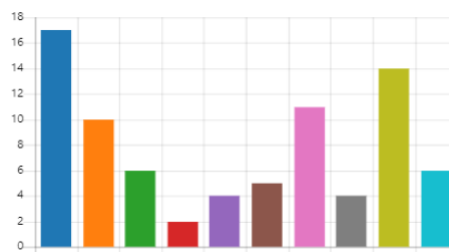
- Se puede evidenciar en la pregunta número 12, ¿Qué actividades de bienestar desea que se implemente en la vigencia 2021 dentro del programa de promoción y prevención de la salud (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)? **17** servidores contestaron actividades **Manejo de estrés**, **15** servidores contestaron que les gustaría que se implementará actividades de **hábitos de estilos de vida saludables**, **12** servidores indicaron que les gustaría que se implementará actividades de **Salud Visual** , **10** servidores respondieron que se desarrollarán actividades de **Prevención Cardiovascular y Prevención del Túnel del Carpo**, **9** servidores contestaron actividades de **Ergonomía y Masajes**, **7** servidores contestaron actividades **Salud Auditiva**, **5** servidores respondieron que se desarrollarán actividades de **Pausas activas**, **4** servidores contestaron que les gustaría que se implementará actividades de **Salud oral y Prevención del Cáncer** y finalmente **2** servidores contestaron que se debería implementar actividades de **Prevención de Tabaquismo**.



13. ¿Qué actividades de bienestar desea que se implemente en la vigencia 2021 dentro de la dimension de BIENESTAR Y SALUD MENTAL

[Más detalles](#)

Manejo de stres, ansiedad y d...	17
Inteligencia emocional	10
Trabajo en equipo	6
Comunicación	2
Asertividad	4
Sentido de pertenencia	5
Liderazgo y habilidades geren...	11
Manejo de duelo/ Perdidas	4
Manejo del tiempo	14
Pautas de Crianza (manejo de...	6

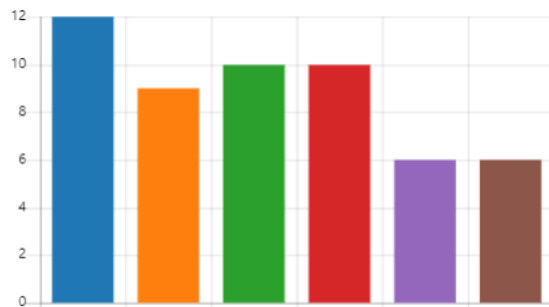


Se puede evidenciar en la pregunta número 13, ¿Qué actividades de bienestar desea que se implemente en la vigencia 2021 dentro de la dimensión de BIENESTAR Y SALUD MENTAL? **17** servidores contestaron actividades **Manejo de estrés, ansiedad y depresión**, **14** servidores contestaron que les gustaría que se implementará actividades de **Manejo del tiempo**, **11** servidores indicaron que les gustaría que se implementará actividades de **Liderazgo y Habilidades Gerenciales**, **10** servidores respondieron que se desarrollarán actividades de **Inteligencia Emocional**, **6** servidores contestaron actividades de **Trabajo en equipo y Pautas de Crianza**, **5** servidores contestaron actividades de **Sentido de Pertenencia**, **4** servidores respondieron que se desarrollarán actividades de **Asertividad y Manejo del Duelo** y finalmente **2** servidores contestaron que se debería implementar actividades de **Comunicación**.

14. ¿Qué actividades de bienestar desea que se implemente en la vigencia 2021 para la CONVIVENCIA SOCIAL ?

[Más detalles](#)

Charlas de adaptación al cam...	12
Talleres de proyecto de vida	9
Capacitación formal en artes y...	10
Taller de manejo de finanzas	10
Charlas sobre identificacion d...	6
Charlas sobre inclusion social-...	6



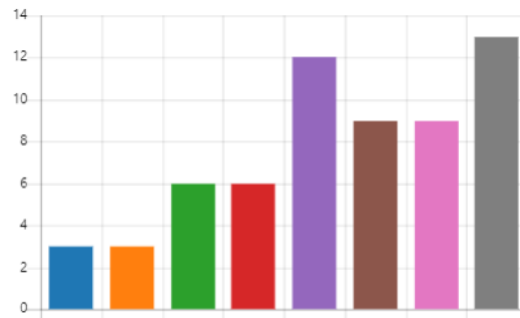
Se puede evidenciar en la pregunta número 14, ¿Qué actividades de bienestar desea que se implemente en la vigencia 2021 para la CONVIVENCIA SOCIAL ? **12** servidores contestaron actividades **Charlas de adaptación al cambio**, **10** servidores contestaron que les gustaría que se implementará actividades de **Capacitación formal en artes y manualidades y talleres de manejo de finanzas**, **9** servidores indicaron que les gustaría que se implementará actividades de **Proyecto de Vida** y finalmente **6** servidores respondieron que se desarrollarán actividades de **Charlas sobre identificación del acoso laboral y Charlas sobre inclusión social**.



15. Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?

[Más detalles](#)

Ampliar o fortalecer amistades	3
Desafío y competición	3
Práctica del deporte	6
Práctica de actividad de autoc...	6
Disminuir estrés	12
Compartir con la familia	9
Fortalecer el clima laboral	9
Aprovechar los beneficios	13

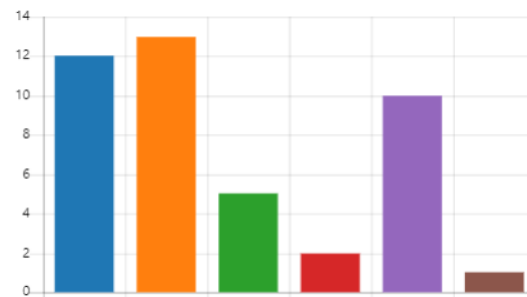


Se puede evidenciar en la pregunta número 15, ¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos? Los servidores contestaron así: **13** servidores contestaron que participarían para **Aprovechar los beneficios**, **12** servidores contestaron que participarían para **Disminuir el Estrés**, **9** servidores indicaron que participarían para **Compartir con la familia y Fortalecer el Clima Laboral**, **6** servidores contestaron que participarían para **Practicar el autocuidado y el deporte** y finalmente **3** servidores respondieron que participarían para participar en **Desafíos y competición y Ampliar o fortalecer amistades**.

17. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno.

[Más detalles](#)

Carga laboral	12
Falta de tiempo	13
Las actividades no son de su g...	5
Su jefe inmediato no le da aut...	2
Falta de motivación	10
Todos los anteriores	1



Se puede evidenciar en la pregunta número 17, ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Los servidores contestaron así: **13** servidores contestaron que era por **Falta de Tiempo**, **12** servidores contestaron que era por motivos de la **Carga Laboral**, **10** servidores contestaron que era por **Falta de Motivación**, **5** servidores contestaron que **las actividades no son de su agrado** y finalmente **2** servidores respondieron que **su jefe inmediato no le da la autorización** para participar de las actividades.



19. Califique la experiencia que ha tenido desde el trabajo en casa (siendo 1 valor mas bajo y 5 el mas alto)

[Más detalles](#)

Insights

32

Respuestas

4.09

Promedio

- Se puede evidenciar en la pregunta número 19, califique la experiencia que ha tenido desde el trabajo en casa, de las 32 respuestas obtenidas el 75% de las personas contesto que su experiencia ha sido Buenas entre 4 y 5 puntos de calificación.

20. ¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?

[Más detalles](#)

Insights

32

Respuestas

4

Promedio

- Se puede evidenciar en la pregunta número 20, califique si se siente satisfecho con su horario de trabajo, de las 32 respuestas obtenidas el 68% de las personas contesto que se encuentra a gusto con el horario de trabajo que viene manejando desde la pandemia Covid-19.

21. ¿Su jefe directo es flexible ante posibles eventualidades?

[Más detalles](#)

Insights

32

Respuestas

4.25

Promedio

- Se puede evidenciar en la pregunta número 21, califique si su jefe directo es flexible ante posibles eventualidades el 77% de las personas contesto que su jefe directo es flexible ante situaciones de fuerza mayor que se le presenten a los funcionarios. De acuerdo a los resultados anteriores es importante que la alta dirección de manera conjunta con el Grupo de Recursos Humanos, desarrollen diferentes estrategias para la vigencia 2021 que les permitan acercarse de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que componen la Entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en grupo como dependencia y familiar.



La intención de esta aproximación se basa en el postulado, que la participación de todos nuestros servidores públicos y colaboradores en actividades de bienestar, seguridad y salud en el trabajo y capacitación, formará en ellos una percepción favorable con respecto a su calidad de vida en general, de su trabajo en particular y de sí mismos, lo cual generará mejores ambientes laborales, disminuye el riesgo psicosocial de los servidores y fortalece el Clima y la Cultura Organizacional, desde la generación de creencias positivas se fortalece el sentido de pertenencia e identidad con de la SVSP, es decir fortaleciendo nuestra Identidad como organización.

10. INTERVENCIÓN

El plan anual de bienestar Social de la Supervigilancia orienta cada una de sus actividades al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores, desde el modelo empresas felices – empresas productivas. Desde la planeación se tienen en cuenta los aspectos que pueden ser impactados desde cada una de las actividades y que se convierten en oportunidades para mejorar el clima laboral, el bienestar y por supuesto mitigar el riesgo psicosocial. Por ello; son enfocadas desde los elementos de calidad de vida dimensiones claves que se trabajan de manera transversal desde las rutas de creación de valor propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.



Las rutas de creación de valor que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG (Presidencia de la República, 2017) son las siguientes:



Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

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

**Entorno laboral
saludable
Teletrabajo
Horarios flexibles
Equilibrio vida
laboral/personal
Mejorar el entorno
físico Salario
emocional
Espacios de
innovación
Mejoramiento
individual**

Ruta del Crecimiento: liderando talento

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

**Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
Estilo de liderazgo orientado al talento humano, valores y
orientación al logro Desarrollo y formación ser
Acuerdos de
gestión Clima
laboral**

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

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

**Cultura organizacional, cambio e integridad
Implementación de una cultura basada en el logro y la
generación de Bienestar y Capacitación**

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

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

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

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

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

Planta de personal
Caracterización del talento humano
Gestión de datos
SIGEP

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

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

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

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

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

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

12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

LIDERAZGO

CONCLUSIONES

Las estadísticas se encuentran directamente relacionadas con la realidad de la entidad, donde la población asistencial supera en número más de 3 veces a la población de directivos y casi dos veces a los asesores y a los profesionales de la planta con que cuenta la entidad.

RECOMENDACIONES

Las actividades que mayor nivel de importancia representan para los servidores son aquellas que promueven la integración de tipo **familiar**, que brindan espacios de diversión para los niños y que permiten el bienestar integral con los integrantes de la familia. Por lo tanto, se recomienda que estas actividades se mantengan y se retomen las que han solicitado los funcionarios en materia de reconocimientos.