La seguridad es de todos

Mindefensa

SuperVigilancia
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

ENERO 2020

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducciòn 3
2. Marco Normativo 4
3. Objetivo 4
4. Alcance 4
5. Direccionamiento Estrategico de la Supervigilancia. 5
6. Administración de Personal. 7
7. Diagnostico de la Situación Actual 8
8. Estructura del Plan Estrategico de Talento Humano 9
8.1 Subcomponentes de Talento Humano 9
8.1.1 Plan de Bienestar e Incentivos 9
8.1.2 Plan Institucional de Formación y Capacitación 10
8.1.3 Plan de Clima y Cultura Organizacional.. 10
8.1.4 Plan de SIGEP 11
9. Estrategias con las rutas de Creación de Valor 11
10. Seguimiento 12
11. Anexos 12
12. Referencias Bibliográficas 12

1. INTRODUCCION

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

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

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

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

2. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 "**Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado."
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 "**Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
- **Ley 1010 del 23 de enero de 2006** "Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo."
- **Ley 1221 de 16 de julio de 2008** "Establece normas para promover y regular el Teletrabajo."
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015**" Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)."
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015** "Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)."
- **Código de Integridad del Servidor Público 2017** "DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana".
- **Decreto1499 de 2017"** Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6.
- **Decreto 648 de 2017 "**Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública"
- **Decreto 612 de 2018** " Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."

3. OBJETIVO

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

4. ALCANCE

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

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA SUPERVIGILANCIA

Misión

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

Visión Estratégica

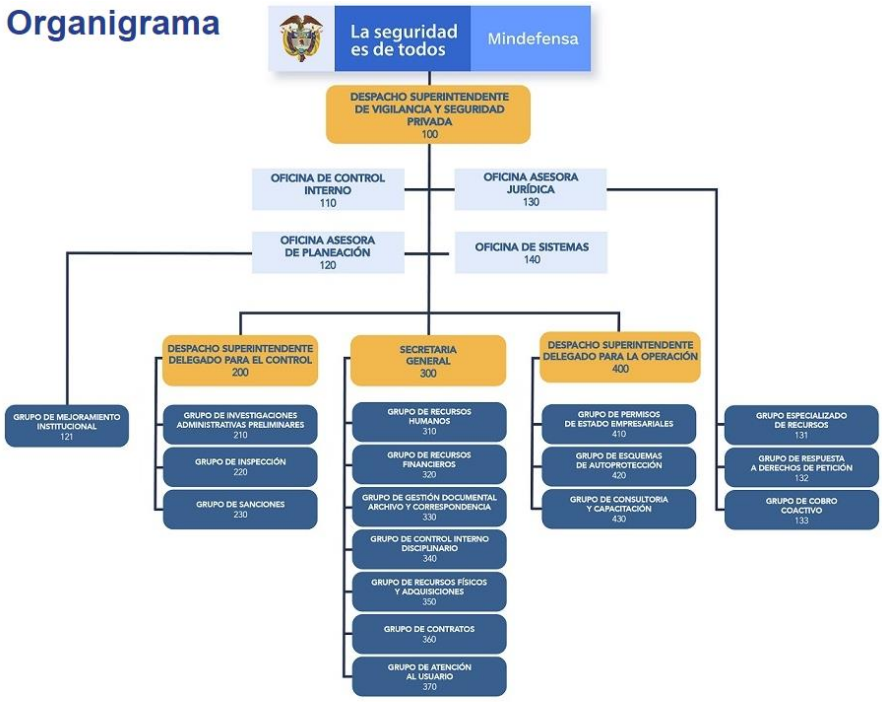
En el 2022 la Supervigilancia será reconocida a nivel nacional como una entidad líder en la inspección, control y vigilancia, apoyados en la coordinación interinstitucional con un equipo humano técnico capacitado, aplicando y promoviendo buenas prácticas de operación, soportados en innovación y tecnología,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

Valores

Mapa de Procesos

Estructura Organizacional

Organigrama



6. ADMINISTRACION DE PERSONAL

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

PLANTA GLOBAL			
Denominación	**Grado**	**Código**	**N° Grados**
NIVEL DIRECTIVO			
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada	25	1-2	1
Superintendentes Delegados	23	1-2	2
Secretario General	22	1-2-1	1
Jefes de oficina del Sector Defensa	16	1-4	2
Jefe de Oficina asesora del Sector Defensa	28	2-1	2
NIVEL ASESOR			
Asesor del Sector Defensa	26	2-2	5
Asesor del Sector Defensa	24	2-2	1
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional	19	3-1	10
Profesional	16	3-1	14
Profesional	10	3-1	10
Profesional	08	3-1	10
NIVEL TECNICO			
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	31	5-1	3
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	26	5-1	10
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	24	5-1	1
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y	28	6-1	1

Defensa			
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	26	6-1	19
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	13	6-1	2

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

7. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO | GRÁFICAS | DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	74	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	81
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	73
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	72
		- Ruta para generar innovación con pasión	71
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	63	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	63
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	59
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	65
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	64
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	66	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	63
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	72	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	72
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	73
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	68	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	68

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

8. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

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

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

8.1 SUBCOMPONENTES DE TALENTO HUMANO

8.1.1 Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar Social para los servidores con vinculación en Provisionalidad y libre nombramiento de la Supervigilancia va orientado a contribuír con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, a través de un plan integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores institucionales,

mediante actividades específicas. El plan de Bienestar social de la Supervigilancia busca reconocer al servidor como parte fundamental de todos sus procesos y resalta la importancia del mismo como un ser integral vinculando todas las áreas personales del servidor para generarle una sensación de bienestar y así poder desarrollar en el servidor una ambiente donde pueda realizar sus actividades de una mejor forma. Adicionalmente dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

8.1.2 Plan institucional de Formación y Capacitación

A través del Plan Institucional de Formación y Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Supervigilancia, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos y las directrices de la alta dirección. Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento. Para esta vigencia la entidad se apoyará en las capacitaciones brindadas por la Escuela de Administracion pública ESAP en temas transversales importantes para el desarrollo de los objetivos institucionales.

8.1.3 Plan de Clima y Cultura Organizacional

la Supervigilancia dentro del plan estratégico para el cuatrienio 2019-2022 seguridad para todos estableció como uno de sus objetivos principales la medición de clima y cultura organizacional con el fin de generar un cambio en la dinámica de trabajo de le entidad. Para ello se implementó un plan de clima y cultura el cual posee un plan de mejoramiento establecido mediante diferentes fuentes que permita alinear y fortalecer los comportamientos evidenciados en las mediciones base alrededor de los resultados de las dimensiones del ***liderazgo, orgullo, pertenencia y comunicación***; Para ello se programaron actividades de sensibilización que permitan tener herramientas para la mejora del ambiente laboral.

8.1.4 Plan de Sigep

El Grupo de Recursos Humanos dentro del procedimiento de vinculación y desvinculación interviene en los procesos de alta, vinculación, desvinculación, sensibilización de servidores para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de la Supervigilancia. Así mismo, se acogerá al nuevo SIGEP ll desde la fecha en que inicie su producción ante las entidades públicas del orden nacional.

9. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

De acuerdo a los resultados obtenidos en la medición del autodiagnóstico de Talento humano se evidencian para la creación de valor público mediante las rutas de creación de valor con las cuales se busca fortalecer el MIPG.

Rutas de creación de valor	Planes y procesos relacionados con el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta del Crecimiento • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen	• Vinculación • Gestión de la Información • Plan de Clima y Cultura Organizacional. • Plan de Bienestar Social
Ruta del Servicio • Al servicio de los ciudadanos • Cultura basada en el servicio • Cultura que genera logro y bienestar	• Plan institucional de formación y capacitación. • Plan de Clima y cultura Organizacional.
Ruta del Análisis de Datos • Entender a las personas a través del análisis de datos.	• Plan de Sigep • Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo • Procedimiento de liquidación de Nomina • Certificaciones laborales
Ruta de la Calidad • La felicidad nos hace productivos • Cultura de la calidad y la integridad	• Instructivo de Situaciones Administrativas • Plan institucional de formación y capacitación. • Manual de Inducción y Reinducción • Código de Integridad
Ruta de la Felicidad • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión	• Plan de Clima y Cultura Organizacional. • Plan de Bienestar Social • Código de Integridad.

10. SEGUIMIENTO

El seguimiento del Plan estratégico de Talento Humano se realiza mediante las actividades programadas en el Plan de acción Institucional, los indicadores de gestión, el Balance Scored Card para el cumplimiento de las metas del Plan Estratégico Institucional. Así mismo, mediante las evaluaciones realizadas por el gobierno a través del FURAG y el autodiagnóstico de talento humano del MIGP.

11. ANEXOS

- Plan de Bienestar social
- Plan Institucional de Formación y Capacitación
- Plan de Clima y Cultura Organizacional
- Plan de SIGEP´

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ *Plan Estratégico del Talento Humano (PETH), Departamento Administrativo de la Función Pública, vigencia 2020.*
- ✓ *Plan Estratégico del Talento Humano, Ministerio de Educación, vigencia 2020.*