

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICIA
CAJA HONOR

PLAN ESTRATÉGICO DEL
ÁREA DE TALENTO HUMANO
2024

BOGOTÁ DC. 2024

Contenido

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| MARCO NORMATIVO | 5 |
| INFORMACIÓN DE BASE | 11 |
| Planta de Personal Actual | 11 |
| Recursos Requeridos..... | 12 |
| Sistemas de información..... | 13 |
| Riesgos y Caracterización de TH | 14 |
| Manual de Funciones..... | 15 |
| DIAGNÓSTICO Y PROYECCIÓN | 17 |
| Rutas de Creación de Valor | 18 |
| Matriz de GETH | 19 |
| Necesidades de Capacitación | 20 |
| Necesidades Bienestar e Incentivos..... | 21 |
| Medición de Ambiente Laboral | 21 |
| Diagnóstico del Riesgo Psicosocial | 23 |
| Evaluación de Desempeño..... | 24 |
| DEFINICIÓN ESTRATÉGICA | 27 |
| Alcance | 28 |
| Política de Calidad..... | 28 |
| Políticas específicas de TH | 28 |
| Cultura organizacional (ADN)..... | 29 |
| Modelo de Felicidad Laboral | 29 |
| Código de Integridad y Conflicto de Interés | 29 |
| Competencias y Comportamiento Ético Superior | 30 |
| Código del Buen Vestir | 30 |
| Proyección Laboral..... | 31 |
| Objetivo del Plan Estratégico..... | 31 |
| Estrategias por Implementar | 31 |
| PLANES TEMÁTICOS | 33 |
| Plan Anual de Vacantes | 33 |
| Plan de Previsión de Recursos Humanos | 34 |
| a. Análisis de la Planta de Personal | 34 |

| | |
|---|-----------|
| Plan de bienestar e Incentivos | 36 |
| Plan Institucional de Capacitación PIC | 37 |
| Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 37 |
| TEMÁTICAS ADICIONALES | 38 |
| Relaciones Laborales | 38 |
| Planeación de Viáticos y Tiquetes Aéreos..... | 38 |
| Gestión de Nómina y Prestaciones Sociales | 39 |
| Comunicación del Área de Talento Humano | 39 |
| Ambiente Laboral..... | 39 |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 40 |
| Cronograma General de Actividades | 40 |
| Evaluación y Control..... | 41 |

INTRODUCCIÓN

El Presente Plan del Área de Talento Humano 2024, quiere dar continuidad a los procesos establecidos para desarrollar las competencias y consolidar los cinco pilares Estratégicos, que se han venido adoptando desde la normatividad nacional, sin embargo, se le dará un enfoque novedoso en aras de la transformación que se generó el último año en el Área.

Mediante estos cinco pilares estratégicos, el Área, desarrollará estrategias que involucrarán cada uno de sus procesos, consolidando un Equipo de trabajo que tenga como único fin implementar la Cultura Organizacional establecida por Caja Honor, en sus funcionarios, mediante el Modelo de Felicidad Laboral, basada en la política de Integridad, con competencias y comportamientos éticos que apunten a una proyección laboral.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), permite generar estrategias orientadas a la calidad de vida del servidor público, que redunde en su motivación y compromiso, en la calidad de la prestación del servicio, dimensión que se desarrolla en este Plan, enmarcado en la política de integridad, conductas que ha caracterizado a Caja Honor como una Entidad transparente en su gestión, confianza en sus grupos de valor y el éxito en sus resultados.

Bajo estas premisas, se elabora el siguiente plan de trabajo, orientado a cumplir con las expectativas generadas en el Área para esta vigencia.

MARCO NORMATIVO

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter financiero del orden nacional, organizada como establecimiento de crédito, de naturaleza especial, dotada de personería jurídica autonomía administrativa y capital independiente, vinculada al Ministerio de Defensa Nacional y vigilada por la Superintendencia Financiera.

o

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|--|--|
| Ley 973 de 2005 | Naturaleza Jurídica, objeto y funciones de la Entidad. | Área de Talento Humano |
| Decreto 1900 y 1901 de 2013 y 76, 77 de 2022 | Estructura, planta de personal global de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. | Área de Talento Humano |
| Acuerdo 5 de 2016 | Estatuto Interno | Área de Talento Humano |
| Ley 6 de 1945 y Decreto 2127 de 1945. Compilado en el Decreto 1083 de 2015 | Modalidades de Vinculación. Trabajadores Oficiales. | Área de Talento Humano |
| Ley 909 de 2004 Artículo 50 | Acuerdo de Gestión Gerentes Públicos. | Evaluación de Desempeño |
| Decreto 091 del 2007 | Decreto Reglamentario Situaciones Administrativas Empleados Públicos Sector Defensa. | Área de Talento Humano |
| Decreto 092 de 2007 | Decreto Reglamentario Ley 1033 de 2006. Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa. | Evaluación de Desempeño |
| 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) | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |
| Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst) |

| | | |
|--|---|--|
| Decreto 1666 de 2007 compilatorio Decreto 1070 de 2015 | Determina las competencias laborales y requisitos generales con la nomenclatura y clasificación para los diferentes empleos públicos Sector Defensa. | Manual de funciones |
| Decreto 909 de 2018 | Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública. | Competencias, Vacantes y Previsión de Recursos Humanos (Caja Honor no cuenta con carrera administrativa) |
| Decreto 2701 de 1988 | Régimen prestacional para los empleados civiles no uniformados de las Entidad adscritas y vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional. | Régimen prestacional |
| Acuerdo 001 de 2006 | Establece que el incremento salarial para los Trabajadores Oficiales será igual incremento que fije el Gobierno Nacional para los Empleados Públicos de las EICE. | Incremento trabajadores Oficiales |
| Decreto 1252 de 2000 Artículo 1. Artículo 98 de la Ley 50 de 1990, Ley 1071 de 2006, Acuerdo 5 de 2017. | Regímenes de Cesantías de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad. | Prestaciones |
| Decretos 1661, 2164 de 1991, 2177 de 2006 y Resolución 048 de 2009 | Régimen de Prima Técnica Empleados Públicos de la Entidad. | Nómina y prestaciones |
| Decreto 2699 de 2012 | Bonificación de Dirección Gerente General de la Entidad. | Nómina y prestaciones |
| Resolución 445 de 2014 e Instructivo 01 de 2014 | Bonificación de Liderazgo e Incentivo Eventual por Gestión Trabajadores Oficiales de la Entidad. | Incentivos trabajadores oficiales |
| Convención Colectiva 1997, Acuerdo Junta Directiva 2 de 1998. | Prima de Servicios de Carácter Convencional (15) días para Trabajadores Oficiales de la Entidad. | Nómina y prestaciones |
| Resolución 073 de 2009 Ministerio de Hacienda y Crédito Público | Honorarios Junta Directiva. | Honorarios |
| Pacto Colectivo para Trabajadores Oficiales No Sindicalizados | Negociación Colectiva. | Área de Talento Humano |

| | | |
|--|--|---|
| Resolución 620 de 2016 | Manual de funciones, requisitos y competencias Empleados Públicos. | Área de Talento Humano |
| Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. | Capacitación y Bienestar |
| Resolución 569 de 2016 | Adopta Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Resolución 0312 de 2019 | Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Ley 100 de 1993 y Decreto reglamentarios. Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007. | Sistema General de Seguridad Social aplicable para Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad. Bonos y Cuotas Partes Pensionales. | Seguridad social |
| Circular Externa 100 de 1995, Circular 052 de 2007, 038 de 2009, 029 de 2014 | Circulares externas de la Superintendencia Financiera de Colombia, establece los requisitos para roles en la condición de Entidad Vigilada | Área de Talento Humano |
| Decreto 1260 del 2000 y Decreto 941 de 2002 | Disposiciones que regulan la Normalización del Pasivo Pensional de la Entidad. | Área de Talento Humano |
| Resolución 300 de 2018 | Por la cual se actualizan las disposiciones normativas que regulan el Comité Laboral, el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Área de Talento Humano |
| Resolución 275 de 2020 | Reglamento Interno de Trabajo | Área de Talento Humano |
| Resolución 527 de 2019 | Por la cual se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan otras disposiciones | Área de Talento Humano |
| Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 | Área de Talento Humano |

| | | |
|--|--|------------------------------------|
| Resolución 728 de 2018 | Actualización de disposiciones que regulan la administración del talento humano de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Entidad | Área de Talento Humano |
| Resolución 609 de 2019 | Se modifica la Resolución 728 de 2018 y se dictan otras disposiciones | Área de Talento Humano |
| Decreto 1299 de 1994 | Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales. | Normas emisión bonos pensionales |
| Ley 1064 del 26 de julio de 2006 | Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación | Plan Institucional de Capacitación |
| Ley 1221 de 16 de julio de 2008 | Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. | Programa de Bienestar |
| Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019. | Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana. | Vinculación |
| Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. | Programa de Bienestar |
| Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 | Talento Humano |
| MIPG | Manual Operativo – Dimensión N°1 | Talento Humano |
| GETH | Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017 | Talento Humano |
| 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 | Planes y programas |

| | | |
|---------------------------------------|--|------------------------------------|
| | entidades del Estado. | |
| Decreto 1299 de 2018 | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional | MIPG |
| Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 | Dicta normas en materia de empleo público 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 | Plan Institucional de Capacitación |
| Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 | Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos | Plan Institucional de Capacitación |
| Ley 1496 de 2011 | Garantiza igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres. | Área de Talento Humano |
| Ley 1857 del 26 de julio de 2017 | Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. | Programa de Bienestar |
| Decreto 2011 de 2017 | Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público | Vinculación Discapacidad |

| | | |
|--|--|---------------------|
| Resolución 084 de 2022 (Trabajadores oficiales) Resolución 577 de 2022 (Empleados públicos) | | Manual de Funciones |
|--|--|---------------------|

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

INFORMACIÓN DE BASE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Caja Honor, inicia con la identificación de las necesidades de la planta de personal; las cuales son consolidadas en planes y programas (Provisión y plan vacantes, capacitación, Incentivos y Bienestar aunados a los procesos del Área), y extensivo el plan del sistema de gestión y seguridad en el trabajo a colaboradores y terceros. Finaliza con el seguimiento, evaluación e impacto en la implementación, conforme la normatividad aplicable.

Planta de Personal Actual



La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía CAJA HONOR, para la vigencia contemplada (2023), cuenta con 366 funcionarios de planta. De los cuales 13, son funcionarios públicos y los restantes equivalentes al 96% del personal, son considerados como trabajadores oficiales. Discriminados demográficamente de la siguiente forma:

Género

| MASCULINO | FEMENINO |
|-----------|----------|
| 138 | 228 |
| 38% | 62% |

Edad

| MI PRIMER EMPLEO | JOVEN | ADULTO JOVEN | ADULTO |
|------------------|--------------|--------------|-----------|
| 18 – 28 años | 29 – 35 años | 36 – 55 años | > 56 años |
| 62 | 91 | 97 | 153 |

Tipo de contrato

| PLANTA | CONTRATISTAS | APRENDIZ SENA | PRACTICANTE UNIVERSITARIO |
|--------|--------------|---------------|---------------------------|
| 366 | 9 | 16 | 1 |

Cargo

| FUNCIONARIOS PUBLICOS | TRABAJADORES OFICIALES | | | |
|-----------------------|-------------------------------|------------------------------|----------|---------------|
| | PROFESIONALES ESEPECIALIZADOS | PROFESIONALES UNIVERSITARIOS | TÉCNICOS | ASISTENCIALES |
| 13 | 52 | 207 | 67 | 23 |

Recursos Requeridos

PLANES TEMÁTICOS

| PLAN | RECURSO HUMANO | RECURSO FINANCIERO |
|---|----------------|-----------------------------|
| Plan Anual de Vacantes | 1 profesional | \$ 1.847.953.698,00 |
| Plan de Previsión de Recursos Humanos | 1 profesional | \$ 30.771.291.643,00 |
| Plan de bienestar e Incentivos | 1 profesional | \$1.160.925.000,00 |
| Plan Institucional de Capacitación PIC | 1 profesional | \$476.472.000,00 |
| Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo | 1 profesional | \$ 126.708.5442,00 |

TEMÁTICAS ADICIONALES

| | | |
|---|-----------------|---------------------|
| Relaciones Laborales | 2 profesionales | \$0.00 |
| Planeación de Viáticos y Tiquetes Aéreos | 1 profesional | \$836.634,00 |
| Gestión de Nómina y Prestaciones Sociales | 2 profesionales | \$0.00 |
| Comunicación del Área de Talento Humano | 1 profesional | \$0.00 |

Sistemas de información



 **Aplicaciones >>**

| | | |
|---|--|--|
|  KACTUS >> |  VISIÓN >> |  DODO-DOCS >> |
|  ISOLUCION >> |  GA2 >> |  CENTRO DE SERVICIOS >> |

← ↻ 🔒 https://www.cajahonor.gov.co/Paginas/default.aspx

GOV.CO

Autenticarse Noticias Mapa del sitio Eventos Contacto Chat Servicios

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

cajaHonor Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

Inicio Caja Honor Sala de Prensa Trámites y servicios **Solución de Vivienda** Normativa Planeación y Control Contratación Participa

Riesgos y Caracterización de TH

Planear - Salidas

Plan de Acción

Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de los Riesgos SST.

Reporte de evento de riesgo operacional.

Gestión de controles a través del sistema de información.

Matriz de activos de información.

Desinformación mediante propagación de rumores de información no oficial que puede crear malentendidos entre nuestros colaboradores.

Resistencia al cambio.

Sobrecarga de información.

Comunicación unidireccional, si los mensajes no tienen oportunidad de retroalimentación y participación de los colaboradores puede llevar a una desconexión y falta de compromiso.

R010 - Incumplimiento De Obligaciones Legales y/o Normativas Aplicables a La Entidad

RC24 - Contratar Personal Sin Los Requisitos, La Experiencia Y Competencias Para Ejercer El Cargo

R095 - incumplimiento de la normatividad vigente con referencia al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST

Falta de consciencia de las actividades a realizar dentro del marco de Seguridad y Salud en el trabajo

La falta de reportes de partes interesadas en el SST, vinculados a la Matriz general del área.

Falta de una adecuada Sistematización o herramienta (software) que permita dejar la trazabilidad de actividades, presupuesto, condiciones de salud e indicadores del SG-SST.

No existe un rubro independiente para el SG-SST

Inadecuada infraestructura para la atención de la inclusión social

Alcance de actividades en el SG-SST en los Puntos de Atención.

Garantizar el cumplimiento precontractual y contractual en los requisitos y supervisión de los bienes y servicios adquiridos para el SG-SST, de la entidad.

Constantes cambios en la normativa que pueden afectar los procesos internos para el SG-SST. Incumplimiento de los requisitos y servicios por parte de los proveedores.

Impacto en la operación por efectos de pandemias u otras enfermedades respiratorias o condiciones biosanitarias.

Caída o error de las herramientas donde se almacena información del SG-SST.

Incumplir los requisitos de ley en temas de separación en la fuente y lo contemplado en temas ambientales.

Incumplimiento en la Evaluación de desempeño y/o Evaluación Periodo de Prueba, que impacta directamente en los planes de capacitación y los beneficios a los que tiene derecho el funcionario desde bienestar.

Manual de Funciones

Resolución 084 de 2022 (Trabajadores oficiales)

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL



CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 084 DE 2 DE FEBRERO DE 2022

"Por la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones"

EL GERENTE GENERAL DE LA CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas por el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, numeral 17 del artículo 10º del Decreto Ley 353 de 1994, modificado por el artículo 7º de la Ley 973 de 2005, el Decreto 1900 de 2013, y

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos públicos civiles y no uniformados que conforman la planta de personal de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, el cual se encuentra definido en el formato anexo de la presente Resolución, de acuerdo con la planta fijada mediante Decreto 1901 de 2013, modificada parcialmente por el Decreto 077 de 2022, cuyas funciones deberán ser cumplidas con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión y objetivos determinados en la ley y los reglamentos.

Resolución 577 de 2022 (Empleados públicos)

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL



CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 577 DEL 06 DE OCTUBRE DE 2022

“Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos públicos civiles y no uniformados de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía”

EL GERENTE GENERAL DE LA CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICIA

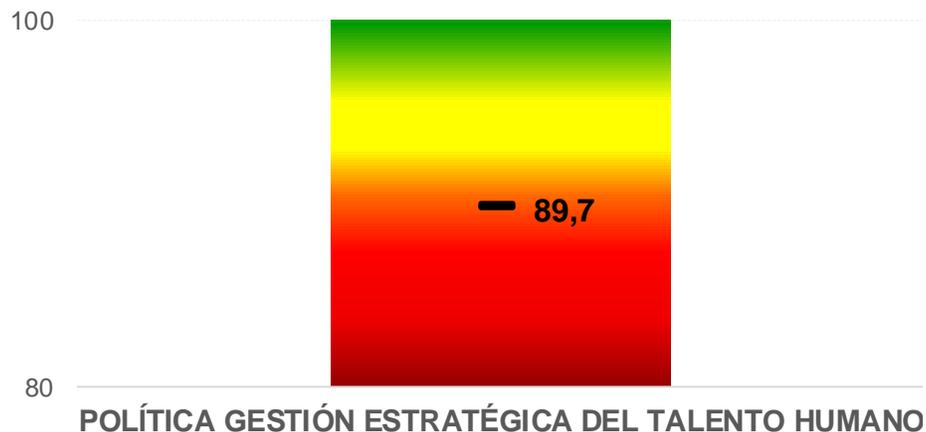
En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas el Decreto Ley 353 de 1994, modificado por la Ley 973 de 2005 en concordancia con el Decreto 092 de 2007

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos públicos civiles y no uniformados que conforman la planta de personal de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, el cual se encuentra definido en el formato anexo de la presente Resolución, de acuerdo con la planta fijada mediante Decreto 1901 de 2013, modificada parcialmente por el Decreto 077 de 2022, cuyas funciones deberán ser cumplidas con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión y objetivos determinados en la ley y los reglamentos.

DIAGNÓSTICO Y PROYECCIÓN

El siguiente es el autodiagnóstico que desde la función pública se sugiere para la creación y el desarrollo del Plan Estratégico





RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 92 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 87 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 93 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 94 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 96 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 92 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 91 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 90 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 97 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 89 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 90 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 91 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 90 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 88 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 90 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 86 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 94 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 94 |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Aunado a lo anterior, se diseñan diferentes actividades que permitan la convivencia sana de los funcionarios de la Entidad, se incentiva el Trabajo en Equipo, el reconocimiento y respeto por las diferencias y el comportamiento ético superior, emblema de nuestra Entidad.

Matriz de GETH

| PROYECCIÓN ESTRATÉGICA ARTAH 2024 | | | | | | |
|---|------|---|---------------------------|--|---|----------------------------|
| | MIPG | FURAG | AMBIENTE LABORAL | PAAC | PIC | PAP |
| Cultura Organizacional | | Gestión Estratégica Servicio al Ciudadano | | | Plan Estratégico | Planes de Integración |
| Modelo de Felicidad Laboral | | | Encuesta Ambiente Laboral | Estímulos a Servidores públicos | Plan de Incentivos | Índice de Ambiente Laboral |
| Política de Integridad | | Integridad, conflicto de intereses transparencia | | Curso de integridad Campañas de Integridad Campañas Conflicto de Intereses | | |
| Competencias y Comportamiento ético superior | | Gobierno digital | | Conocimiento Normativo Lenguaje de Señas Lenguaje Claro | Plan Capacitación | Desarrollo de Competencias |
| Proyección Laboral | | Fortalecimiento Institucional (capacitación) Evaluación de Desempeño | Planes de Mejoramiento | | Plan de Vacantes Plan Provisión de RR.HH | |
| | | Protocolos de Convivencia Laboral | | | | |
| PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | | | | | |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)



¡Llega la Ruta del Honor!



La Ruta del Honor es una trayectoria de experiencias y desafíos llenos de aventura, los cuales llevarán a un equipo de exploradores Caja Honor a ser los ganadores del gran **Tesoro de los Valores**



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Necesidades de Capacitación

Para la elaboración del Plan de la presente vigencia, se consolidaron las necesidades de formación, capacitación y desarrollo, manifestadas por cada Subgerencia y Oficina Asesora de la Entidad, el cual vinculó el cumplimiento de objetivos y competencias, en el marco de:

- Competencias Organizaciones
- Competencias Funcionales
- Competencias Transversales

Y así, se consolidaron programas asociados al desarrollo del Ser, Saber y Hacer, lo cual de manera integral permitirán fortalecer las competencias requeridas para dar cumplimiento a los objetivos y retos institucionales, y al perfil del servidor público de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Además, la Entidad cuenta con el incentivo de apoyo educativo para fomentar el desarrollo profesional para programas académicos de pregrados, posgrados y maestrías financiados hasta un 90% del valor de la matrícula, en la universidad y programa que seleccione de acuerdo con su la misionalidad y proceso que impacte.

Necesidades Bienestar e Incentivos

El Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2024, está diseñado con el firme propósito de promover un ambiente laboral que fomente la conciliación y equilibrio entre la vida laboral y personal. En búsqueda de certificarnos como una Empresa Familiarmente Responsable (EFR), consolidando así el compromiso institucional con el bienestar integral de los funcionarios y sus familias.

Medición de Ambiente Laboral

El ambiente laboral o de trabajo, son todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo, como: el horario, las condiciones de seguridad e higiene del espacio laboral, la disposición de estos, las interacciones sociales, las percepciones humanas y demás variables que influyen en las emociones de los funcionarios y su desempeño laboral.

Encuesta de Ambiente Laboral

Desde el área de Talento Humano se diseñó una herramienta diagnóstica, que tiene como fin, dar a conocer la percepción y el sentir que prima en CAJA HONOR 2023, frente al Ambiente laboral que se vive en sus lugares de trabajo.

Dicha encuesta fue diseñada para ser resuelta bajo criterios de la escala Likert, evaluando 6 Dimensiones (credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería, orgullo y liderazgo, que fueron tomadas del cuestionario Great Place to Work 2022), en el Marco de la Felicidad Laboral y distribuidas en 48 ítems.

Encuesta Ambiente Laboral Caja Honor

Hola, Giovanna Cecilia. Cuando envíe este formulario, el propietario verá su nombre y dirección de correo electrónico.

* Obligatorio

1. Recibí suficiente información sobre el área que trabajo y la función que realizo. *

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo

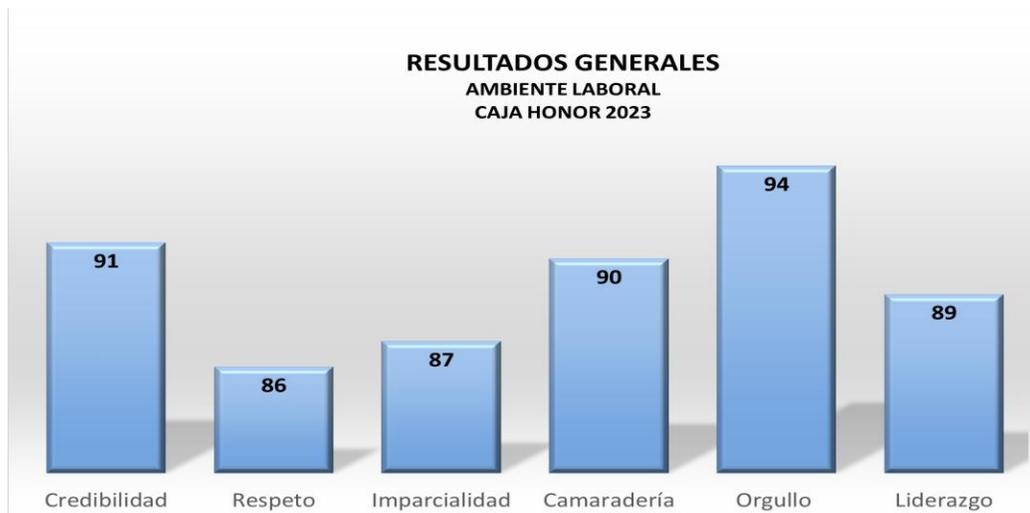
Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Esquema de la Actividad



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

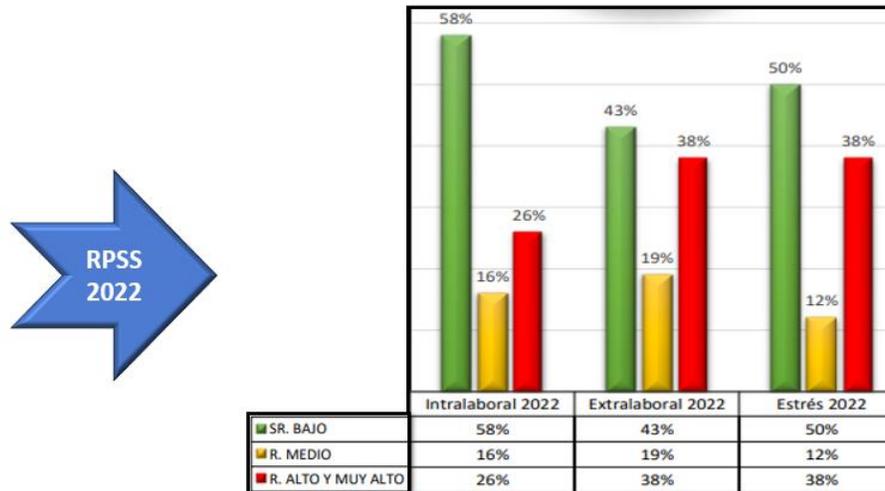
Resultados Ambiente Laboral 2023



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Diagnóstico del Riesgo Psicosocial

Resultados Riesgo Psicosocial Santos Andrade, 2022



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Haciendo una aproximación analítica de los resultados, puede notarse que la población con sintomatología de estrés media, alta o muy alta corresponde al 50%, frente a un 42% de población que manifiesta niveles de exposición medios altos y muy Altos por intralaboral y un 57% por extralaboral. Lo cual nos lleva a identificar que los factores personales, estilos de afrontamiento de una parte de la población trabajadora, así como el tiempo de exposición pueden estar incidiendo en la sintomatología.

Por tal motivo se gestionarán los riesgos psicosociales con enfoque de vigilancia epidemiología para evitar que el tiempo y la intensidad de la exposición, sigan impactando negativamente la sintomatología por estrés.

Las dimensiones de riesgo Intralaboral percibidas como nivel de riesgo medio, alto o muy alto más recurrentes para los grupos ocupacionales:

- Demandas de carga mental.
- Relaciones sociales en el trabajo.
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.
- Control y autonomía sobre el trabajo.

Evaluación de Desempeño



La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía CAJA HONOR, para el año de 2023 (1 de Enero a 31 de Diciembre de 2023), cuenta con 366 funcionarios, evaluados en dos periodos: I y II Semestre, cuyos resultados parciales son del 94%, obtenidos de las evaluaciones efectuadas a 360 personas que cumplían con los criterios de calificación en el primer periodo 2023. El ponderado total se conocerá en marzo 2024, cuando sean evaluados el 100% de los funcionarios para el segundo periodo (plazo máximo de calificación 2 de febrero 2024).

La proyección del Plan Estratégico del Área de talento Humano 2024, contempla igualmente, dos periodos de Evaluación de Desempeño, la cual dará inicio el 1 de julio de 2024 y culminará el 2 de agosto del 2024, para el I semestre; y desde el 2 de diciembre de 2024 hasta el 31 de enero de 2025, para el II semestre de la presente vigencia.

Normatividad:

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, reglamentario del sector Función Pública establece:

“ARTÍCULO 2.2.8.1.1. DEFINICIÓN. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

(...) ARTÍCULO 2.2.8.1.7. RESPONSABLES DE EVALUAR. En el sistema tipo de calificación que diseñe la Comisión Nacional del Servicio Civil, se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción”

De igual forma, en cuanto a la evaluación parcial, el Acuerdo 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, dispone:

“ARTÍCULO 1. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

(Concepto 215711 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública)

Matriz de Desempeño:

En el siguiente cuadro, se establecen los criterios empleados para encasillar al personal en los cuadrantes indicados de acuerdo a los resultados de las evaluaciones realizadas.

| | | |
|--|---|---|
| <p>En la Matriz de Desempeño se presenta las Evaluaciones que ponderan tanto los objetivos como las competencias requeridas por los funcionarios</p> | <p>La Matriz permite hacer seguimiento de objetivos trazados y competencias desarrolladas</p> | <p>Facilita tomar decisiones certeras, concretas y justas, sobre formación, desarrollo, capacitación, planes de mejoramiento y asensos</p> |
| <p>La Matriz consta de 9 cuadrantes, donde se ubicarán los funcionarios de acuerdo con sus resultados en la Evaluación de Desempeño</p> | <p>Los ejes empleados en la matriz están divididos en EXCELENTE, BUENO E INSUFICIENTE</p> | <p>La posición de los funcionarios en cada cuadrante evidencia la situación del mismo, identificando falencias y ayudando a aportar las herramientas requeridas para el fortalecimiento de competencias y cumplimiento de objetivos</p> |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

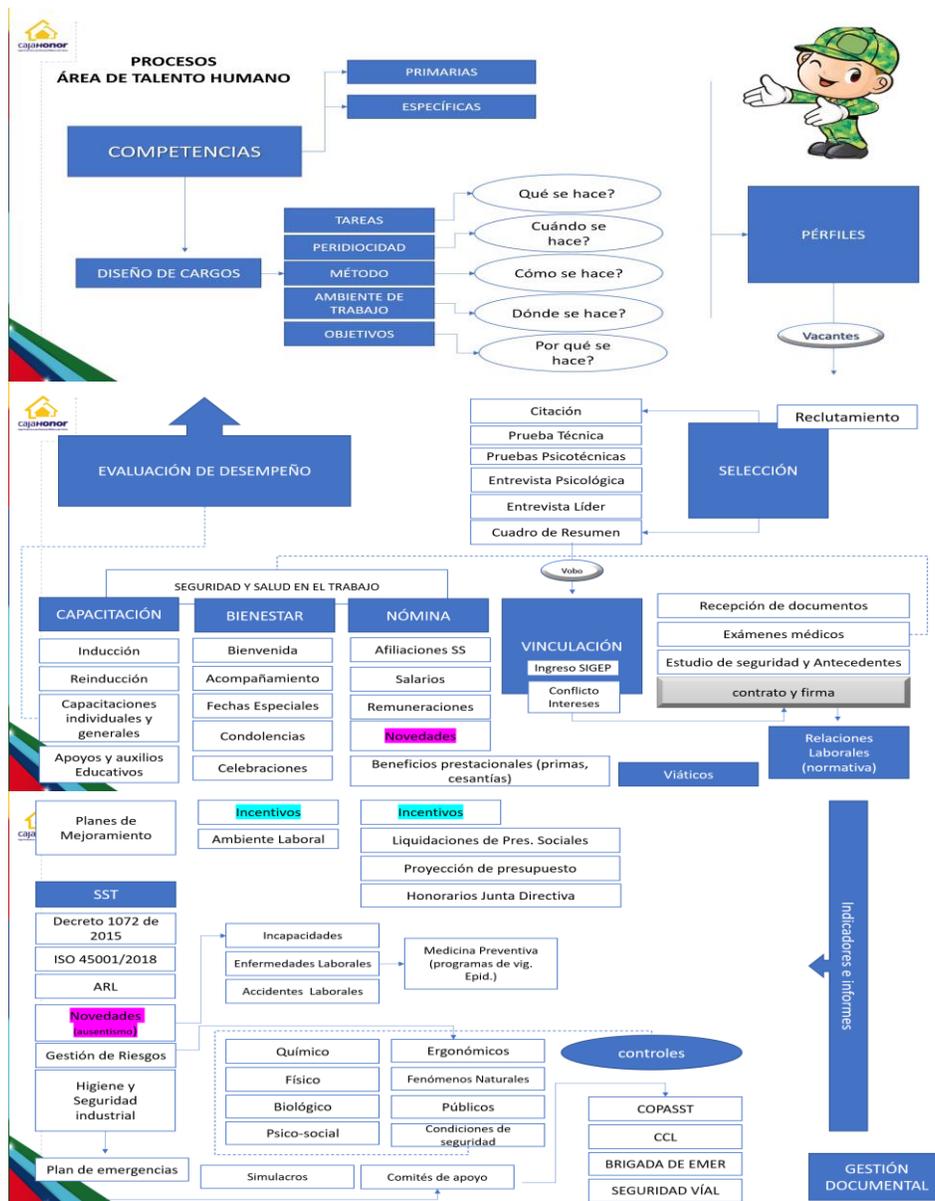
Cuadrante de Desempeño:

El siguiente cuadrante, cuenta con 9 casillas que cruzan estratégicamente el resultado obtenido entre objetivos trazados de forma individual desde el área y las competencias requeridas para llevarlos a cabo.

| | | | | |
|-----------|--------------|--|---|---|
| OBJETIVOS | EXCELENTE | Los funcionarios de este cuadrante se caracterizan por su rendimiento y cumplimiento de objetivos, sin embargo, sus competencias no cuentan con el nivel requerido por la organización | Funcionarios para consolidarse en su cargo actual y asumir nuevos retos | Capacidad para afrontar retos de mayores exigencias a corto plazo y su rol es fundamental en la planeación estratégica de la organización |
| | BUENO | Funcionarios que poseen adecuadas capacidades para desarrollar sus funciones, con bajo desempeño en las competencias corporativas | La excelencia enmarcada en objetivos y competencias de los funcionarios de este cuadrante, garantizan la buena ejecución de los procesos | Funcionarios claves para la organización, que acostumbran a generar resultados de valor para el área |
| | INSUFICIENTE | Funcionarios con baja motivación y bajo potencial de crecimiento | Los funcionarios de este cuadrante poseen las competencias requeridas para el cargo, pero se les dificulta el cumplimiento de los objetivos | Son aquellos funcionarios que cuentan con las habilidades requeridas para cumplir con las funciones para las cuales fueron contratados, pero les cuesta cumplir los objetivos alineados al área |
| | | INSUFICIENTE | BUENO | EXCELENTE |
| | | COMPETENCIAS | | |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

DEFINICIÓN ESTRATÉGICA



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de Caja Honor, inicia con la identificación de las necesidades de la planta de personal; las cuales son consolidadas en planes y programas (Provisión y plan vacantes, capacitación, Incentivos y Bienestar aunados a los procesos del área), y extensivo el plan del sistema de gestión y seguridad en el trabajo a colaboradores y terceros. Finaliza con el seguimiento, evaluación e impacto en la implementación, conforme la normatividad aplicable.

Política de Calidad

Los Directivos de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se comprometen a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad, actuando con objetividad y profesionalismo en el ejercicio de su cargo, guiando las acciones de la Entidad hacia el cumplimiento de la misión en el contexto de los fines sociales del Estado. (Caja Honor)

Políticas específicas de TH



El contenido del plan estratégico de Talento Humano de Caja Honor debe trabajar con un sistema integrado de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, garantizando cumplir con las necesidades culturales, valores que la caracterizan y manteniendo las buenas prácticas que ya están consolidadas, aprovechando las herramientas disponibles y el objeto de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).

En la vigencia actual, el Área de Talento Humano enfocará sus esfuerzos, proyectos y resultados, a los Pilares Estratégicos del Área.

Cultura organizacional (ADN)

La cultura organizacional de Caja Honor es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas, que permite a sus funcionarios enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Gracias a esta, se han fortalecido los lazos de identidad corporativa entre tres actores principales: la marca, el equipo de trabajo y nuestros afiliados. Además, se ha logrado proyectar estabilidad y elevar los niveles de calidad de cada proceso y actividad.

Sin embargo, la cultura organizacional debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a los cambios sociodemográficos, políticos, culturales y generacionales, a los que se enfrentan todas las personas y organizaciones en la actualidad.

Modelo de Felicidad Laboral

Consolidar el Modelo de Felicidad Laboral a través de un equilibrio en aquellos factores que fortalecen el potencial personal y encaminan a un disfrute de las actividades diarias y en la edificación de sueños de nuestros afiliados y sus familias por medio de:

- Consolidación de la cultura organizacional y fortalecimiento del modelo de gestión humana.
- Sensibilizaciones al personal para generar conciencia en los procesos, valor agregado y autocontrol.
- Desarrollo de competencias en innovación y mejoras en los procesos para alcanzar la excelencia.
- Implementación del plan de intervención ambiente laboral.

Código de Integridad y Conflicto de Interés

El Código de Integridad establece principios homogéneos para todos los servidores públicos del país e incluye los siguientes valores:

1. **HONESTIDAD.** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **RESPECTO.** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **COMPROMISO.** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las

necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

4. DILIGENCIA. Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

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

Aunado a esto, Caja Honor, incorpora LA EXCELENCIA Y LA LEALTAD, como valores complementarios del servidor público.

Teniendo en cuenta que un funcionario INTEGRRO, practica los principios antes mencionados, se adhiere a los valores y toma sistemáticamente decisiones positivas, incluso cuando nadie esté mirando, el Área de Talento Humano, concentrara sus esfuerzos, para la vigencia 2024, mejorar el comportamiento observado en sus funcionarios, desde todos sus procesos misionales, que le permitan desde el inicio del ciclo de Vida del funcionario, identificar aquellas competencias personales que lo hacen merecedor de ingresar, crecer y permanecer en la organización.

Competencias y Comportamiento Ético Superior

El Plan Nacional de Desarrollo, que mediante este plan se da continuidad en el Modelo Integrado de planeación y Gestión (MIPG), la gestión estratégica del Talento Humano es un factor relevante orientadas a la calidad de vida del servidor público, desarrollo de competencias, un sistema de estímulos y el desempeño individual, que redunde en su motivación y compromiso, en la calidad de la prestación del servicio, dimensión que se desarrolla en este plan, enmarcado en la política de integridad, conductas que ha caracterizado a Caja Honor como una Entidad transparente en su gestión, confianza en sus grupos de valor y el éxito en sus resultados.

Código del Buen Vestir

Siendo muy importante la imagen que proyecta cada uno de nuestros funcionarios tanto a los afiliados como al público en general, CAJA HONOR cuenta con una guía de protocolo y buen vestir, que identifica la integridad del ser, hacer y conocer de su personal.



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Proyección Laboral

La proyección laboral es un plan que se implementa para lograr una mejor posición social y económica dentro de cualquier entidad. Todos los funcionarios tienen una meta laboral, desde el rol asistencial, hasta el gerencial; sea cual sea el cargo, siempre todos tenemos un objetivo a perseguir y una meta que alcanzar.

Una manera efectiva para fomentar el desarrollo profesional en una Organización como Caja Honor, consiste en ofrecer a sus funcionarios, un plan de desarrollo, capacitación y formación, que les permita actualizar y ampliar sus conocimientos, y comportamientos, siendo a la vez flexible con los horarios y les permita hacerlo a su propio ritmo.

Objetivo del Plan Estratégico

Consolidar los Pilares Estratégicos del Área de Talento Humano, a través de un equilibrio en aquellos factores que fortalecen el potencial personal y profesional, encaminando a cada uno de los funcionarios a hacer parte de una Cultura Organizacional, enmarcada en un Modelo de Felicidad Laboral, bajo un Comportamiento Integro y Ético Superior, que permita evidenciar las Competencias proyectándose Laboralmente, en la Familia Caja Honor.

Estrategias por Implementar

- Fortalecer y desarrollar habilidades en liderazgo, como estrategia para el desarrollo de equipos de trabajo, alineados al cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

- Actualizar el modelo de competencias para la identificación las necesidades en desarrollo y capacitación.
- Consolidar el modelo de felicidad laboral, mediante la identificación de necesidades que permitan mejorar las condiciones y calidad de vida del personal.
- Gestión del conocimiento que contribuya a la reinversión organizacional y seguridad en el trabajo.
- Generar conciencia en el talento Humano, a través de actividades de enfoque a la prevención autogestión, con el fin de minimizar riesgos y el cumplimiento de los objetivos de la Entidad.
- Mantener y fortalecer la certificación de la norma NTCISO 45001:2018 de acuerdo con los requisitos y estándares del Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los planes y programas que conforman el proceso de Gestión del Talento Humano, de acuerdo con las necesidades y normatividad aplicable.
- Incentivar la Certificación en la NTC Sistema de Gestión de Cultura de Paz Organizacional:2017 y SG- de Empresa Familiarmente Responsable

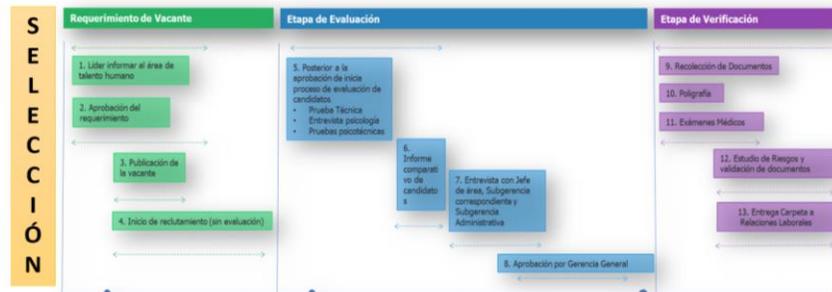
Prioridades Identificadas

- Fortalecer la Cultura Organizacional, mejorando aspectos identificados que desmejoran el Ambiente Laboral.
- Establecer el liderazgo transformacional organizacional, en todos aquellos funcionarios que ejerzan este cargo.
- Crear actividades como la Ruta del Honor, la tiendita de la Confianza y el termómetro de valores, que ayude a fortalecer la Integridad organizacional.
- Mantener activos los canales de comunicación tanto informativos, como receptivos de Conflicto de Interés.

PLANES TEMÁTICOS

Plan Anual de Vacantes

Plan Anual de Vacantes



Cumplimiento de Políticas de Gobierno



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

La Entidad cuenta con una planta global de 353 trabajadores oficiales de 367 establecidos en el Decreto 077 de 2022 y 13 empleados públicos de 15 establecidos en el Decreto 1901 de 2013, sus vacantes y los requisitos en nivel para su vinculación

Provisión de Empleos de Empleados Públicos

Las vacantes de los empleos de la planta de personal de Caja Honor se proveen teniendo en cuenta el Procedimiento TH-NA-PR-001 Selección y Vinculación de Personal establecido en el Sistema Integrado de Gestión.

Para proveer en debida forma los cargos se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, terminación del contrato por parte de la Entidad, pensión, destitución.

Las vacantes de empleados públicos de nombramiento y remoción serán provistas por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en el artículo 2.2.13.2.3 del Decreto de 1083 de 2015 y concordantes.

Provisión de Empleos de Funcionarios Públicos

| Provisión de Empleos de Funcionarios Públicos | | |
|---|--------------------------|-------------------------|
| Nivel | No. De Empleos Provistos | No. De Empleos Vacantes |
| Directivo | 5 | 1 |
| Asesor | 3 | 1 |
| Profesional | 5 | |
| Sub Total | 13 | 2 |
| Total | 15 | |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Provisión de Empleos de Trabajadores Oficiales

La Entidad ha adoptado las Normas para la Eficiente Gestión del Talento Humano por medio de la normatividad vigente y del Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia para la Vinculación de Trabajadores Oficiales.

Provisión de Empleos de Trabajadores oficiales

| Provisión de Empleos de Trabajadores Oficiales | | |
|--|--------------------------|-------------------------|
| Nivel | No. De Empleos Provistos | No. De Empleos Vacantes |
| Profesional Especializado | 57 | 5 |
| Profesional Universitario | 205 | 8 |
| Técnico | 68 | 0 |
| Asistencial | 23 | 0 |
| Sub Total | 353 | 13 |
| Total | 366 | |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Cabe anotar, que la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía “Caja Honor” es una Empresa Industrial Comercial del Estado, por tal razón la Entidad no tiene cargos de Carrera Administrativa.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

a. Análisis de la Planta de Personal

La planta de personal de personal de la Entidad se encuentra aprobada de acuerdo con el Decreto 1901 de 2013 y está compuesta por quince (13) de (15) empleados públicos de los niveles Directivo, Asesor y Profesional y trescientos sesenta y siete (366) trabajadores oficiales de los niveles profesional, técnico y asistencial, actualmente la planta de personal de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Entidad se encuentra conformada de la siguiente manera:

Empleados Públicos Caja Honor

| Nivel | Denominación | Cantidad de Funcionarios |
|-------------|--|--------------------------|
| Directivo | GERENTE GENERAL CODIGO 1-2 GRADO 24 | 0 |
| | SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA CODIGO 1-2-1 GRADO 21 | 4 |
| | JEFE DE OFICINA SECTOR DEFENSA CODIGO 1-4 GRADO 15 | 1 |
| Asesor | JEFE OFICINA ASESORA SECTOR DEFENSA CODIGO 2-1 GRADO 27 | 3 |
| Profesional | PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 10 | 1 |
| | PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 21 | 1 |
| | PROFESIONAL SECTOR DEFENSA CODIGO 3-1 GRADO 23 | 3 |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Trabajadores Oficiales Caja Honor

| Nivel | Denominación | Cantidad de funcionarios |
|-------------|------------------------------|--------------------------|
| Profesional | Profesional Especializado 05 | 4 |
| | Profesional Especializado 04 | 18 |
| | profesional Especializado 03 | 13 |
| | Profesional Especializado 02 | 15 |
| | Profesional Especializado 01 | 7 |
| | Profesional Universitario 04 | 11 |
| | Profesional Universitario 03 | 11 |
| | Profesional Universitario 02 | 61 |

| | | |
|-------------|------------------------------|------------|
| | Profesional Universitario 01 | 122 |
| Técnico | Técnico 04 | 15 |
| | Técnico 03 | 4 |
| | Técnico 02 | 8 |
| | Técnico 01 | 41 |
| Asistencial | Asistencial 04 | 4 |
| | Asistencial 02 | 11 |
| | Asistencial 01 | 8 |
| | | 353 |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Personal Caja Honor 2023

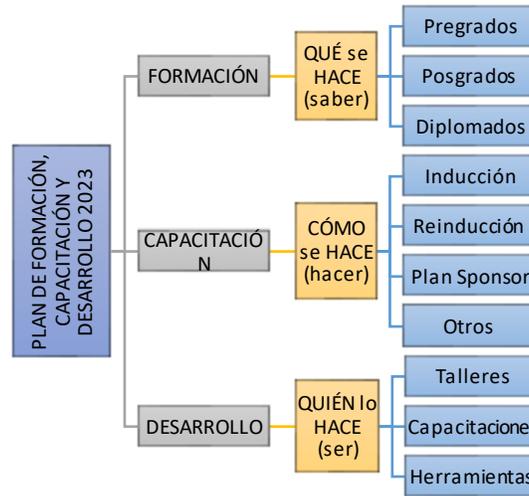
| Nivel | Cantidad de funcionarios |
|------------------------|--------------------------|
| Empleado Público | 13 |
| Trabajadores oficiales | 353 |
| Vacantes activas | 16 |
| Total General | 382 |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Para la identificación de necesidades de la planta de personal de la Entidad se hace el comparativo de la planta actual con las necesidades faltantes por cubrir, en razón a que la Resolución 748 de 2021 establece la tabla organizacional de manera general, indicando que la misma puede variar de acuerdo a que la planta de personal de la Entidad es global y flexible, por lo que el Gerente General de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, distribuirá los cargos de la planta global a que se refiere el anterior Decreto y ubicará al personal teniendo en cuenta la organización interna, los planes, programas y necesidades de la entidad.

Plan de bienestar e Incentivos

En un mundo laboral en constante evolución, es esencial que se diseñen estrategias para que los funcionarios se sientan motivados y comprometidos. Es por ello por lo que se ha desarrollado el siguiente Plan de Incentivos Institucionales, el cual se encuentra articulado teniendo en cuenta las necesidades de los funcionarios y que busca no solo mejorar la calidad de vida, sino también impulsar la productividad y el compromiso.



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

El desarrollo del personal dentro del Plan de Capacitación Institucional se enfocará en la humanización y excelencia en el servicio, la innovación y transformación digital, relacionadas con los objetivos estratégicos de la Entidad, las competencias técnicas y competencias blandas que permitan que la persona afiance sus conocimientos en las tareas que desarrolla y que esto le permita ser más eficiente en la gestión, profundizar en los valores institucionales y las competencias corporativas inculcando en los funcionarios un comportamiento ético superior de acuerdo a las políticas de la Entidad.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Estableciendo el plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se gestionarán los programas de medicina preventiva y Seguridad Industrial, cuya finalidad es implementar estrategias que contribuyan al establecimiento de diferentes herramientas y actividades que propicien una adecuada salud mental y ambiente de trabajo seguro. SGSST se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema General de Riesgos Laborales y es integrado junto con el plan de bienestar que brindan felicidad laboral.

TEMÁTICAS ADICIONALES

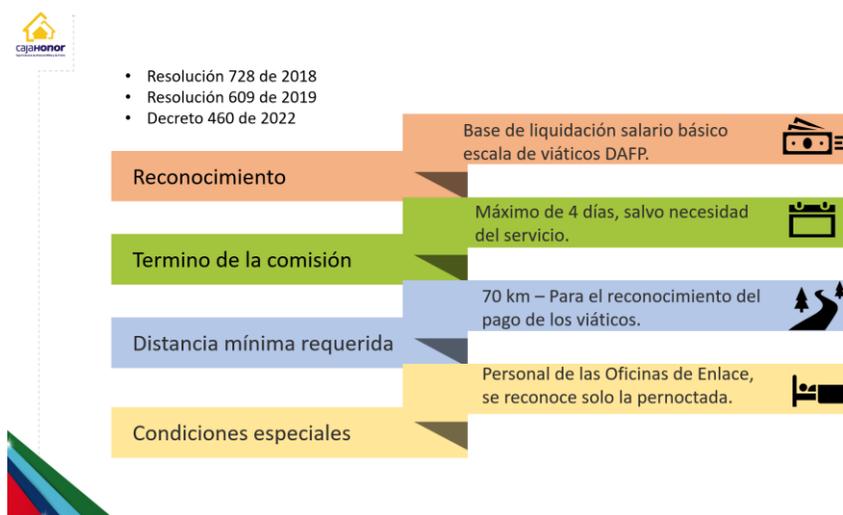
Relaciones Laborales

Activos y Pasivos

Dentro del marco de toda organización y su entorno laboral, existe un clima organizacional, se describe el clima como la percepción que el empleador tiene la necesidad social y del buen sentimiento por la labor, por otro lado dada la importancia del clima laboral que permite interpretar situaciones y reorientar sus actividades para la mejora continua de su entorno.

El Plan de Relaciones Laborales en la Entidad son esenciales para lograr los objetivos de esta, Combinando capacidades y recursos, para conservar y promover las normas que permitan establecer un excelente clima laboral y con ello incrementar la productibilidad en la organización.

Planeación de Viáticos y Tiquetes Aéreos



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

Los viáticos según la reglamentación interna de la Entidad tienen como razón fundamental, brindar los medios económicos para el alojamiento, la mantención, demás gastos necesarios y proporcionados para que el funcionario pueda desarrollar adecuadamente su misión laboral, sin sufrir por ello mengua en su patrimonio.

Así mismo, brindar el medio de transporte a lugares más apartados de nuestro territorio a cada funcionario con el fin de cumplir la misión de brindar a cada afiliado héroe de la patria, la oportunidad de adquirir vivienda propia.

Gestión de Nómina y Prestaciones Sociales

La estrategia en nómina y prestaciones se ha definido como la materialización de los sueños, donde cada funcionario al pertenecer a la planta de la Entidad con sus ingresos y la estabilidad laboral proyecta el acceder a vivienda, viajes, educación, familia y ahorro voluntario para su futuro.

En la política de reconocimiento de nómina y prestaciones se realiza en fechas oportunas, al presentar descuentos se brinda la asesoría al funcionario para que acceda a través de alianzas con entidades financieras o aseguradoras que brinden servicios preferenciales, orienten y capaciten al funcionario en educación financiera para el bienestar.

Comunicación del Área de Talento Humano

Este proceso nace con el fin de posicionar el Área de Talento Humano como una dependencia estratégica para cumplir la misionalidad generada a partir de los pilares fundamentales del Área, llegando a los corazones de los funcionarios de la familia Caja Honor, fortaleciendo el orgullo organizacional.

Sus Objetivos son:

- Mejorar la comunicación interna
- Fortalecer la cultura organizacional
- Promover la participación de los empleados
- Medir y evaluar la efectividad

Ambiente Laboral

Para la presente vigencia, se pretende fortalecer aquellas dimensiones que se evidenciaron con menores porcentajes en el diagnóstico presentado en Ambiente Laboral 2023, así como las oficinas en las que se evidencio decremento en la

sana convivencia y falencias en su entorno laboral, proyectándose a excelentes resultados en la encuesta del mes de Agosto, realizada por People Voice (Great Place to Work 2024).



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Cronograma General de Actividades
(Anexo)

Evaluación y Control

| Indicadores de Gestión del Talento Humano | | | | |
|---|------------------------|--------------------------------------|--|-------------|
| Proceso | Frecuencia Seguimiento | Impacto | | |
| | | Descripción | Indicador | Meta |
| Selección y Vinculación | Mensual | Indicador de Rotación | $\left(\frac{\text{Salidas}}{\left(\frac{\# \text{ empleados al inicio del periodo} + \# \text{ empleados al final del periodo}}{2} \right)} \right)^x$ | $\leq 12\%$ |
| | | Cubrimiento de capacitación | $\left(\frac{\# \text{ de funcionarios capacitados por primera vez}}{\# \text{ de funcionarios a capacitar en la vigencia}} \right) \times 100$ | 100% |
| Evaluación de Desempeño | Semestral | Aporte a los objetivos | $\left(\frac{\text{Resultados de competencias de los funcionarios}}{\text{Cantidad de funcionarios evaluados}} \right) \times 100$ | $\geq 90\%$ |
| Bienestar e incentivos | Trimestral | Percepción Bienestar | $\left(\frac{\# \text{ de personas con percepción satisfactoria}}{\# \text{ personas que participaron en las actividades de bienestar}} \right) \times 100$ | $\geq 93\%$ |
| | | Cumplimiento Cronograma de Bienestar | $\left(\frac{\# \text{ actividades ejecutadas Plan de Bienestar}}{\# \text{ Actividades programadas Plan de Bienestar}} \right) \times 100$ | 100% |
| | | Cumplimiento Cronograma de SGSST | $\left(\frac{\# \text{ actividades ejecutadas Plan SGSST}}{\# \text{ Actividades programadas Plan SGSST}} \right) \times 100$ | 100% |

Elaboró:
Giovana Cecilia Roque Salcedo
Profesional Especializado 01

Revisó:
Cr (RA) Norman Manuel Rey Torres
Jefe Área de Talento Humano

Aprobó:
Ricardo William Bendeck Acevedo
Subgerente Administrativo.