



Plan Estratégico de Talento Humano

2019



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial **de la Defensa**
Por nuestros Fuercos Armados, para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	0
2. MARCO NORMATIVO.....	0
3. ALCANCE	4
4. OBJETIVO	4
4.1. Objetivos Específicos	4
5. PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO..	5
5.1. Caracterización De Los Funcionarios De La Entidad	5
5.2. Caracterización De Los Empleos	6
6. DIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA TALENTO HUMANO	6
6.1. Informe De Resultados Medición De Ambiente Laboral.....	6
6.2. Medición Formulario Único De Reporte De Avances De La Gestión- FURAG	7
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	9
8. ESTRATEGIAS PARA LA INNOVACIÓN EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO	10
8.1. Estrategia De Selección Y Vinculación Del Personal.....	11
8.2. Estrategia Del Plan De Bienestar Y Plan De Seguridad Y Salud En El Trabajo.....	11
8.3. Salario Emocional	11
8.4. Plan De Incentivos	12
8.5. Estrategia De Plan Institucional De Capacitación	12
8.6. Estrategia de Evaluación del Desempeño.....	13
8.7. Estrategia De Desarrollo Normas Para La Eficiente Gestión Del Talento Humano	13
8.8. Estrategia De Nómina Y Prestaciones Sociales.....	14
8.9. Administración Del Pasivo Pensional.....	14
8.10. Estrategia Situaciones Administrativas	15
8.11. Estrategias En La Preparación Del Retiro Del Personal	15
9. PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.....	17
10. PLAN DEL SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	19



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestros Fuercos Armados, para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA



LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Cronograma Actividades Medicina Preventiva 20

Tabla 2 Cronograma Actividades Seguridad Industrial 20



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestros Fuercos Armados,
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA ECONÓMICA



LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	7
Figura 2.....	8
Figura 3.....	19



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestros Fuercos Armados,
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA



1. INTRODUCCIÓN

La Gerencia Estratégica del Talento Humano, reconoce a la persona como el centro de la gestión y esencial para el éxito de la Entidad y ventaja competitiva sostenible, principalmente porque al relacionar la Estrategia organizacional, con la administración del personal se establecen e implementan políticas, objetivos, procesos y prácticas referentes al desarrollo y calidad de vida del funcionario, en función de los resultados y la misión institucional.

En el direccionamiento estratégico definido para el periodo 2019 a 2022, se establecen los lineamientos de la gestión y partir del cual se desarrolla la política del Talento Humano en dos ejes fundamentada: un actuar en principios, valores y un comportamiento ético superior, que se complementa con las estratégicas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la política de Integridad, y el segunda el Liderazgo, rol responsable de implementar las iniciativas estratégicos a través de sus equipos de trabajo y encargados del desarrollo, armonía y brindar las condiciones del ambiente laboral; bienestar reflejado en un mejor desempeño laboral y calidad en el servicio.

En el plan Institucional para el 2019, dando continuar a la estrategia de la Entidad el “desarrollar las competencias del Talento Humano y consolidar el modelo de felicidad” dinamizando la gestión donde se realice una innovación en la administración del personal, respondiendo a las necesidades y cultura organizacional, que conlleve a tener funcionarios comprometidos, creativos y con la idoneidad en brindar un servicio con calidad y excelencia a nuestros afiliados, propuesta de valor que hace la diferencia de CAJA HONOR.

Desde este enfoque, la normatividad que aplica a la planta de personal, se implementa la política del talento humano en “Atraer y desarrollar personal con conocimientos, habilidades y competencias, fundamentado en principios, valores y un comportamiento ético superior, que promueva un alto desempeño, la innovación y creatividad, felices y comprometidos con la misión institucional.”.

Desde este enfoque los planes y programas para la administración del Talento Humano, se formulan a partir de la identificación de necesidades de los procesos y de la percepción de los funcionarios, las cuales se consolidan las estratégicas para la capacitación y desarrollo, Bienestar e incentivos de los funcionarios y el cubrimiento de brechas en el modelo de competencias, aspectos que se evalúan mediante indicadores del procesos y se presentan ante la alta dirección, las cuales siempre deben estar relacionadas a incrementar o reconocer los niveles de desempeño y calidad de vida de los funcionarios.

De esta manera, las políticas de la Entidad permiten dar continuidad con lo establecido en el Decreto 1499 el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y gestión (MIPG), autodiagnóstico que refleja una evaluación por encima del 99% en cada una de las dimensiones, las cuales al responder a la Gestión del talento



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA



Humano deben fortalecerse al ser necesidades constantes en la tendencia del ser humano.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestros Fuercos Armados,
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA

2. MARCO NORMATIVO

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 973 de 2005	Naturaleza Jurídica y facultades al Gerente y objeto	Área de Talento Humano
Decreto 1900 y 1901 de 2013	Funciones de las Dependencia y aprobación 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 Ley 1033 de 2006. 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 –	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

	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).	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.	Evaluación de Desempeño
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Evaluación de Desempeño
Decreto 2701 de 1988	Régimen prestacional para los empleados civiles no uniformados de las Entidad adscritas y vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional.	Nómina
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.	Nómina
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.	Nómina

Decretos 1661, 2164 de 1991, 2177 de 2006 y Resolución 048 de 2009	Régimen de Prima Técnica Empleados Públicos de la Entidad.	Nómina
Decreto 2699 de 2012	Bonificación de Dirección Gerente General de la Entidad.	Nómina
Resolución 445 de 2014 e Instructivo 01 de 2014	Bonificación de Liderazgo e Incentivo Eventual por Gestión Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Nómina
Convención Colectiva 1997, Acuerdo Junta Directiva 2 de 1998.	Prima de Servicios de Carácter Convencional (15) días para Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Nómina
Resolución 073 de 2009 Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Honorarios Junta Directiva.	Nómina
Pacto Colectivo para Trabajadores Oficiales No Sindicalizados	Negociación Colectiva.	Área de Talento Humano
Resolución 620 de 2016	Manual de Funciones y Competencias Empleados Públicos de la Entidad.	Selección y Vinculación
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
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.	Nómina
Circular Externa 100 de 1995, Circular 052 de 2007, 038 de 2009, 029 de 2014	Circular 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 112 de 2014	Por la cual se modifica y adiciona el comité laboral, el comité de convivencia y el comité paritario de salud ocupacional y medio ambiente de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía	Bienestar
Resolución 063 de 2016	Reglamento Interno de Trabajo	Área de Talento Humano
Resolución 794 de 2017	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	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



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestros Fuercos Armados para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ECONOMÍA



3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, inicia con identificación de las necesidades de la planta de personal; las cuales son consolidadas en planes y finaliza con el seguimiento, evaluación e impacto en la implementación, conforme la normatividad aplicable.

4. OBJETIVO

Desarrollar las competencias del Talento Humano y consolidar el modelo de felicidad laboral

4.1. Objetivos Específicos

1. Fortalecer y desarrollar habilidades en liderazgo, como estrategia para el desarrollo de equipos de trabajo, alineados al cumplimiento de los objetivos de la Entidad.
2. Fortalecer y desarrollar las habilidades y competencias, a través de los programas de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos y planes de mejoramiento, para contar con personal idóneo al cumplimiento de la misión de la Entidad.
3. Consolidar el modelo de felicidad laboral, dinamizando la administración del personal, reflejado en el desempeño laboral, la iniciativa, creatividad y compromiso con la Entidad.
4. Fortalecimiento de la cultura organizacional basada en principios, valores y un actuar ético, conductas que deben caracterizar a los funcionarios en la



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras "locas" acciones,
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL



Entidad, brindando una confianza y seguridad en la administración de los recursos de los afiliados.

5. Implementar los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo, conforme la normatividad y políticas de la Entidad.
6. 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.

5. PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO

HUMANO

De acuerdo con las planeación estratégica, políticas institucionales y el Modelo Institucional de Planeación y Gestión, en el 2019 la planeación de la Gestión del Talento Humano MIPG, mediante el cual establece las dimensiones a implementar y a evaluar las diferentes estratégica que se desarrollan en el ciclo de la administración del Talento Humano, para el desarrollo y fortalecimientos de las competencias y capacidad profesional para el cumplimiento de la misión institucional, con funcionarios comprometidos y felices.

Por lo anterior, la Gestión estratégica del Talento Humano, se proyecta conforme el objeto social de la Entidad, el marco legal, la naturaleza y niveles de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2018.

5.1. Caracterización De Los Funcionarios De La Entidad

Para la caracterización de la población, se realiza a través del sistema de Información Kactus, conforme a las novedades el funcionario realiza la actualización y contiene la base de datos con: nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, antigüedad, entre otros, de los servidores, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestros "kactus" dedicados
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL



5.2. Caracterización De Los Empleos

La Planta de Personal se encuentra establecida mediante el Decreto 1901 de 2013, conformada por 15 empleos públicos, y 267 trabajadores Oficiales, distribuidos de acuerdo con las funciones y necesidades propias de cada Dependencia.

Los Empleados Públicos responden a los cargos del nivel Directivo; Gerente General, Subgerentes y Jefe de Oficina de Control Interno, en el nivel Asesor; Oficina de Planeación, Jurídica, Informática, Riesgos y En el Nivel profesional los cargos de Tesorería, Operaciones, Contratación, Pagaduría y almacén.

La planta global de Trabajadores, se encuentra organizada conforme la Resolución de Grupos Internos de trabajo, necesidades que determinan los perfiles y competencias para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

6. DIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA TALENTO HUMANO

6.1. Informe De Resultados Medición De Ambiente Laboral

Para el año 2018, en el desarrollo de la política de administración de personal para gestionar el modelo de felicidad laboral, a partir de una encuesta interna, y diferentes campañas enfocadas a conocer la percepción y necesidades de los funcionarios y sus familias, se desarrolló una estrategia por parte de la Subgerencia Administrativa – Talento Humano y como Gestores los Líderes en un programa de GEFES, en un modelo de felicidad, bajo una cultura de trabajo “Impactando Positivamente”.

El impacto de este proceso se evaluó mediante la medición de ambiente laboral con la firma Great Place to Work, que por su metodología permite compararnos con las mejores empresas para trabajar en Colombia, logrando pasar de 61.4% en el año 2017 a ubicarnos 81.4%.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestros "Luchadores" dedicados para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL

Este modelo analiza 6 dimensiones y 15 variables que evalúa la percepción persona- Administración, persona pares y persona organización.

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Media (-)	Alta	Muy favorable
Respeto	Media (+)	Alta	Favorable
Imparcialidad	Media (+)	Alta	Favorable
Comaradería	Media (+)	Alta	Favorable
Orgullo	Media (+)	Muy alta	Muy favorable
Apreciación general	Media (-)	Muy alta	Muy favorable
Índice del Ambiente Laboral	65.6	81.4	Muy favorable
Estadio de Valoración	Satisfactorio	Sobresaliente	

Figura 1.

Fuente: Grate Place to Work

Lo anterior valoración refleja resultados sobresalientes en cada uno pasando de media a alta o muy alta, al analizar el detalle del informe respecto de las variables con índices inferiores y se deben establecer como prioridad en el plan de trabajo se encuentra: capacidad de apelación, hospitalidad de las personas y ausencia de favoritismo, transversal toda la entidad, así como los segmentos de mayor potencial de mejoramiento, resultados que establecen los lineamientos para la intervención.

6.2. Medición Formulario Único De Reporte De Avances De La Gestión- FURAG

En esta medición que se realiza en cada vigencia con base en la normatividad y metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el formulario único de reporte de avances FURAG, mediante el cual evalúa la gestión, para el 2018, de acuerdo al nivel de posicionamiento de la Entidad de acuerdo a los resultados, el componente de Talento Humano se ubicó en unos de los mejores modelos, determinado así por el Departamento Administrativo de la Función Pública, al aplicar el autodiagnóstico para la Entidad, se evidencia los



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA



siguientes resultados, así como las acciones con las que se debe fortalecer y se evaluara la gestión para el año 2019.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	89
		- 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	95
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	99	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	100
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	100
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	97
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	99	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	100
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	99	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	99
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	99
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	99	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	99

Figura 2.

Fuente: Elaboración propia Área de Talento Humano

La anterior tabla, se encuentran los resultados, del nivel de cumplimiento frente al MIPG, y nivel cumplimiento, que conforme la metodología de valoración de cada una de las políticas el resultado se encuentra sobre el 98% e inferior al 90% solo un ítem el cual mide una variable relacionada con la modalidad de teletrabajo, sistema que durante el año 2018 se analizó y se adelantó el proceso con el Ministerio de Telecomunicaciones en razón a la naturaleza de Entidad y políticas de seguridad del sector, se autorizó una prueba piloto a implementar durante el año 2019.

En el ítem inferiores al 99%, se encuentran hacen referencia si la entidad se ha capacitado en el programa estado joven y en el programa servimos, si a través del DAFP, sin embargo en el proceso de vinculación de personal por este programa a pesar de la publicación e la vacante no se han presentado personal por esta



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestros "valores" dedicados para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL



modalidad, sin embargo la Entidad si tiene convenio con universidades y conforman el plan de semillero para futuras vacantes a estudiantes en prácticas.

De igual manera se tienen indicadores de cada plan y medición trimestral de satisfacción de los funcionarios donde el nivel se encuentra relacionado a la percepción anterior sobre un 95%.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Plan Estratégico del talento Humano, se implementa de acuerdo al proceso, gestión que se realiza durante la selección, vinculación, permanencia y retiro del Funcionario.

Para su estructuración se realiza conforme al plan institucional para la vigencia, las políticas, cultura organizacional y normatividad aplicable a la Entidad, incorporando las necesidades identificadas en el autodiagnóstico, planes y programas que respondan a las expectativas del personal y redunden en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Fortaleciendo la administración del personal, para el año 2019, se estableció como un objetivo estratégico en “Desarrollar las competencias del Talento Humano y consolidar el modelo de felicidad laboral”.

El componentes del modelo se deben fortalecer y dinamizar, sensibilización a cada uno de funcionarios y líderes para que sean parte de la cultura de la Entidad el ser felices de contribuir al bienestar de nuestros Afiliados.

Condiciones de trabajo: espacio físico, estilos de trabajo, manera en que nos relacionamos.

Procesos eficientes: objetivos claros, definición de responsabilidades, organización, simplificación y reducción de los obstáculos de los procesos, fluidez en el trabajo.

Liderazgo y Trabajo en Equipo: Buenas relaciones interpersonales, jornadas de trabajo con optimización del tiempo, reconocimiento y celebrar logros, desarrollo personal y profesional. Un trabajo con propósito, si cada vez somos más valorados, esto permite impactar en la Gestión de las Personas siendo coherentes para la Empresa.

Fortalecimiento a la cultura organizacional generando compromiso, sentido de pertenencia contribuyendo a la filosofía de trabajo “EDIFICAR SUEÑOS CON EL CORAZON” felicidad que debe reflejar en cada integrante de CAJAHONOR,



CO-SC2992-1



SI - GER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestros "valientes" soldados para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA



como la actitud que sirve de herramienta para alcanzar las metas y es una conquista de sí mismo.

Esta estrategia, se enmarca en una de las temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, rutas de fijadas para la creación de valor, en dimensiones tales como: en políticas de Talento Humano, Direccionamiento y Planeación, Gestión para Resultados, Evaluación de resultados, Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y Control Interno.

En la dimensión de Talento Humano como el corazón del modelo y lo concibe 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. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuye con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

8. ESTRATEGIAS PARA LA INNOVACIÓN EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

En la planeación estratégica institucional y política de la alta dirección la persona constituye el centro de gravedad para la gestión, es el capital más importante para el logro de la misión institucional, gestión que se desarrolla a partir de dos aspectos el liderazgo y un comportamiento basado en principios y valores, definido para la Entidad en:

Liderazgo: conoce, desarrolla y permite que sucedan las cosas, creando una armonía de equipo, logrando el compromiso, sentido de pertenencia, pasión y un propósito donde su contribución le permite el sueño de cada uno de nuestros afiliados la satisfacción de una vivienda traducida en hogar y felicidad para la familia.

Principios y valores: factores claves de la gestión, conductas que son esenciales en la cultura organizacional, un comportamiento ético superior.

Adicional a lo anterior, se complementa a que cada proceso que se desarrolle debe generar en el funcionario una cultura de la innovación y creatividad, que permita la modernización y eficiencia en los procesos.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestros "Ciudadanos" para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMIA



8.1. Estrategia De Selección Y Vinculación Del Personal

La estrategia de selección se encuentra orientada a la vinculación de un talento humano competente, proceso que por el objeto de la Entidad permite la publicación a través de convenio con uno de plataformas más reconocidas como empleo.com y en a través de universidades donde permita la identificación de candidatos con los conocimientos y competencias, pero especialmente con actitud y valores éticos.

Para el año 2019, se fortalecen los procesos a evaluar competencias y vinculación de planta personal con discapacidad y que cuente con las competencias para realizar teletrabajo.

8.2. Estrategia Del Plan De Bienestar Y Plan De Seguridad Y Salud En El Trabajo

En estas estrategias para lograr el bienestar de los funcionarios se despliegan a satisfacer y brindar unas condiciones físicas, sociales y mentales.

La gestión se realiza basado en el propósito definido desde el ESTAR- BIEN, iniciativa que se desarrolla en buscar una ambiente laboral adecuado, estableciendo planes y programas recreativos, socioculturales, deportivos y sistema de estímulos que permitan exaltar y reconocer la contribución que realizan en el cumplimiento de los objetivos.

Una nueva estrategia es el Modelo de Felicidad laboral, la implementación permite un impacto reflejado en la productividad y compromiso de los funcionarios, se define para la Entidad como la actitud que sirve como herramienta para alcanzar las metas y es una conquista de sí misma.

8.3. Salario Emocional

De acuerdo con las tendencias en la administración del Talento Humano, y especialmente para las nuevas generaciones valoran más que la remuneración el encontrar un lugar de trabajo que se sientan reconocidos y que genera emociones



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras "locas" acciones,
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL



de autorrealización, las estrategias en salario emocional se desarrollan a través del Líder quien debe ser un ejemplo, que trabaje y motive al equipo, con responsabilidades y objetivos claros, buenas relaciones interpersonales, con una delegación justa y retroalimentación.

Así mismo en la implementación de diferentes políticas para cuidar y reconocer a la persona ha implementado un gran sistema de estímulos y que son extensivos algunos de ellos a la Familia, entre los que se encuentran y que más motivan a los funcionarios:

CONDECORACIONES: Medalla, moneda; Bienestar Excelencia y el escudo de la Entidad, reconocimientos que se otorgan por la excelente gestión en pro de los héroes de la patria.

FELICITACIONES: Esquelas, distintivos, celebración conmemorando fechas especiales y tiempo de servicios o un excelente trabajo la elección como empleado del mes, empleado del año y equipo del año.

ESTIMULOS PECUNIARIOS: sistema que contempla un incentivo por la gestión representado en un 5% mensual, quinquenios de tiempo de servicio, empleado del mes el 10% del salario, prima extralegal, apoyo por calamidad y apoyos educativos para los hijos.

8.4. Plan De Incentivos

El plan de incentivos en la entidad contempla las estratégicas para programas académicos financiados hasta un 90% del valor de la matrícula, en la universidad y programa que seleccione.

De igual manera para los funcionarios que ejercen funciones de liderazgo se adoptó un incentivo hasta del 5%.

8.5. Estrategia De Plan Institucional De Capacitación

La estrategia del Plan Institucional de Capacitación comprende en satisfacer la necesidad de “**Perfeccionamiento de la Gestión y Desarrollo Profesional**” como Política Institucional, contribuir a la consecución de la excelencia desde la adquisición de conocimientos de los Funcionarios, fortaleciendo competencias



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras "Locales" dedicadas
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA
ECONOMICA



Técnicas, tomado como los conocimientos y habilidades requeridas para realizar su trabajo de manera adecuada y con los estándares de calidad requeridos, y competencias blandas, tomado como habilidades que permiten fortalecer comportamientos o actitudes que potencian la consecución de los objetivos institucionales.

Para el desarrollo de lo anterior se cuenta con alianzas estratégicas con las mejores universidades a nivel nacional, para el desarrollo de programas permanentes fortaleciendo las competencias técnicas que responden al objeto de la Entidad en normatividad, servicio al afiliado, sistemas de calidad, tecnología, finanzas, sistemas de riesgos y contratación.

Para esta vigencia y conforme lo establecido en el plan nos enfocaremos a continuar con el fortalecimiento de competencias técnicas que permiten que la persona afiance sus conocimientos específicamente en lo que debe hacer, buscando ser más eficiente en la gestión.

8.6. Estrategia de Evaluación del Desempeño

La Estrategia de Evaluación de Desempeño se orienta a Evaluar la consecución de Objetivos de los Funcionarios, la adaptación a la cultura de la Entidad y la alineación de sus comportamientos a las competencias definidas para su área de desempeño y rol, por medio de una herramienta tecnológica que permite interacción entre los Líderes y Funcionarios, permitiendo un espacio de retroalimentación donde en primer lugar se reconozca el trabajo realizado en el semestre evaluado y se identifiquen las oportunidades de mejora.

Así mismo el proceso orienta a la Entidad a enfocarse en los **Factores de Potencialización** del desempeño, que permiten el desarrollo personal y organizacional de los grupos del trabajo.

8.7. Estrategia De Desarrollo Normas Para La Eficiente Gestión Del Talento Humano

La estrategia del Plan de desarrollo permite Evidenciar Talentos al Interior de la Entidad que de acuerdo a su experticia adquirida y su desarrollo profesional y personal, son aptos para moverse al interior de la Entidad para fortalecer y



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestros "Luchadores" dedicados
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL



potencializar otros procesos, Así mismo la capacidad de generar de innovación y valor agregado a los procesos, asumiendo retos al interior de las áreas que permitan el mejoramiento continuo. Lo anterior integrando procesos como Selección y vinculación, Plan de Capacitación y Evaluación de Desempeño.

8.8. Estrategia 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 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.

8.9. Administración Del Pasivo Pensional

Esta es una actividad estratégica a nivel institucional dado que tiene una injerencia directa respecto de los estados financieros, al respecto el Área de Talento Humano efectúa la supervisión y seguimiento en conjunto con el Jefe de Área de Tesorería de los recursos que se administran a través de una Fiducia Mercantil Patrimonio Autónomo de Administración y Pago de Bonos y Cuotas Partes Pensionales, estas obligaciones corresponden al personal de funcionarios y exfuncionarios que laboraron en la Entidad antes de la entrada en vigencia la Ley 100 de 1993.

En términos generales se tramitan las solicitudes de información laboral de exfuncionarios para el trámite de pensiones, coordinación interinstitucional para el cobro y pago de cuotas partes pensionales de exfuncionarios, trámite de derechos de petición y requerimientos judiciales de acuerdo con la competencia correspondiente.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestros "soldados" dedicados
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA



Todas estas actividades se desarrollan de acuerdo con el deber legal que le asiste a la Entidad y teniendo en cuenta la protección constitucional que le asiste a este tipo de obligaciones.

8.10. Estrategia Situaciones Administrativas

El Área de Talento Humano efectúa el control de situaciones administrativas como los son: permisos, licencias, comisiones, vacaciones, que generan ausentismo laboral y el cumplimiento de la jornada laboral conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente de acuerdo con la modalidad de vinculación de los servidores públicos de la Entidad.

Esta estrategia tiene por objeto garantizar el cumplimiento de las funciones de la Entidad dentro de los parámetros de servicio establecidos para el efecto y efectuar el control y seguimiento de los indicadores y requisitos legales establecidos para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.11. Estrategias En La Preparación Del Retiro Del Personal

En este aspecto la Entidad desarrolla todas las actividades para dar cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) artículo 262 de la Ley 100 de 1993, concordante ello con lo dispuesto en el artículo 2.2.10.7. Del Decreto 1083 de 2015 numeral “2. *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. Y numeral 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.*”

Una de las actividades del Plan de Bienestar debe estar relacionada con la desvinculación asistida; contemplando la sensibilización y capacitación del personal desvinculado o que esté próximo al retiro del servicio, para ayudarle a afrontar la situación de desempleo o cambio

De vida con actitud positiva y para que desarrolle estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación. Así mismo, se debe incluir también una actividad dirigida a los pre-pensionados; esta debe estar orientada a preparar a esta población, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos,



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestros "Ciudadanos" dedicados
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL



La seguridad
es de todos

Mindefensa



Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que le faciliten asumir el retiro de la vida laboral.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429

Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestra Unidad Armada,
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA



9. PLAN PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO

Establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad con ética y excelencia, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano que permite alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

PROPÓSITO

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

MARCO NORMATIVO

Decreto 1499 de 2017 Artículo 1 que sustituyó el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.

Manual Operativo de Implementación DAFP 1. Dimensión Talento Humano 1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

MODALIDADES NORMAS PARA LA EFICIENTE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con la Resolución 141 de 2015 por medio de la cual se adopta las Normas para la Eficiente Gestión del Talento Humano a continuación se relacionan las modalidades por medio de las cuales los Trabajadores Oficiales de la Entidad, tiene movilidad, crecimiento y desarrollo dentro de la planta de personal con el objeto de garantizar la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los cargos de los trabajadores oficiales, y así incentivar el desempeño en niveles de excelencia para asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación del servicio, así:

Modificación de Escala. Es la posibilidad que tiene un trabajador oficial de acceder a un cargo inmediatamente superior al de la escala en el que se encuentra



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestras Fuerzas Armadas,
para Colombia entera.

MINISTERIO DE DEFENSA
DE COLOMBIA



o cambiar de nivel con el cumplimiento de los requisitos en el caso de técnico y profesionales universitarios conforme a las necesidades del servicio y disponibilidad presupuestal.

Modificación de Categoría. Es la posibilidad que tiene un trabajador oficial de ejercer un cargo de la categoría mandos medios, en el nivel especializado, como excepción a la modalidad de modificación de escala

Modificación de Rotación. Es la posibilidad de realizar movimientos de trabajadores oficiales con capacidad de desempeñarse en otras áreas de la Entidad cumpliendo el perfil, dadas las necesidades del servicio, de acuerdo con la naturaleza global de la planta, conservando la escala salarial que ostenta y con modificación de las obligaciones contractuales.

RESPONSABILIDADES

El Área de Trabajo de Talento Humano de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía será el responsable de elaborar el Plan de Previsión de Personal y actualizarlo de manera anual teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la rotación de personal y el otorgamiento de modificaciones de escala y categoría a los Trabajadores Oficiales de la Entidad.

METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía para la vigencia 2018, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal e identificación fuentes de financiación de personal.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal comprende de una parte, el estudio efectuado por el Área de Talento Humano respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada a 31 de diciembre de 2017.

De otra parte, se analizó las personas que accedieron a modificación de escala y categoría y rotación para la vigencia 2017.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestros futuros soldados,
para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ECONOMÍA

10. PLAN DEL SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

OBJETIVO

Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, desarrollando actividades que dentro del marco legal y en correspondencia con la política de la Entidad garanticen un medio de trabajo saludable y seguro para los funcionarios.



Figura 3.

Fuente: Elaboración propia Área de Talento Humano



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
 Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
 Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
 Por nuestros valores éticos, para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA ECONÓMICA DE COLOMBIA



Cronograma de Actividades

Tabla 1 Cronograma Actividades Medicina Preventiva

Medicina Preventiva y Vigilancia Epidemiológica	
Higiene postural (Inspecciones puestos de trabajo)	Agosto 01 y 02
Jornadas Deportivas	Junio a Octubre
Medición Riesgo Psicosocial	Agosto 21 al 24
Cultura de Autocuidado	Septiembre 05
Semana de la SALUD	Septiembre 24 al 28
Riesgo Biológico	Octubre 03
Divulgación Aspectos Generales del SGSST	Frecuentemente
Actividades de Promoción y Prevención según casos	Frecuentemente
Tips de Promoción y Prevención	Mensual
Reunión COPASST y Comité de Convivencia	Mensual y Trimestre
Estilos de Vida y Trabajo Saludables	Noviembre 01
Escuelas Terapéuticas	Agosto a Noviembre
Auditoria ARL y Evaluación	20 al 23 de Noviembre

Tabla 2 Cronograma Actividades Seguridad Industrial

Higiene y Seguridad Industrial	
Inspecciones(Extintores, botiquín y epp) Brigada de emergencia	Julio
Simulacros	Julio 31 Octubre 24
Primeros Auxilios	Septiembre 13
Curso SGSST 50 horas	En agosto debe quedar terminado el curso virtual
Prevención en Riesgo Público	Agosto 03 Septiembre 06
Pista de Entrenamiento Brigada de Emergencia	Octubre 19
Seguridad en Bodegas y Almacén	Noviembre 14
Coordinación del Plan de Ayuda Mutua Capacitación Brigada de Emergencia	Frecuentemente con Intercan Agosto a Noviembre

Fuente: Elaboración autor

Fuente: Elaboración propia Área de Talento Humano



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 Nº 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestros futuros soldados, para Colombia entera.

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA