

2020

Plan Estratégico de Talento Humano

2020

ÁREA DE TALENTO HUMANO

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA



CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 6 |
| 2. PROPOSITOS PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO AÑO 2020 .7 | 7 |
| 3. MARCO NORMATIVO..... | 8 |
| 4. ALCANCE..... | 13 |
| 5. OBJETIVO..... | 13 |
| 5.1. Objetivos Específicos..... | 13 |
| 6. PLANEACIÓN ESTRÁTEGICA DEL TALENTO HUMANO..... | 14 |
| 6.1. Diagnostico..... | 14 |
| 6.1.1. Medición de ambiente laboral..... | 14 |
| 6.1.2. Medición formulario único de reporte de avances de la gestión FURAG..... | 15 |
| 6.1.3. Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI – 2019 16 | 16 |
| 6.1.4. Resultados encuestas de bienestar..... | 17 |
| 7. PLAN ESTRATÉGICO ÁREA DE TALENTO HUMANO..... | 17 |
| 7.1. Estrategias de la Gestión del Plan Estratégico 2019-2020..... | 19 |
| 8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020 22 | 22 |
| 9. PLANES Y PROGRAMAS VIGENCIA 2020..... | 26 |
| 9.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos..... | 26 |
| 9.2. Programa de Bienestar e Incentivos..... | 26 |
| 9.2.1. Política de bienestar..... | 26 |
| 9.2.2. Reconocimientos, premios y condecoraciones..... | 27 |
| 9.2.3. Incentivos..... | 27 |
| 9.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 28 |
| 9.4. Plan Institucional de Capacitación..... | 28 |
| 9.5. Nómina y Prestaciones Sociales..... | 29 |
| 9.6. Administración Del Pasivo Pensional..... | 29 |





9.7. Preparación del Retiro del Personal30

10. MEDICIÓN Y CONTROL DEL PLAN ESTRATÉGICO31

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1



CO-SI-CER507703



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

VERIFICADO INTERNACIONALMENTE
ISO 9001:2015

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Marco Normativo Área de Talento Humano | 8 |
| Tabla 2. Plan Estratégico de Talento Humano Desarrollo de las Dimensiones | 22 |
| Tabla 3. Indicadores de Gestión Talento Humano | 31 |

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1



CO-SI-CER507703



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestros Fuercas Armadas,
para Colombia entera.

VERIFICADO POR INSTITUTO NACIONAL DE CALIFICACIONES

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---------------|----|
| Figura 1..... | 14 |
| Figura 2..... | 15 |
| Figura 3..... | 16 |
| Figura 4..... | 17 |
| Figura 5..... | 20 |

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1



CO-SI-CER507703



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

VIGILADO ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE REGISTROS



1. INTRODUCCIÓN

La Gerencia Estratégica del Talento Humano, en Caja Honor establece a la persona como el centro de la gestión, esencial para el éxito y ventaja competitiva sostenible, logrando el compromiso y buen desempeño de todo el equipo humano, asegurando la idoneidad y excelencia de su trabajo, que responda a los objetivos estratégicos y expectativas organizacionales, a partir de la cultura organizacional basada en principios valores y un comportamiento ético superior.

Para tal fin, desde en el direccionamiento estratégico establece como objetivo, el desarrollo de las competencias del talento humano y la consolidación del modelo de felicidad, necesidad constante en la dinámica organizacional en los lineamientos estratégicos, transversal a los objetivos corporativos y propósito de la misión institucional con talento en vocación de servicio, espíritu innovador y liderazgo, para satisfacción y bienestar de los miembros de la Fuerza Pública.

Desde el Plan Nacional de Desarrollo, 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.

El desarrollo de la persona en sus diferentes dimensiones, responde a atributos de calidad desde la selección de perfiles y competencias idóneas, de acuerdo con las prioridades en planes y programas del plan estratégico, vinculación en modalidad y naturaleza del empleo, con un proceso de adaptación a las cultura y políticas institucionales, el conocimiento del direccionamiento estratégico, los proceso operativos y rol a desempeñar, el fortalecimiento de las competencias, orientado a la calidad y excelencia en el servicio, en condiciones y hábitos de vida saludable establecidos en el sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo, y un sistema de estímulos y bienestar, que establecen la armonía y el ambiente laboral durante el ciclo laboral.

Desde este enfoque, la gestión estratégica del Talento humano se desarrolla en caja Honor, alienada con el plan estratégico año 2019 a 2020, con un componente a adicional **en generar una cultura de innovación y excelencia en el servicio**, apoyados en tecnologías de la información, creando valor en los publico con procesos más eficientes, tendencias y estilos de trabajo, en la transformación y cambios de las empresas en crear y satisfacer las necesidades de los afiliados.





2. PROPOSITOS PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO AÑO 2020

El modelo Integrado de planeación y Gestión (MIPG) establece como la principal dimensión el Talento Humano, política que transforma el modelo tradicional y operativo, gestión que Caja Honor en su trayectoria ha establecido siempre desde consigna fundamental la integridad de la persona, el respeto y la felicidad de la persona, se refleja mas allá de la misión institucional a contribuir y vivir la filosofía de trabajo edificar sueños con el corazón, traducido en felicidad para las familias y los afiliados.

Es así como la planeación estratégica del Talento humano es la construcción de una organización competitiva por un equipo humano, basando su gestión en:

- **Pasión y compromiso**

Cultura de alto desempeño, crecimiento, sostenibilidad, mejoramiento pasión por servir.

- **Modelo de felicidad laboral**

Confianza, camaradería, orgullo y trabajo en equipo

- **Modelo de liderazgo**

Inspiración, permite que las cosas pasen, generosidad, resultados e integridad

- **Modelo de competencias**

Dinamismo, conocimiento, innovación y transformación

- **Normas para la eficiente Gestión del Talento Humano**

Desarrollo, reconocimiento, incentivos, trabajo con excelencia.

- **Código de integridad, ética y conducta**

Cultura organizacional principios valores y un comportamiento ético superior.

- **Innovación, transformación digital y gestión de conocimiento**

Optimización de recursos, rentabilidad, curvas de aprendizaje, satisfacción del afiliado y una ventaja competitiva sostenible



3. 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.

Tabla 1. Marco Normativo Área de Talento Humano

| 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 | 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 |

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|---|--|--|
| 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 815 de 2018 | Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública. | Competencias |
| 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 |

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CERS07703



| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|--|---|
| 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 |

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CERS07703



| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--|--|----------------------------------|
| 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 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 063 de 2016 | 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 |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CERS07703





4. 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 programas (Provisión y plan vacantes, capacitación, Incentivos y Bienestar), 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.

5. OBJETIVO

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

5.1. Objetivos Específicos

- Fortalecer y desarrollar habilidades en liderazgo, como estrategia para el desarrollo de equipos de trabajo, alineados al cumplimiento de los objetivos de la Entidad
- 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.
- Consolidar el modelo de felicidad laboral, mediante la identificación de necesidades que permitan mejorar las condiciones y calidad de vida del personal.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional basada en principios, valores y un actuar ético, conductas que deben caracterizar a los funcionarios en la Entidad, brindando una confianza y seguridad en la administración de los recursos de los afiliados.
- Implementar los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo, conforme la normatividad y políticas de la Entidad.
- 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.

6. PLANEACIÓN ESTRÁTEGICA DEL TALENTO HUMANO

6.1. Diagnostico

6.1.1. Medición de ambiente laboral

Para el 2019 en la medición al clima laboral en la Entidad, se realiza a través de firma Great Place to Work enfocada en medir la apreciación general, percepción y necesidades de los funcionarios.

Este modelo analiza 5 dimensiones y 25 variables que evalúa la percepción persona- Administración, persona pares y persona organización. Se obtuvo un resultado general de 90.7 “Muy sobresaliente”, logrando aumentar el índice 9.3 y esto se ve reflejado en el aumento de calidad de vida laboral a partir de las estrategias de bienestar e incentivos que se llevaron a cabo durante la gestión.

| Dimensión | Valoración | | Tendencia |
|------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------|
| | Previa | Actual | |
| Credibilidad | Alta | Muy alta | Favorable |
| Respeto | Alta | Excelente | Muy favorable |
| Imparcialidad | Alta | Alta | Estable |
| Camaradería | Alta | Muy alta | Favorable |
| Orgullo | Muy alta | Alta | Desfavorable |
| Apreciación general | Muy alta | Excelente | Favorable |
| Índice del Ambiente Laboral | 81.4 | 90.7 | Favorable |
| Estadio de Valoración | Sobresaliente | Muy Sobresaliente | |

Figura 1.

Fuente: (Great Place to Work, 2019)

A partir de un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos en la medición de ambiente laboral del 2017 a 2019, a pesar de encontrar un avance considerable, podemos identificar en las variables que debemos enfocarnos, para mejorar la experiencia del empleado en la dimensión imparcialidad relacionado equidad en la remuneración y ausencia de favoritismo y orgullo de equipo, las cuales se deben trabajar de acuerdo con las políticas y cultura de la Entidad.



En el análisis realizado para cada una de las dimensiones a pesar de encontrarse en buen nivel debemos establecer prioridad en las variables de calidad de vida, sentido de equipo y continuar fortaleciendo el ADN en los líderes para que todos se encuentren en el nivel promedio de la entidad y quienes movilizan y adoptan medidas para evitar favoritismo, aumentar la participación y promueven las políticas en relación con la felicidad y productividad de la persona.

6.1.2. Medición formulario único de reporte de avances de la gestión FURAG

Para el 2019, conforme la metodología y resultados establecidos por el DAFP, en la evaluación de las diferentes rutas de creación de valor. En la política de talento humano se obtuvo un resultado de 92.4, siendo la más alta para las Entidades del Estado.

Por otro lado se encuentra el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG donde se evalúan las rutas de valor asociadas al modelo, las cuales tienen los siguientes resultados:

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
|---|------------|---|------------|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 99 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 98 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 99 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 99 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 100 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 100 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 100 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 99 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 100 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 100 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 100 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 100 |
| | | - 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 | 100 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 100 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 100 |
| 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: (Área de Talento Humano, 2019)





Se realizó un control específico, permitiendo mejorar los resultados del autodiagnóstico cubriendo las brechas del programa Estado Joven, teletrabajo, horario flexible y Servimos.

6.1.3. Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI – 2019

La encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI es una encuesta por la cual se consolida anualmente la información de la percepción de más de 25.000 servidores públicos que trabajan en las entidades del orden nacional del poder ejecutivo, judicial y legislativo, organismos de control, organización electoral, corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental sobre la administración pública en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios. (DANE, 2019).

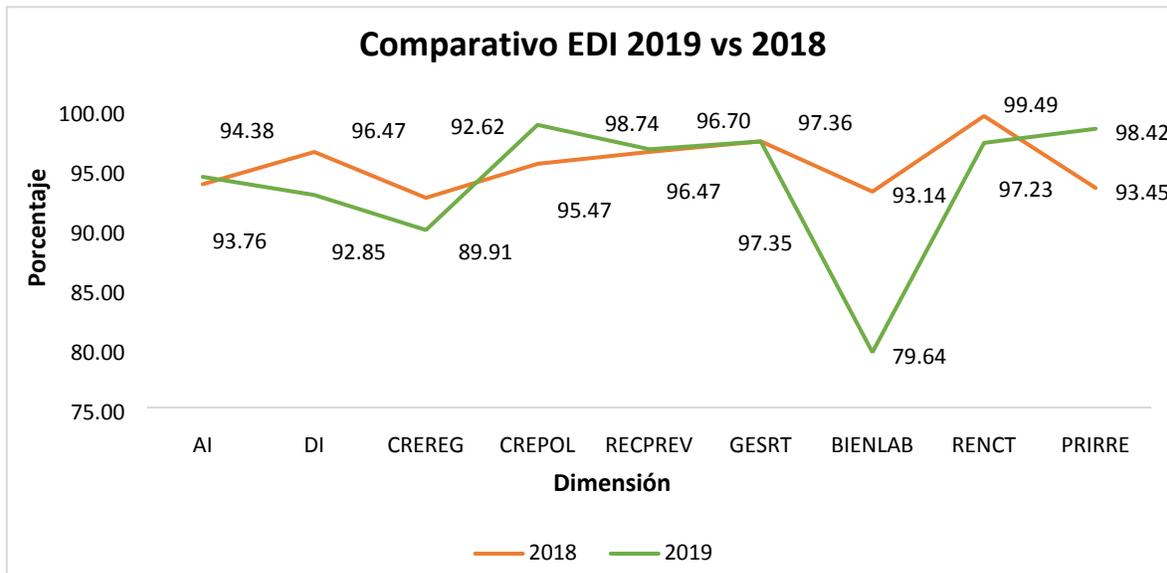


Figura 3.
Fuente: (DANE, 2019)

A partir de estos resultados se puede observar que la percepción en la dimensión de bienestar laboral la percepción disminuye frente a la del año 2018, sin embargo, esto obedece al sistema de remuneración, ítem que se trabaja y será una oportunidad continuar presentando la modificación de estructura para esta vigencia.

6.1.4. Resultados encuestas de bienestar





Para mejorar las condiciones del personal, se realiza una medición trimestral de los diferentes planes y programas que contribuyen e impacto en la calidad de vida laboral, mediante una encuesta interna para medir la satisfacción.

La tendencia durante la vigencia 2019 fue positiva con un nivel de percepción satisfactoria de 96.23% alcanzando como punto más favorable el 97.51% durante todo el año teniendo. A partir de estos resultados, las recomendaciones, observaciones y necesidades identificadas se planifica la administración del talento humano teniendo como base las actividades lúdicas, torneos deportivos y los incentivos institucionales.

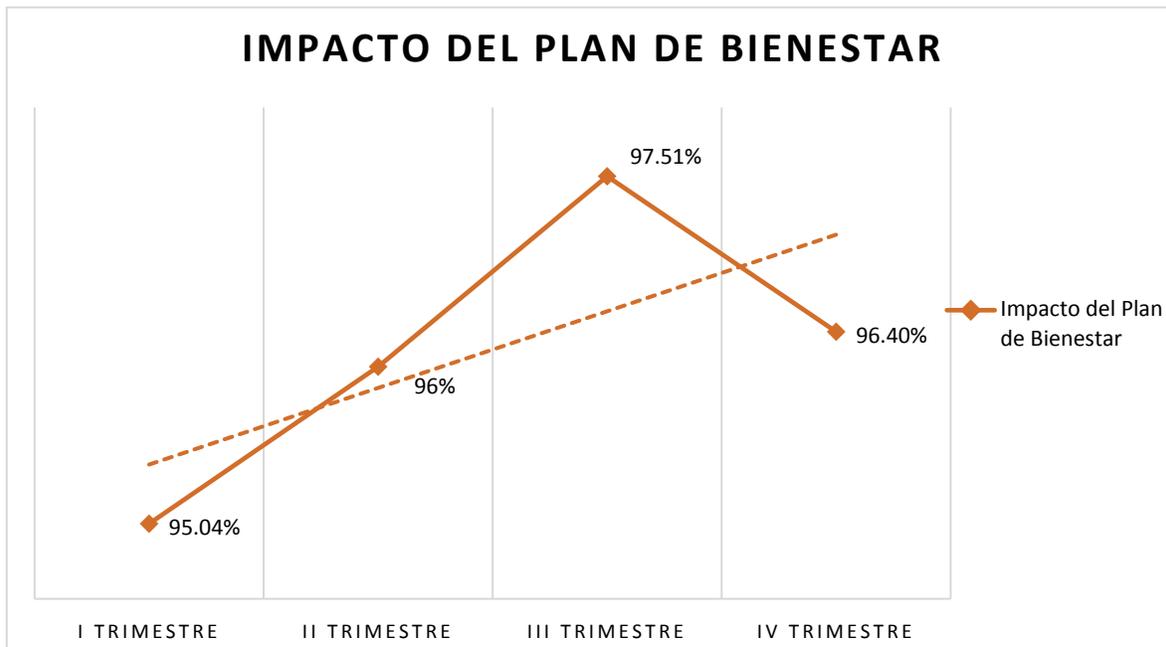


Figura 4.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

7. PLAN ESTRATÉGICO ÁREA DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del talento Humano, desarrolla el objetivo estratégico, enmarcado en “Desarrollar las competencias del Talento Humano y consolidar el modelo de felicidad laboral”.

En alineación al Direccionamiento estratégico, un equipo humano con vocación de servicio, espíritu innovador y liderazgo, para satisfacción y bienestar de los miembros de la Fuerza Pública.

Con fundamento en lo anterior y las brechas de cada uno de los diagnósticos evaluados y las necesidades del personal alineado a los objetivos estratégicos,





orientado siempre fortalecer y reconocer a la persona como el centro de gravedad de la gestión, nos enfocaremos en los planes y programas del personal a:

- Calidad de vida
- Sentido de equipo
- Desarrollo y reconocimiento
- Análisis compensación y remuneración.

Calidad de vida laboral

El ser humano para el bienestar y felicidad se deben tener en cuenta de manera integral, manteniendo un equilibrio entre el saber, el hacer y el sentir.

Como estrategia, se fortalecen el modelo de felicidad definido como la actitud para la autorrealización de sí mismos, y en cada una de sus categorías que corresponde a: Liderazgo, 2.) objetivos claros, desarrollo y fluidez en el trabajo, 3) hábitos de vida y trabajo saludable, trabajo en equipo y cada una con propósitos que a partir de la generación, necesidades se deben dar mayor énfasis en cubrir las expectativas, esto conlleva a el equilibrio de vida, trabajo y al igual que una persona feliz se obtienen resultados en las metas organizacionales y permite ser más competitivos.

Sentido de equipo

Saber relacionarse de manera amable y con empatía con los demás y uno mismo es fundamental en la convivencia del día a día donde estamos la mayor parte del tiempo, esto facilita los resultados y aporte de un equipo de trabajo. En el modelo es esencial trabajar en que la persona sienta orgullo de su equipo y comprenda el punto de vista del otro que eso complementa esfuerzos para ser más eficientes.

Desarrollo y reconocimiento

El ser humano requiere ser valorados con respeto, dignidad, atención. La persona desea que los valoren por capacidades y habilidades, y de un modo u otro desean tener posibilidad de desarrollo. En esta categoría se debe fortalecer en valorar a las personas en decirles como están haciendo las cosas, como va su carrera, qué expectativas tiene.

Otra forma de desarrollo y por la generación que tiene la Entidad el involucrar a los empleados es a través de los objetivos con metas y entregables en corto plazo no esperar cada semestre, sino de manera constante, esto genera satisfacción de lograr y celebrar resultados y un ganar-ganar siendo beneficio para todos.



Análisis y compensación

La equidad hacia el interior de la Entidad y en relación con el mercado, otro de los pilares fundamentales e influye en el ambiente laboral de acuerdo con la percepción de la persona.

En las modalidades establecidas para el desarrollo y crecimiento en los niveles de la Entidad, permite un análisis anual de los requisitos y competencias del personal que accede y puede ascender.

7.1. Estrategias de la Gestión del Plan Estratégico 2019-2020

Desarrollo de Competencias del Talento Humano: Contar con talento humano competente, innovador, con vocación de servicio, comprometido al cumplimiento de los objetivos institucionales es fundamental para el desarrollo de los proyectos que son impulsados desde la gerencia general y la generación de valor agregado a cada uno de los procesos desde el desarrollo de sus habilidades, por eso el Plan Interno de Desarrollo (PID) con la iniciativa EVOLUCIONA busca crear valor con los colaboradores, permitiendo a la Entidad marcar la diferencia entre el sector empresarial, contando con el mejor Talento.

Marca Empleadora: la iniciativa nace de la necesidad de transmitir una excelente imagen corporativa ante los funcionarios nuevos y antiguos, afiliados, partes interesadas y ante la sociedad en general, teniendo en cuenta las numerosas ventajas que conlleva tener una Marca Empleadora como atraer y fidelizar al mejor talento humano, aumentar la reputación y el compromiso general de los funcionarios, entre otros.

Cultura de Innovación: Como parte del objetivo estratégico “Promover la innovación y transformación digital en la prestación del servicio y la mejora continua de los procesos” se desarrolla la estrategia de la cultura de innovación con el objetivo de motivar en los funcionarios y colaboradores el espíritu de innovación, la capacidad de analizar y resolver problemas creativamente, personal propositivo con disposición a los cambios positivos y la gestión del conocimiento, todo esto para que se logre un aporte significativo a la gestión de los procesos.

Soportado en el Plan de Capacitación Institucional y bajo las directrices de la Gerencia General se generará la cultura de innovación “INNOVA 1.0” bajo el enfoque de análisis del servicio y la transformación digital de los procesos, los cursos y las líneas de aprendizaje serán controladas por el Área de Talento Humano bajo la metodología de participación voluntaria en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación.





Mentoring a los Procesos: Para fortalecer la humanización del servicio se tiene que abordar no solamente como la atención a los afiliados sino también como la atención de las necesidades y expectativas del cliente interno, su desarrollo y curva de aprendizaje. A partir de una línea de trabajo con los procesos se implementará la estrategia de “Mentoring a los Procesos” basado en las necesidades de cada uno en términos de personal, modelo de desempeño y curva de aprendizaje, condiciones laborales, equidad salarial, desarrollo de las funciones y cumplimiento de los objetivos.



Figura 5.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

Certificación ISO 45001:2018 SGSST: Lograr la excelencia en cada uno de los procesos es el reto día a día para el Área de Talento Humano y dentro de este propósito se encuentra inmerso el SGSST de la Entidad, el cual esta implementado al 100% de acuerdo a los estándares normativos de vigentes aplicables enfocados a la medicina preventiva e higiene y seguridad industrial y como objetivo tiene aportar bienestar y las mejores condiciones laborales a los funcionarios.

Certificar el SGSST de la Entidad en la norma ISO 45001:2018 es el siguiente paso para la excelencia del proceso otorgando la confianza a los funcionarios que el sistema que los acobia se desarrolla bajo estándares universales que integran el bienestar del personal con las condiciones laborales y calidad de vida, para lo cual





se desarrollara un plan de trabajo basado en los resultados y recomendaciones de la auditoría interna realizada en el 2019 al SGSST con miras a la certificación.

No se pueden ver estas estrategias como entes individuales, son parte de un objetivo estratégico de consolidar el modelo de bienestar y fortalecer las competencias del talento humano, y bajo esa concepción deberán ser desarrolladas, a la par, en procesos colaborativos en donde los resultados de cada una sea retroalimentación para las otras y una base para el desarrollo de los procesos desde el Área de Talento Humano.

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1



CO-SI-CER507703



Grupo Social y Empresarial de la Defensa
Por nuestros Fuercas Armadas, para Colombia entera.

VERIFICADO INTERNACIONALMENTE
ISO 9001:2015

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020

El Plan Estratégico de Gestión Humana, se desarrolla de acuerdo con planeación estratégica y ciclo de vida del funcionario durante su etapa laboral, integrando las políticas y elementos de la dimensión de Talento Humano como corazón del modelo hacia las otras dimensiones.

Tabla 2. Plan Estratégico de Talento Humano Desarrollo de las Dimensiones

| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor | Dimensiones Asignadas | Proceso | Beneficiarios |
|---|----------------------|--|----------------------------|-----------------------|--------------|---------------|
| Ruta | Variables | Actividades | | | | |
| RUTA DE CRECIMIENTO Liderando con Talento | Cultura de liderazgo | Diseñar el Plan Institucional de Capacitación conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación | Planeación | D2,D4 | Capacitación | Servidores |
| | | Modelo de Liderazgo | Desarrollo | D2,D4 | Capacitación | Servidores |
| | | Promover los lineamientos de compromisos de mejoramiento individual para los servidores que obtengan una calificación menor de 90 puntos | Desarrollo | D2, D4 | Capacitación | Servidores |
| | Bienestar | Programa de sponsor para el personal que se vincula a la Entidad. | Ingreso | D2,D4 | Capacitación | Servidores |

| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor | Dimensiones Asignadas | Proceso | Beneficiarios |
|------------------------------|-----------------------------------|---|----------------------------|-----------------------|--------------|---------------------------|
| Ruta | Variables | Actividades | | | | |
| | | Reinducción para el personal sobre las políticas institucionales y cambios organizacionales | Ingreso | D2,D4 | Capacitación | Servidores |
| | | Plan de capacitación y ejes temáticos | Desarrollo | D2, D4 | Capacitación | Servidores |
| | | Planes que respondan a las condiciones y calidad de vida | Planeación | D2 | Bienestar | Servidores |
| | | Promover las acciones como servidores públicos. | Desarrollo | D2,D4 | Capacitación | Servidores |
| | | Entrevistas de retiro, análisis y planes de intervención | Retiro | D4 | Retiro | Servidores |
| | | Trabajo en equipo y actividades de integración | Desarrollo | D4 | Bienestar | Servidores |
| | Liderando con Valores | Socialización Código de Ética e Integridad | Planeación | D3 | Bienestar | Servidores |
| | | Cultura organizacional en principios, valores y comportamiento ético. | Desarrollo | D2 | Bienestar | Servidores y Contratistas |
| | Servidores que saben lo que hacen | Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de los funcionarios. | Desarrollo | D4 | Vinculación | Servidores y Contratistas |

| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor | Dimensiones Asignadas | Proceso | Beneficiarios |
|------------------------------|-----------|---|----------------------------|-----------------------|--------------|---------------|
| Ruta | Variables | Actividades | | | | |
| | | Actividades del pasivo pensional y pre pensionados | Desarrollo | D2 | Bienestar | Servidores |
| | | Información evaluación gerentes públicos y acuerdos de gestión. | Desarrollo | D2 | Capacitación | Servidores |
| | | Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano | Desarrollo | D2 | Capacitación | Servidores |
| | | Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad. | Desarrollo | D2 | Capacitación | Servidores |
| | | Aplicar conjuntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran. | Retiro | D2, D6 | Retiro | Servidores |

| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor | Dimensiones Asignadas | Proceso | Beneficiarios |
|---|-------------------------------|---|----------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------|
| Ruta | Variables | Actividades | | | | |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | Cultura basada en el servicio | Aplicar conjuntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran. | Desarrollo | D2,D5,D7 | Talento Humano | Servidores |
| | | Actualización normativa y aplicación en las relaciones laborales. | Desarrollo | D2 | Bienestar / SGSST | Servidores |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | Hacer siempre las cosas bien | Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. | Desarrollo | D2 | Nómina | Servidores |
| | | Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad. | Desarrollo | D2,D3,D7 | Talento Humano | Servidores |
| | | Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento. | Desarrollo | D4 | Vinculación y Permanencia | Servidores |

| Dimensión del Talento Humano | | | Ciclo de Vida del Servidor | Dimensiones Asignadas | Proceso | Beneficiarios |
|--|--|---|----------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------|
| Ruta | Variables | Actividades | | | | |
| | | Evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión. | Desarrollo | D3 | Talento Humano | Servidores |
| RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento | Entendiendo personas a través del uso de los datos | Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano. | Desarrollo | D2 | SIGEP | Servidores |
| | | Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor. | Desarrollo | D5 | Vinculación y Permanencia | Servidores |
| | | Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana. | Desarrollo | D5 | Talento Humano | Servidores |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703



TICOLCOT - ORGANIZACIÓN NACIONAL DE DEFENSA



9. PLANES Y PROGRAMAS VIGENCIA 2020

De acuerdo con el Plan Estratégico de la Entidad, el Modelo de Planeación y Gestión se establecen los planes conforme los lineamientos del Decreto 620 de 2019, que desarrollan las Estrategias de la gestión del Talento Humano, establecidas igualmente en procedimientos y conforme las políticas y marco normativo aplicable, así:

9.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

La Planta de personal de la Entidad se encuentra establecida mediante los Decretos 1900 y 1901 de 2013, fijando 15 empleados públicos y 267 trabajadores oficiales, compuesta de acuerdo a lo establecido en la Tabla organizacional de la resolución interna 609 de 2019.

De acuerdo con la anterior, conforme las vacantes existentes se adelanta la selección y vinculación del personal, mediante diferentes fuentes en procesos que aseguren la idoneidad y seguridad conforme la planta global de la Entidad.

En estos procesos y conforme las necesidades se debe dar cumplimiento a la inclusión en cumplimiento de los Decreto 2011 de 2017; 1800 de 2019, 2635 de 2019 y las normas que se expidan en mejorar las condiciones de empleo ordenadas por el Gobierno Nacional.

9.2. Programa de Bienestar e Incentivos

9.2.1. Política de bienestar

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, establece a la persona como centro y éxito de la gestión, donde prevalece la integridad, bienestar y desarrollo de los funcionarios e integración familiar, brindando las condiciones de trabajo y estilo de vida saludable.

La condición y calidad de vida del funcionario es la prioridad, por esto se encuentra como política institucional y se revisa permanentemente los beneficios y condiciones de trabajo, midiendo su impacto, a fin de intervenir en espacios o factores que incidan en el bienestar y resultados del personal, conforme lo establecido en la Resolución 728 de 2019.

En esta dimensión se consolida el modelo de Felicidad Laboral en desarrollo en la categoría de estilos de vida y trabajo saludable integramos las actividades establecidas tradicionalmente o por normatividad, No obstante, en estrategias de





cuidado y valoración de las personas, que no conlleven a invertir recursos se orientan a una gestión con armonía, en familia y el compromiso.

En las actividades se encuentran

- Actividades socioculturales y Deportivas
- Artísticas y Culturales
- Educación en arte
- Cambio organizacional
- Inducción, bienvenida y adaptación laboral
- Preparación a los pre pensionados para el Retiro del Servicio
- Trabajo en equipo
- Día de la Familia Caja Honor
- Promoción del uso de la bicicleta
- Día del Servidor Público
- Horarios flexibles y Teletrabajo
- Celebraciones de profesiones y cumpleaños

9.2.2. Reconocimientos, premios y condecoraciones

Establecidas en la resolución interna 609 de 2019, estos son los reconocimientos, premios y condecoraciones a los cuales un funcionario de la Entidad pueden ser otorgados por buen desempeño, excelencia y especialmente por ser un servidor integral en principios, valores y un comportamiento ético superior:

- Medalla Bienestar y excelencia
- Moneda Bienestar
- Escudo Institucional
- Placas, distintivos y esquelas
- Premio a la excelencia
- Premio a la transparencia
- Premio comercial del año
- Mención de Honor
- Empleado del mes
- Distintivo tiempo de servicio

9.2.3. Incentivos

Reconocer y contribuir al desarrollo de los funcionarios, orientados a exaltar el desempeño institucional y mejoramiento de las competencias, reflejado en mejoramiento continuo en desarrollo profesional y personal



Estos son otorgados en apoyos educativos, apoyo educación para hijos de funcionarios, incentivos a la gestión y por el rol de líderes por su nivel de responsabilidad.

9.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo

Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

Las actividades planeadas y ejecutadas en este plan de trabajo se soportan mediante el compromiso gerencial y las buenas prácticas de cultura y liderazgo acorde con las políticas institucionales y conforme al cumplimiento a la normatividad vigente Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.1. Donde se define las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante la expedición de la Resolución 0312 de 2019 con las nuevas disposiciones de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que establece el Ministerio de trabajo y con la intención de integrar y certificar a la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía bajo los estándares de calidad NTC-ISO 45001:2008.

9.4. Plan Institucional de Capacitación

El desarrollo del personal dentro del Plan de Capacitación Institucional se enfocará en la humanización del 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.

Así mismo al modelo de evaluación de desempeño se le ajustara la evaluación por competencias y evaluación técnica para garantizar una medición de desempeño que refleje realmente el potencial de los funcionarios y elimine estándares subjetivos que puedan estar afectando el proceso.



De igual forma 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 a su la misionalidad y proceso que impacte.

Evaluación del Desempeño

La evaluación de desempeño en la Entidad se realiza semestralmente evaluando a los funcionarios que cumplen los requisitos de antigüedad laboral en la misma, basada en el modelo de competencias establecido en el Manual de Directrices de Vinculación, Competencias y Perfiles. Para el año 2020 se establece plan de acción de fortalecimiento de competencias a nivel organización así: Orientación al resultado, Innovación y mejora continuo y orientación al cliente, lo anterior alineado a los retos organizacionales.

9.5. 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.

9.6. Administración Del Pasivo Pensional

Esta es una actividad estratégica a nivel institucional dado que tiene una injerencia directa en 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.

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.

9.7. 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 está relacionada con la desvinculación asistida, contemplando la sensibilización y capacitación del personal desvinculado o que esté próximo al retiro del servicio, para ayudarlo 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 al personal que se pensiona donde se hace en ceremonia pública por el tiempo y vida a la Entidad.

10. MEDICIÓN Y CONTROL DEL PLAN ESTRATÉGICO

Tabla 3. Indicadores de Gestión Talento Humano

| Indicadores de Gestión del Talento Humano | | | | |
|---|------------------------|---------------------------------------|---|-------------|
| Proceso | Frecuencia Seguimiento | Impacto | | |
| | | Descripción | Indicador | Meta |
| Selección y Vinculación | Mensual | Indicador de Rotación | $\left(\frac{\text{Salidas}}{\frac{\# \text{ empleados al inicio del periodo} + \# \text{ empleados al final del periodo}}{2}} \right) \times 100$ | $\leq 12\%$ |
| | | Tiempo de Cubrimiento de las Vacantes | $\frac{\text{Meta propuesta}}{\# \text{ días de cubrimiento de la vacante}}$ | ≥ 1 |
| Capacitación y Formación | Mensual | Impacto de las Capacitaciones | $\left(\frac{\text{Evaluación final Jefe} - \text{Evaluación inicial Jefe}}{\text{Nota Inicial Jefe}} \right) \times 100$ | $\geq 10\%$ |
| | | 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 | $\left(\frac{\# \text{ de personas con calificación mayor o igual a 90 en Metas Individuales}}{\# \text{ personas con evaluación del desempeño}} \right) \times 100$ | $\geq 90\%$ |
| Bienestar e incentivos | Trimestral | Percepción Bienestar | $\left(\frac{\# \text{ de personas con percepción satisfactoria}}{\# \text{ personas que participaron en las actividades de bienestar}} \right) \times 100$ | $\geq 93\%$ |

31

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CERS07703



TRICOLCOT - SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ECONOMÍA

| | | | | |
|---------------------------------|-----------|--------------------------------------|--|-------|
| | | Cumplimiento Cronograma de Bienestar | $\left(\frac{\# \text{ actividades ejecutadas Plan de Bienestar}}{\# \text{ Actividades programadas Plan de Bienestar}} \right) \times 100$ | 100% |
| Seguridad y Salud en el Trabajo | Semestral | Percepción SGSST | $\left(\frac{\# \text{ de personas con percepción satisfactoria SGSSt}}{\# \text{ personas que participaron en las actividades de SGSST}} \right) \times 100$ | ≥ 93% |
| | | Cumplimiento Cronograma de SGSST | $\left(\frac{\# \text{ actividades ejecutadas Plan SGSST}}{\# \text{ Actividades programadas Plan SGSST}} \right) \times 100$ | 100% |

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC-2992-1 CO-SI-CERS07703



TRUSTED PARTNER