



# PLAN ESTRATÉGICO DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO 2023

El plan estratégico de Talento Humano 2023, articula los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los planes que internamente son responsabilidad del Área, encaminados a los pilares laborales.

Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	4
<b>ALCANCE</b> .....	10
Demografía de Caja Honor .....	10
<b>OBJETIVO</b> .....	13
Objetivos Específicos.....	13
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023</b> .....	14
Cultura organizacional (ADN).....	14
Modelo de Felicidad Laboral .....	15
Política de Integridad y Conflicto de Interés .....	15
Competencias y Comportamiento Ético Superior.....	17
Proyección Laboral.....	17
<b>MAPA DE PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO</b> .....	18
<b>PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO</b> .....	19
Selección.....	19
Bienestar .....	20
Capacitación .....	21
Seguridad y Salud en el Trabajo .....	22
Relaciones Laborales.....	23
Viáticos y Tiquetes Aéreos.....	24
Nómina.....	24
Comunicaciones.....	25
<b>CRONOGRAMAS PROPUESTOS</b> .....	26
Actividades de Bienestar .....	26
Actividades de Capacitación .....	26
Actividades de Inducción.....	27
Actividades de SST .....	27
<b>MEDICIÓN Y CONTROL DEL PLAN ESTRATÉGICO</b> .....	30

## INTRODUCCIÓN

El Presente Plan del Área de Talento Humano 2023, quiere dar continuidad a los procesos establecidos para desarrollar las competencias y consolidar los cinco pilares Estratégicos, que se han venido adoptando desde la normatividad nacional, sin embargo, se le dará un enfoque novedoso en aras de la transformación que se generó el último año en el Área.

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

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

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

## MARCO NORMATIVO

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

o

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

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



	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.	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
Decretos 1661, 2164 de 1991, 2177 de 2006 y Resolución 048 de 2009	Régimen de Prima Técnica Empleados Públicos de la Entidad.	Nómina y prestaciones
Decreto 2699 de 2012	Bonificación de Dirección Gerente General de la Entidad.	Nómina y prestaciones

Resolución 445 de 2014 e Instructivo 01 de 2014	Bonificación de Liderazgo e Incentivo Eventual por Gestión Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Incentivos trabajadores oficiales
Convención Colectiva 1997, Acuerdo Junta Directiva 2 de 1998.	Prima de Servicios de Carácter Convencional (15) días para Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Nómina y prestaciones
Resolución 073 de 2009 Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Honorarios Junta Directiva.	Honorarios
Pacto Colectivo para Trabajadores Oficiales No Sindicalizados	Negociación Colectiva.	Área de Talento Humano
Resolución 620 de 2016	Manual de funciones, requisitos y competencias Empleados Públicos.	Área de Talento Humano
Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Capacitación y Bienestar
Resolución 569 de 2016	Adopta Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 100 de 1993 y Decreto reglamentarios. Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007.	Sistema General de Seguridad Social aplicable para Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad. Bonos y Cuotas Partes Pensionales.	Seguridad social
Circular Externa 100 de 1995, Circular 052 de 2007, 038 de 2009, 029 de 2014	Circulares externas de la Superintendencia Financiera de Colombia, establece los requisitos	Área de Talento Humano

	para roles en la condición de Entidad Vigilada	
Decreto 1260 del 2000 y Decreto 941 de 2002	Disposiciones que regulan la Normalización del Pasivo Pensional de la Entidad.	Área de Talento Humano
Resolución 300 de 2018	Por la cual se actualizan las disposiciones normativas que regulan el Comité Laboral, el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Área de Talento Humano
Resolución 275 de 2020	Reglamento Interno de Trabajo	Área de Talento Humano
Resolución 527 de 2019	Por la cual se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan otras disposiciones	Área de Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Área de Talento Humano
Resolución 728 de 2018	Actualización de disposiciones que regulan la administración del talento humano de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Entidad	Área de Talento Humano
Resolución 609 de 2019	Se modifica la Resolución 728 de 2018 y se dictan otras disposiciones	Área de Talento Humano
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el	Plan Institucional de Capacitación

	trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la	MIPG



	Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1496 de 2011	Garantiza igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres.	Área de Talento Humano
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad

Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

## ALCANCE

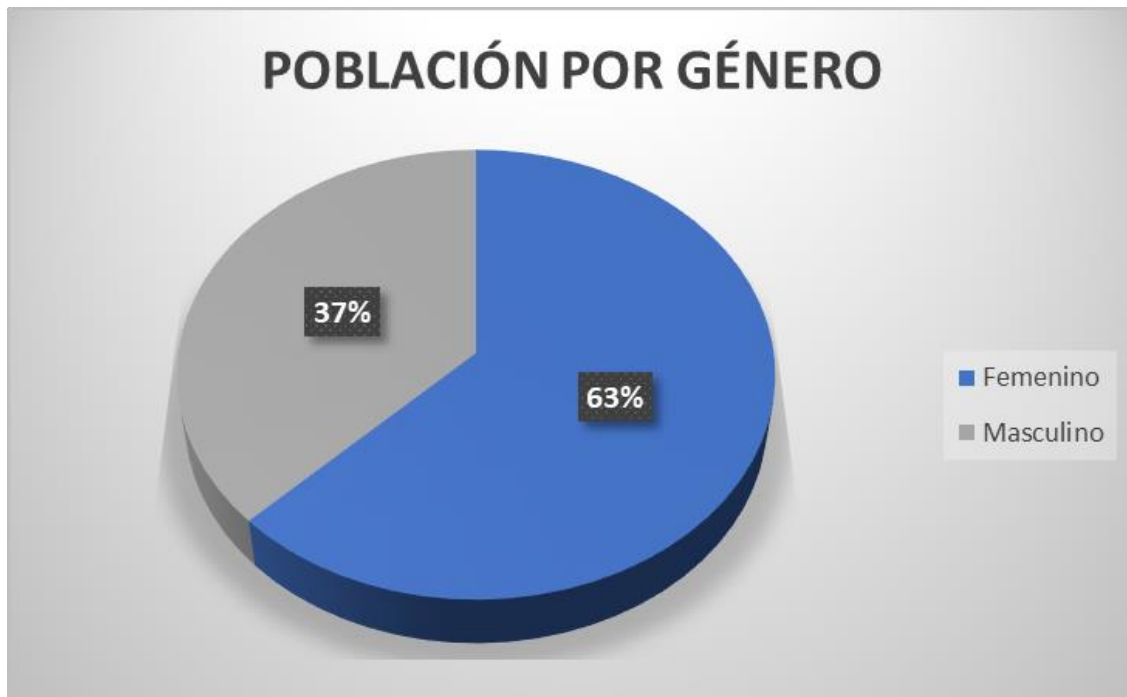
El Plan Estratégico de Talento Humano de Caja Honor, inicia con la identificación de las necesidades de la planta de personal; las cuales son consolidadas en planes y programas (Provisión y plan vacantes, capacitación, Incentivos y Bienestar aunados a los procesos del Área), y extensivo el plan del sistema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

### Demografía de Caja Honor

Para la elaboración del presente informe, Caja Honor cuenta con 369 funcionarios, distribuidos así:

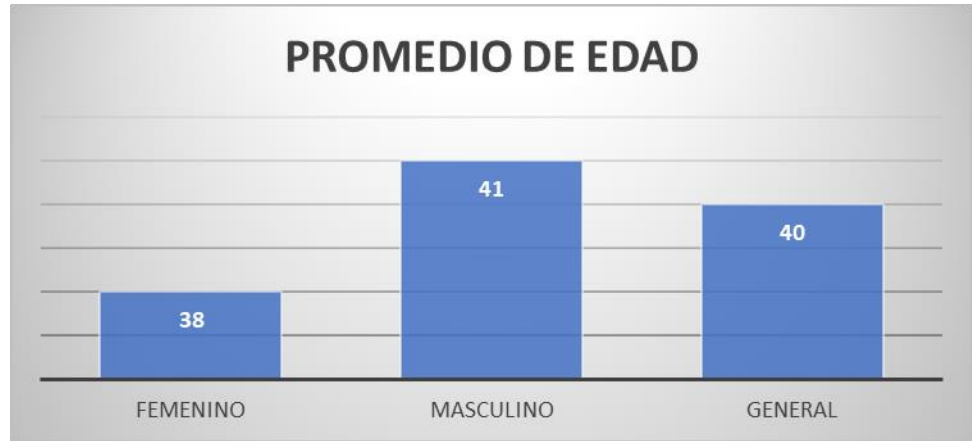
#### Género

Etiquetas de fila	Cuenta de NOMBRE COMPLETO
Femenino	231
Masculino	138
<b>Total general</b>	<b>369</b>



*Edad*

Columna	Promedio de Edad
Femenino	38 años
Masculino	41 años
General	40 años



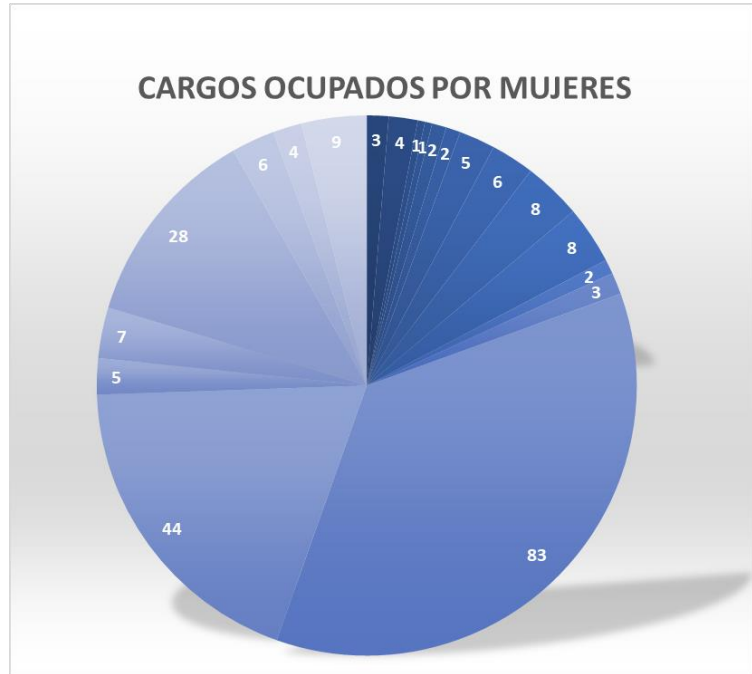
*Tipo de funcionario*

Tipo de Contrato	No
Femenino	231
Empleados públicos	8
Trabajadores oficiales	223
Masculino	138
Empleados públicos	7
Trabajadores oficiales	132
Total General	370



*Cargo*

Etiquetas de fila	Cuenta de NOMBRE COMPLETO
<b>Femenino</b>	<b>231</b>
ASISTENCIAL 01	3
ASISTENCIAL 02	4
ASISTENCIAL 04	1
JEFE DE OFICINA SECTOR DEFENSA	1
JEFE OFICINA ASESORA SECTOR DEFENSA	2
PROFESIONAL DE SEGURIDAD O DEFENSA	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 01	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 02	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 03	8
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 04	8
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 05	2
PROFESIONAL SECTOR DEFENSA	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 01	83
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 02	44
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 03	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 04	7
TECNICO 01	28
TECNICO 02	6
TECNICO 03	4
TECNICO 04	9
<b>Total general</b>	<b>231</b>



Etiquetas de fila	Cuenta de NOMBRE COMPLETO
<b>Masculino</b>	<b>138</b>
ASISTENCIAL 01	6
ASISTENCIAL 02	7
ASISTENCIAL 04	3
GERENTE GENERAL	1
JEFE OFICINA ASESORA SECTOR DEFENSA	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 01	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 02	8
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 03	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 04	10
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 05	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 01	43
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 02	12
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 03	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 04	3
SUBGERENTE DE ENTIDAD DESCENTR	4
TECNICO 01	13
TECNICO 02	4
TECNICO 03	2
TECNICO 04	4
<b>Total general</b>	<b>138</b>



## OBJETIVO

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

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

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

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

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

### Plan Estratégico de Talento Humano



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

#### Cultura organizacional (ADN)

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

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

#### Modelo de Felicidad Laboral

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

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



#### Política de Integridad y Conflicto de Interés

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

1. **HONESTIDAD.** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

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

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

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

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

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

Teniendo en cuenta que un funcionario INTEGRRO, practica los principios antes mencionados, se adhiere a los valores y toma sistemáticamente decisiones positivas, incluso cuando nadie esté mirando. El Área de Talento Humano, concentrara sus esfuerzos, para la vigencia 2023, mejorar el comportamiento observado en sus funcionarios, desde todos sus procesos misionales, que le permitan desde el inicio del ciclo de Vida del funcionario, identificar aquellas competencias personales que lo hacen merecedor de ingresar, crecer y permanecer en la organización.



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)



## Competencias y Comportamiento Ético Superior

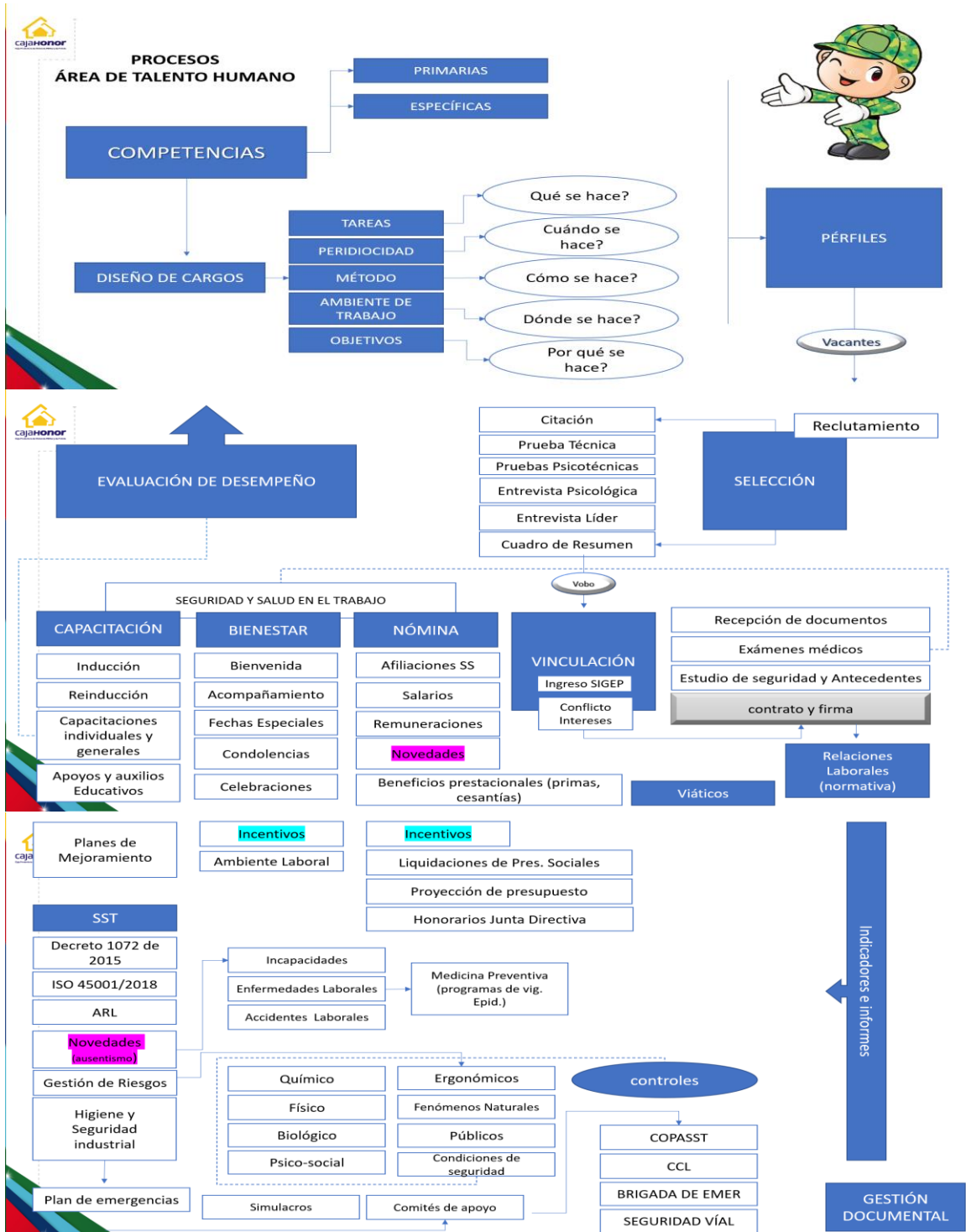
El Plan Nacional de Desarrollo, que mediante este plan se da continuidad en el Modelo Integrado de planeación y Gestión (MIPG), la gestión estratégica del Talento Humano es un factor relevante orientadas a la calidad de vida del servidor público, desarrollo de competencias, un sistema de estímulos y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

## Proyección Laboral

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

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

## MAPA DE PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO



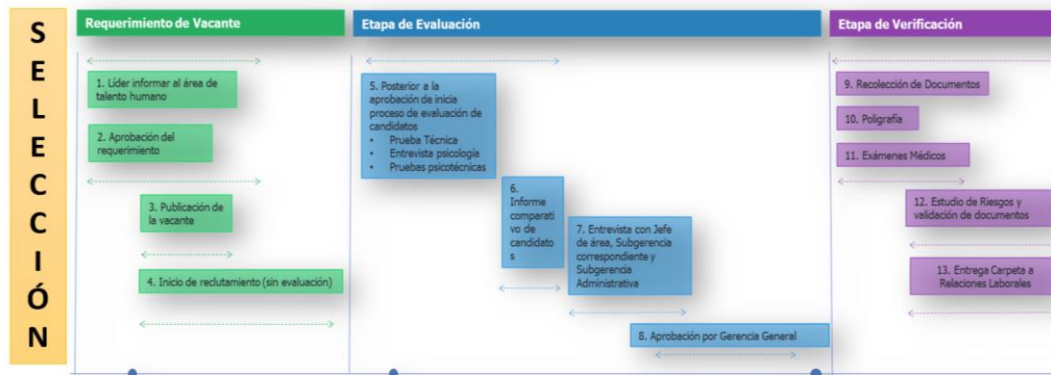
Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

## PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

### Selección

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, teniendo como meta una planta de 382 funcionarios:

### Plan Anual de Vacantes



### Cumplimiento de Políticas de Gobierno



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

### 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, 1901 de 2013, modificado por los Decreto 76 y 77 de 2022, fijando 15 empleados públicos y 367 trabajadores oficiales.

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.

Bienestar



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

### Plan de Incentivos Institucionales

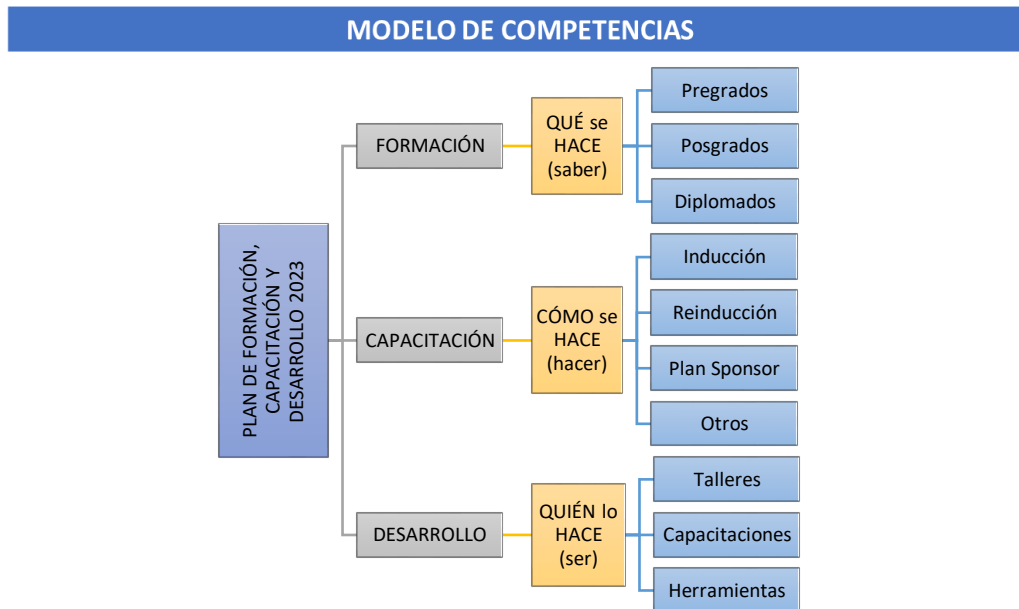
Caja Honor, establece a la persona como centro y éxito de la gestión, donde prevalece la integridad, bienestar y desarrollo de los funcionarios e integración familiar, brindando las condiciones de trabajo y estilo de vida saludable.

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.

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 conllevan a invertir recursos se orientan a una gestión con armonía, en familia y el compromiso.

En este plan se encuentra establecido la política de integridad, de acuerdo con el autodiagnóstico, se establece las acciones y como incentivos se encuentran los reconocimientos y premios, otorgados por buen desempeño, excelencia y especialmente por ser un servidor integral en principios, valores y un comportamiento ético superior.

Capacitación



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

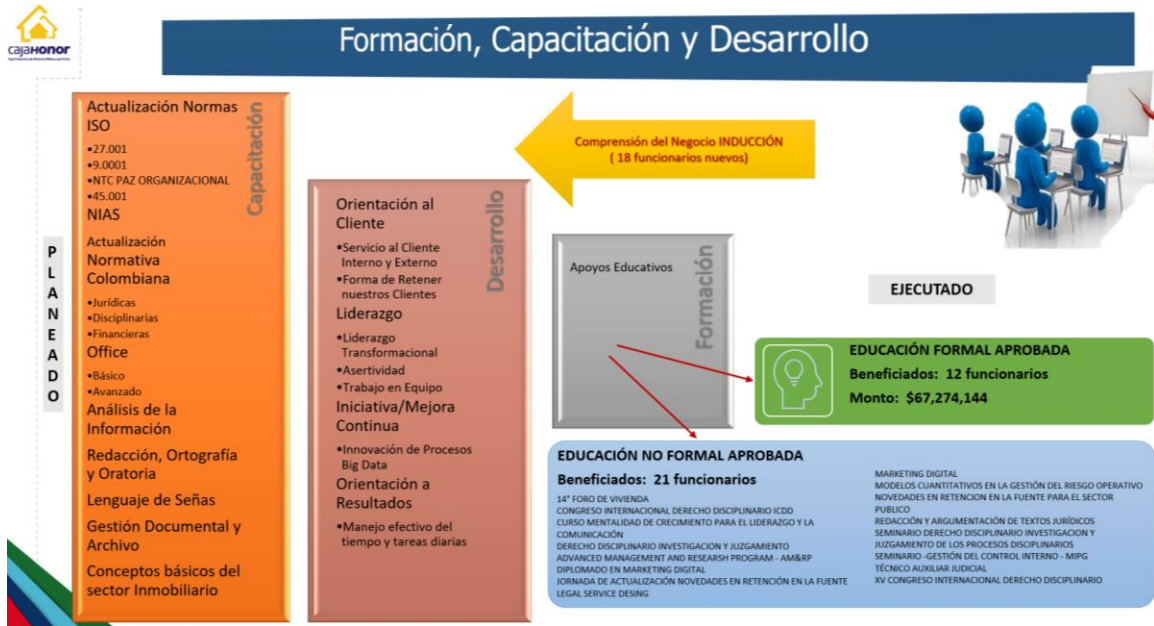
*Plan Institucional de Capacitación*

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

Así mismo al modelo de evaluación de desempeño se le ajustará 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 con su la misionalidad y proceso que impacte.

En este plan se incluye la iniciativa de compartir conocimiento que contribuya a la reinversión organizacional.



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

## Seguridad y Salud en el Trabajo

En el desarrollo del SG-SST y con el compromiso de la Alta Dirección se ha dado cumplimiento a los estándares establecidos en la Resolución 0312 de 2019, gestión que se ha realizado con un enfoque que aporte a la calidad de vida del trabajador, programas que han permitido una cultura del autocuidado, participación y reporte por parte de todos los niveles de (jefes, líderes, funcionarios, colaboradores) y apoyo de los diferentes Comités que integran el SGSST.

La Alta Dirección se compromete a mantener y fortalecer la certificación NTC ISO 45001:2018, priorizando y atendiendo las necesidades del personal, fortaleciendo la cultura de seguridad y minimizando los accidentes laborales.

Con base en la actualización de la matriz de peligros y valoración de riesgos de la sede principal y puntos de atención a nivel nacional, de acuerdo con las observaciones de la auditorías, los resultados de los programas e indicadores de la vigencia 2022, los cuales se evidencian a continuación, se establecerá el plan de trabajo para la vigencia 2023, con el cual fortalecerá los planes y programas del SGSST, para el mejoramiento continuo del SGI.



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

### Plan de trabajo anual seguridad y salud en el Trabajo

El SG-SST, es responsabilidad de todos los funcionarios, servidores públicos, contratistas, y demás tipo de vinculación establecidos, quienes con su compromiso de autocuidado, autoprotección y el apoyo de la Alta Dirección, facilitan la prevención de los riesgos laborales, que propenden por impedir la ocurrencia de accidentes de trabajo, la exposición al factor de riesgo y desarrollo de enfermedades laborales; de igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en su salud, sino sobre el medio ambiente y los activos de la Entidad, sean éstos materiales, equipos, instalaciones e incluso procesos.

Las actividades planeadas y ejecutadas en este plan de trabajo se integran, con el fin de mantener la certificación de la NTC ISO 45001:2018, norma que nos fortalece y ayuda a continuar con el control y disminución de los riesgos identificados, con la reducción de accidentes y enfermedades laborales, fomentando una cultura de autocuidado y brindando entornos de trabajo seguros, promoviendo Estilos de Vida y Trabajo Saludable, mejorando así la calidad de vida laboral, mediante la cultura de felicidad laboral y cumplimiento de los objetivos propuestos para la vigencia del 2023.

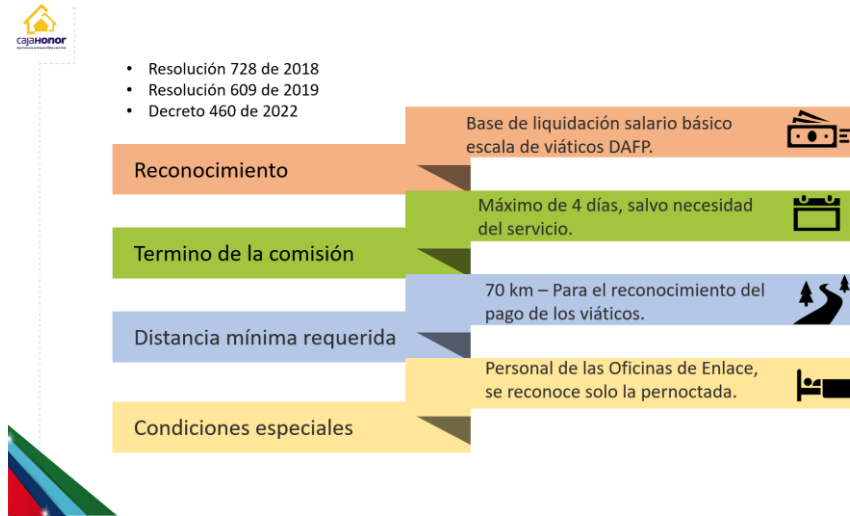
Relaciones Laborales

Activos y Pasivos

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.

### Viáticos y Tiquetes Aéreos



Fuente: (Área de Talento Humano, 2023)

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

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

### Nómina

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.

Comunicaciones

Este proceso nace con el fin, posicionar el Área de Talento Humano como una dependencia estratégica para cumplir la misionalidad generada a partir de los pilares fundamentales del Área.



## ¡Llega la Ruta del Honor!



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



Recuerda nuestra  
**Guía de protocolo y buen vestir**

Lunes a jueves vestuario formal  
Viernes vestuario casual formal

**RECOMENDACIONES**

- Atuendos sobrios para uso en oficina.
- Viernes vestuario casual sin descuidar presentación personal para la oficina.
- No jean roto.
- No tenis

La cultura organizacional te identifica

## CRONOGRAMAS PROPUESTOS

### Actividades de Bienestar

		<b>MARZO</b> 1. Día de las Profesiones 2. Reunión General 8. <b>Día de la Mujer</b> 17. Día del Hombre 21/24. Comité Laboral 24. <b>DÍA DE LA FELICIDAD</b> 31. Reunión General-Cumpleaños del mes- Día de las Profesiones (marzo)	<b>ABRIL</b> 3-7. <b>SEMANA SANTA</b> 12. Día de las Profesiones (abril) 20/25. Comité Laboral 21. Día del Libro 24. Día de los Niños 28. Día de la Secretaría 28. Cumpleaños del mes
		<b>MAYO</b> 4. Reunión General 12. Día de la Madre 20/25. Comité Laboral 23. Torneo Deportivo 26. Reunión General 31. Cumpleaños del mes - Día de las Profesiones (mayo)	<b>JUNIO</b> 2. Día de la Bicicleta 9. <b>ANIVERSARIO CAJA HONOR</b> 18. Día del Padre 20/25. Comité Laboral 20 - 23. <b>VACACIONES RECREATIVAS</b> 26. Día de las Profesiones (junio) 30. Reunión General-Cumpleaños del mes
<b>SEPTIEMBRE</b> 2. Día de la Familia <b>MES DEL AMOR Y LA AMISTAD</b> 20/25. Comité Laboral 29. Reunión General 30. Cumpleaños del mes - Día de las Profesiones (septiembre)	<b>OCTUBRE</b> 4. <b>DÍA DEL INGENIERO MILITAR</b> 20/25. Comité Laboral 26. Día de las Profesiones (octubre) 27. Taller de Pensionados 31. Cumpleaños del mes	<b>NOVIEMBRE</b> 14. Día de las Profesiones (noviembre - diciembre) 21/25. Comité Laboral 29. Día del Abuelo 31. Cumpleaños del mes	<b>DICIEMBRE</b> 7. Entrega de Anchetas 22. <b>ENCUENTRO DE COMPAÑEROS</b> 23. Cumpleaños del mes

### Actividades de Capacitación

<b>ENERO</b> Recopilación de Datos	<b>FEBRERO</b> Presentación de las Necesidades de Capacitación por los Jefes de Área	<b>MARZO</b> Presentación de los Resultados Obtenidos en la Evaluación de Desempeño 2022	<b>ABRIL</b> 1. ACTUALIZACIÓN ISO 27.001 2. ACTUALIZACIÓN ISO 9.001 3. GESTIONAR Y DINAMIZAR LOS EQUIPOS DE TRABAJO 4. INSPIRAR Y EMPODERAR 5. NEGOCIACIÓN ESTRATÉGICA 6. ANÁLISIS DE DATOS 7. CURSO DE REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y GRAMÁTICA
<b>MAYO</b> 1. ACTUALIZACIÓN 45.001 2. TOMA DE DECISIONES Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS 3. EQUIPOS ENFOCADOS HACIA EL COMPROMISO Y LA RESPONSABILIDAD 4. MARKETING ESTRATÉGICO	<b>JUNIO</b> 1. NIAS 2. NTC PAZ ORGANIZACIONAL 3. CAMBIO Y RESILIENCIA 4. INSPIRAR Y EMPODERAR 5. MANEJO DEL TIEMPO Y REUNIONES EFECTIVAS 6. ANÁLISIS DE DATOS 7. CURSO DE REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y GRAMÁTICA	<b>JULIO</b> 1. ACTUALIZACIÓN ISO 27.001 2. DESARROLLO DEL LIDERAZGO PERSONAL Y DE LOS QUE ESTAN A SU ALREDEDOR 3. GESTIONAR Y DINAMIZAR LOS EQUIPOS DE TRABAJO 4. MARKETING ESTRATÉGICO	<b>AGOSTO</b> 1. NTC PAZ ORGANIZACIONAL 2. ACTUALIZACIÓN ISO 9.001 3. GESTIONAR Y DINAMIZAR LOS EQUIPOS DE TRABAJO 4. TOMA DE DECISIONES Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS 5. NEGOCIACIÓN ESTRATÉGICA 6. ANÁLISIS DE DATOS
<b>SEPTIEMBRE</b> 1. NIAS 2. ACTUALIZACIÓN 45.001 3. INSPIRAR Y EMPODERAR 4. TOMA DE DECISIONES Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS 5. NEGOCIACIÓN ESTRATÉGICA 6. ANÁLISIS DE DATOS	<b>OCTUBRE</b> 1. EQUIPOS ENFOCADOS HACIA EL COMPROMISO Y LA RESPONSABILIDAD 2. CAMBIO Y RESILIENCIA 3. CURSO DE REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y GRAMÁTICA	<b>NOVIEMBRE</b> Sin eventos de Capacitación y Desarrollo	<b>DICIEMBRE</b> Sin eventos de Capacitación y Desarrollo

## Actividades de Inducción

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
		29. INDUCCIÓN GENERAL (Talento Humano) SGSST, GESTIÓN DEL RIESGO, SAC 30. GESTIÓN DOCUMENTAL, ALMACÉN, CONTROL DISCIPLINARIO 31. ASESORA JURÍDICA, ASESORA DE PLANEACIÓN	26. INDUCCIÓN GENERAL (Talento Humano), SGSST, GESTIÓN DEL RIESGO, SAC 27. GESTIÓN DOCUMENTAL, ALMACÉN, CONTROL DISCIPLINARIO 28. ASESORA JURÍDICA, ASESORA DE PLANEACIÓN
MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
24. INDUCCIÓN GENERAL (Talento Humano) SGSST, GESTIÓN DEL RIESGO, SAC 25. GESTIÓN DOCUMENTAL, ALMACÉN, CONTROL DISCIPLINARIO 26. ASESORA JURÍDICA, ASESORA DE PLANEACIÓN	28. INDUCCIÓN GENERAL (Talento Humano) SGSST, GESTIÓN DEL RIESGO, SAC 29. GESTIÓN DOCUMENTAL, ALMACÉN, CONTROL DISCIPLINARIO 30. ASESORA JURÍDICA, ASESORA DE PLANEACIÓN	26. INDUCCIÓN GENERAL (Talento Humano) SGSST, GESTIÓN DEL RIESGO, SAC 27. GESTIÓN DOCUMENTAL, ALMACÉN, CONTROL DISCIPLINARIO 28. ASESORA JURÍDICA, ASESORA DE PLANEACIÓN	30. INDUCCIÓN GENERAL (Talento Humano) SGSST, GESTIÓN DEL RIESGO, SAC 31. GESTIÓN DOCUMENTAL, ALMACÉN, CONTROL DISCIPLINARIO
SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1. ASESORA JURÍDICA, ASESORA DE PLANEACIÓN 27. INDUCCIÓN GENERAL (Talento Humano) SGSST, GESTIÓN DEL RIESGO, SAC 28. GESTIÓN DOCUMENTAL, ALMACÉN, CONTROL DISCIPLINARIO 29. ASESORA JURÍDICA, ASESORA DE PLANEACIÓN	23. INDUCCIÓN GENERAL (Talento Humano) SGSST, GESTIÓN DEL RIESGO, SAC 24. GESTIÓN DOCUMENTAL, ALMACÉN, CONTROL DISCIPLINARIO 25. ASESORA JURÍDICA, ASESORA DE PLANEACIÓN	22. INDUCCIÓN GENERAL (Talento Humano) SGSST, GESTIÓN DEL RIESGO, SAC 23. GESTIÓN DOCUMENTAL, ALMACÉN, CONTROL DISCIPLINARIO 24. ASESORA JURÍDICA, ASESORA DE PLANEACIÓN	19. INDUCCIÓN GENERAL (Talento Humano) SGSST, GESTIÓN DEL RIESGO, SAC 20. GESTIÓN DOCUMENTAL, ALMACÉN, CONTROL DISCIPLINARIO 21. ASESORA JURÍDICA, ASESORA DE PLANEACIÓN

## Actividades de SST

Evaluación y actualización matriz legal	3/4/2023 (lunes)
Herramienta Identificación de peligros y evaluación de riesgos	3/5/2023 (miércoles)
Revisión matriz de peligros	28/4/2023 (viernes)
Clases de acondicionamiento osteomuscular (Escuelas terapéuticas)	1/2/2023 (miércoles)
Inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo	1/5/2023 (lunes)
Capacitación manual manejo de cargas	30/6/2023 (viernes)
Charla sobre Síndrome Túnel Carpiano: Que es el síndrome de túnel carpiano, lo que tienes que saber.	1/4/2023 (sábado)
Aromaterapia y termo terapia	1/5/2023 (lunes)
Mindfulness - Manejo de estrés	1/5/2023 (lunes)
Prevención de acoso laboral y/o sexual	1/5/2023 (lunes)
Tamizaje de Riesgo Cardiovascular población de riesgo	13/3/2023 (lunes)
Control del estrés, hipertensión y diabetes	17/5/2023 (miércoles)
Charla Queratocono y Glaucoma, una visión más profunda	18/5/2023 (jueves)
Uso adecuado de EPP (Biblioteca y Archivo, Correspondencia Mantenimiento y Cafetería)	24/5/2023 (miércoles)
Ética y Control.	19/5/2023 (viernes)
Comunicación asertiva organizacional.	16/6/2023 (viernes)
Prevención de la accidentalidad enfocada al cambio del comportamiento en los trabajadores	30/5/2023 (martes)
¿Cómo manejar un Accidente de Trabajo y una Enfermedad Laboral (ATEL) con la ARL?	1/6/2023 (jueves)
Inspecciones de SST	22/6/2023 (jueves)
Lucha contra incendios	16/5/2023 (martes)
Evacuación en caso de emergencias (simulacros)	3/1/2023 (martes)
Responsabilidad civil y penal	25/5/2023 (jueves)
Manejo defensivo	21/6/2023 (miércoles)
Seguimiento a los contratistas en el cumplimiento de los requisitos de SST	1/5/2023 (lunes)

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co  
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Seguimiento y Mediciones higiénicas (Ruido e Iluminación)	1/6/2023 (jueves)
Autoevaluación resolución 0312/2019	31/1/2023 (martes)
Capacitación supervisores de contrato	1/2/2023 (miércoles)
Rendición de Cuentas	2/5/2023 (martes)
Revisión por la Alta Dirección	1/8/2023 (martes)
Inducción	3/1/2023 (martes)
Reinducción	1/8/2023 (martes)
Actualización matriz de peligros	1/3/2023 (miércoles)
Votación cambios de Comités (CCL Y COPASST)	1/11/2023 (miércoles)
<b>RIESGO BIOMECÁNICO (67)</b>	
Entrega de recomendaciones exámenes ocupacionales - condiciones de salud funcionarios y contratistas	1/2/2023 (miércoles)
Charla: Sedentarismo vs Actividad física, que opción tomar.	12/7/2023 (miércoles)
<b>RIESGO PSICOSOCIAL (50)</b>	
Asesoría psicosocial individuales y grupales	1/5/2023 (lunes)
la emoción y la razón en las finanzas	1/5/2023 (lunes)
promoción de la política desconexión laboral	1/5/2023 (lunes)
manejo de duelo en tiempo de crisis	1/5/2023 (lunes)
gestión del tiempo como aliado estratégico de mi salud mental	1/5/2023 (lunes)
Habilidades para la vida	1/5/2023 (lunes)
Liderazgo personal y organizacional	1/5/2023 (lunes)
<b>RIESGO CARDIOVASCULAR (53)</b>	
Entrega de recomendaciones exámenes ocupacionales - condiciones de salud funcionarios y contratistas	1/2/2023 (miércoles)
Talleres Nutricionales - cocina saludable	3/4/2023 (lunes)
Clases de acondicionamiento físico / convenio gimnasio	3/4/2023 (lunes)
Sesión educativa prevención de enfermedades cardiovasculares	1/6/2023 (jueves)
Charla: Obesidad un factor de riesgo y una consecuencia	1/8/2023 (martes)
<b>PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN - ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE</b>	
Clases grupales wellness (ocio)	1/2/2023 (miércoles)
Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y retiro y pos-incapacidad	3/1/2023 (martes)
Jornada de vacunación	1/8/2023 (martes)
Jornada donación de sangre	1/8/2023 (martes)
Programa de pausas activas saludables con economía de fichas (visual, osteomuscular, cardiovascular)	1/2/2023 (miércoles)
Efectos del alcohol, tabaco y drogas en la salud.	1/8/2023 (martes)
Salud sexual y reproductiva	1/8/2023 (martes)
Estilos Saludables	24/7/2023 (lunes)
Charla: Salud auditiva y salud comunicativa; desde antes de nacer empieza	29/6/2023 (jueves)
Información Sala Amiga de la Familia Lactante	1/8/2023 (martes)
Charla: Enfermedades respiratorias	9/3/2023 (jueves)
Charla: Cómo nuestra dieta ayuda a cuidar nuestros ojos	1/8/2023 (martes)
Charla sobre Influenza: Hablemos de Influenza	1/8/2023 (martes)
<b>SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>	
<b>CCL</b>	
Funciones y responsabilidades	20/1/2023 (viernes)
Proceso que siguen las quejas de posible acoso laboral y/o sexual	23/2/2023 (jueves)
Liderazgo en el Comité de Convivencia Laboral.	17/3/2023 (viernes)
Relaciones interpersonales y resolución de conflictos	14/4/2023 (viernes)
<b>COPASST</b>	
Funciones y responsabilidades	30/1/2023 (lunes)
Factores clave de éxito para la prevención de riesgos laborales	24/2/2023 (viernes)
Seguridad basada en comportamientos	25/5/2023 (jueves)

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070  
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570  
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 ST-CER887079

Indicadores de SST	27/7/2023 (jueves)
<b>Plan de emergencias</b>	
Curso primer respondiente IDIGER gente que ayuda gente	10/1/2023 (martes)
Funciones y responsabilidades	7/3/2023 (martes)
Sistema de Comando de Incidentes	7/3/2023 (martes)
Primeros Auxilios II	9/5/2023 (martes)
HAZMAT	20/6/2023 (martes)
Uso desfibrilador	18/7/2023 (martes)
Práctica a campo	1/4/2023 (sábado)
Reconocimiento gestión apoyo brigadista - comités	28/4/2023 (viernes)
<b>Seguridad Vial</b>	
Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	21/2/2023 (martes)
Actualización en normas y mecánica básica	3/7/2023 (lunes)
Mantenimiento predictivo- preventivo y correctivo	3/7/2023 (lunes)
Normas de tránsito y transporte	25/7/2023 (martes)
El peatón: deberes y responsabilidades	1/8/2023 (martes)
Alcohol y cafeína factor humano	26/9/2023 (martes)
<b>Inspecciones</b>	
Reporte de condiciones inseguras y seguimiento a flujo documental (Reportar es prevenir)	1/2/2023 (miércoles)
Inspecciones de seguridad planeadas y no planeadas (Locativas, Equipos de emergencia, botiquines y extintores)	1/2/2023 (miércoles)

## MEDICIÓN Y CONTROL DEL PLAN ESTRATÉGICO

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

Elaboró:  
Giovana Cecilia Roque Salcedo  
Profesional Especializado 01

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

Aprobó:  
Ricardo William Bendeck Acevedo  
Subgerente Administrativo.