

2021

# Plan Estratégico de Talento Humano

**2021**

**ÁREA DE TALENTO HUMANO**

**CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA**



## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. MARCO NORMATIVO .....	7
3. ALCANCE .....	12
4. OBJETIVO .....	12
Objetivos Específicos.....	12
5. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	13
Diagnostico .....	13
5.1.1. Medición de ambiente laboral .....	13
5.1.2. Medición formulario único de reporte de avances de la gestión FURAG	14
6. PLAN ESTRATÉGICO ÁREA DE TALENTO HUMANO .....	15
7. Planes y programas vigencia 2021 .....	21
7.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos .....	21
7.2. Programa de Bienestar e incentivos.....	21
7.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	22
7.4. Gestión del Desempeño.....	23
Plan Institucional de Capacitación .....	23
7.5. Nómina y Prestaciones Sociales.....	24
7.6. Administración Del Pasivo Pensional.....	24
Preparación del Retiro del Personal .....	25
8. MEDICIÓN Y CONTROL DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	26



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial  
de la Defensa  
por nuestra Fuerza Armada,  
para Colombia entera.

## INDICE DE TABLAS

**Tabla 1.** Marco Normativo Área de Talento Humano ..... 7  
**Tabla 2.** Indicadores de Gestión Talento Humano ..... 26



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



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

ESTADO DE BIENESTAR FINANCIERO DE COLOMBIA

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....	13
Figura 2 .....	14
Figura 3 .....	15



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



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

ESTADO DE BIENESTAR FINANCIERO DE COLOMBIA



## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación Estratégica del Talento Humano para el 2021, en Caja Honor, el cuidado y condiciones de las personas es fundamental en la gestión, política que permitió responder a este cambio por efectos de la pandemia que obligó a poner en práctica nuevas formas de trabajar, gestionar para continuar con las operaciones y misión de la Entidad.

De acuerdo con 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.

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.

Desde este contexto y los objetivos para esta vigencia se orientan a desarrollar competencias para la transformación digital, innovación y excelencia en el servicio, así mismo continuar trabajando en competencias de autogestión, iniciativa y mantener el cuidado del equipo humano en su salud física y mental, practicas flexibles en los equipos creando entornos que puedan rendir al máximo, con un liderazgo que promueve el bienestar, logro de los objetivos y la adaptabilidad.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial  
de la Defensa  
por nuestra Fuerza Armada,  
para Colombia entera.



## LINEAMIENTOS DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

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 laboral, se refleja más 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, compromiso y transformación.**

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.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



Grupo Social y Empresarial  
de la Defensa  
por nuestra Fuerza Armada,  
para Colombia entera.



## 2. 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
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

BINESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa  
por nuestra Fuerza Armada, para Colombia entera.

SECRETARÍA DE DEFENSA NACIONAL  
DE COLOMBIA



	de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	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



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

**BENESTAR Y EXCELENCIA**



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

ESTADO DE DEFENSA Y SEGURIDAD NACIONAL  
DE COLOMBIA





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	Seguridad social



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

**BENESTAR Y EXCELENCIA**



Grupo Social y Empresarial de la Defensa  
por nuestra Fuerza Armada, para Colombia entera.

FEDUCO - FUERZA ARMADA NACIONAL DE COLOMBIA



	Trabajadores Oficiales de la Entidad. Bonos y Cuotas Partes Pensionales.	
Circular Externa 100 de 1995, Circular 052 de 2007, 038 de 2009, 029 de 2014	Circulares externas de la Superintendencia Financiera de Colombia, establece los requisitos para roles en la condición de Entidad Vigilada	Área de Talento Humano
Decreto 1260 del 2000 y Decreto 941 de 2002	Disposiciones que regulan la Normalización del Pasivo Pensional de la Entidad.	Área de Talento Humano
Resolución 300 de 2018	Por la cual se actualizan las disposiciones normativas que regulan el Comité Laboral, el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Área de Talento Humano
Resolución 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



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

ESTADO DE DEFENSA FINANCIERA DE COLOMBIA



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, 2021)



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



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

ESTADO DE DEFENSA Y SEGURIDAD DE COLOMBIA



### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, inicia con identificación de las necesidades de la planta de personal; las cuales son consolidadas en planes y 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.

### 4. OBJETIVO

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

#### 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.
- Implementar 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.





## 5. PLANEACIÓN ESTRÁTEGICA DEL TALENTO HUMANO

### Diagnostico

#### 5.1.1. 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 97,6 ubicándonos en nivel excelente.

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Muy alta	Excelente	Favorable
Respeto	Excelente	Excelente	Estable
Imparcialidad	Muy alta	Excelente	Favorable
Camaradería	Muy alta	Excelente	Favorable
Orgullo	Muy alta	Excelente	Favorable
Apreciación general	Excelente	Excelente	Estable
<b>Índice del Ambiente Laboral</b>	<b>91.2</b>	<b>97.6</b>	<b>Estable</b>
<b>Estadio de Valoración</b>	<b>Excelente</b>	<b>Excelente</b>	

Figura 1 Fuente: (Great Place to Work, 2020)

A partir de estos resultados se realiza el análisis de las variables que se encuentra nivel superior y en las que debemos enfocarnos de acuerdo con la evaluación que realizaron los funcionarios.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

MINISTERIO DE DEFENSA

Aspectos de mayor cumplimiento			Valoración	Aspectos de menor cumplimiento			Valoración
Las personas evitan las intrigas como medio para conseguir cosas	449%	Excelente	Los colaboradores que han sido vinculados a nuestra empresa se han adaptado bien a nuestra cultura	38%	Alta		
Puedo tomarme tiempo libre, de forma coordinada, cuando debo atender una necesidad personal	306%	Alta	Honestidad: Mi jefe conduce el trabajo de forma honesta y ética	44%	Alta		
A las personas se les paga de forma adecuada por su trabajo	305%	Muy alta	Mi jefe reconoce que pueden cometerse "errores involuntarios" al hacer el trabajo	74%	Muy alta		
Esta organización es considerada un empleador atractivo en nuestro medio	295%	Muy alta	Mi jefe confía en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla de forma continua	90%	Muy alta		
Quiero trabajar aquí por mucho tiempo	248%	Muy alta	Mi trabajo tiene un significado especial para mí: éste no es un trabajo más	91%	Alta		

Fuente: (Great Place to Work, 2020)

Figura 2

Conforme estos resultados que se encuentra en nivel alto o muy alta corresponden a los aspectos que se deben fortalecer en nuestra cultura y ambiente laboral.

### 5.1.2. Medición formulario único de reporte de avances de la gestión FURAG

De acuerdo con el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG donde se evalúan las rutas de valor asociadas, las cuales tienen los siguientes resultados:



NIT: 860021967-7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	100	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	100
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  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
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  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	99
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	96	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	97
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	96
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	98	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	98

Figura 3.  
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)  
Figure 3

En este análisis en las rutas que con resultados menores se encuentra en relación con calidad de datos que por la naturaleza de la Entidad y sistema de empleo no aplica, sin embargo, se debe fortalecer prácticas en materia laboral del Gobierno nacional.

## 6. 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,



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

FUEC - FUERZA UNIFICADA DE COLOMBIA



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
- Calidad y autogestión
- Bases de datos

### **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 mismo, 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.

Integración de la salud física, mental, financiera y social en llevar el bienestar más allá en diseñar el bienestar hacia el trabajo y la vida misma.

### **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.

Esta pandemia nos ha enseñado que los equipos son aun mas importantes para prosperar en medio de la disrupción constante, con el uso de la tecnología hace que los equipos sean 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.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

**BIENESTAR Y EXCELENCIA**



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



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.

## Calidad y autogestión

Las personas en este nuevo rol se enfrentan a un cambio de identificar sus capacidades, donde el empoderamiento y el uso de tecnologías se convierte en herramientas que permiten el desarrollo de las actividades de manera eficiente y a escala.

## Bases de datos

Es importante en las áreas y planeación del talento humano un análisis de datos y demografía del personal, sus tendencias y necesidades que con esta transformación digital con lleva a planes que respondan a las necesidades y una calidad de vida con el uso de las tecnologías.

### 6.1. Estrategias de la Gestión del Plan Estratégico 2021

**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 e incorporar nuevas habilidades que de acuerdo con la nueva normalidad se debe orientar a la transformación digital.

**Modelo de Liderazgo:** como eje de la planeación estratégica el liderazgo a todo nivel, sin embargo, para el nivel directivo y gerencia media es fundamental el enfocarse en un liderazgo digital, en gestionar equipos en la distancia aprovechando al máximo las capacidades de las personas, en herramientas colaborativas, conexión con la tecnología donde se busquen nuevos y mejores resultados en este desafío y logrando el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

**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.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa

por nuestras Fuerzas Armadas, para Colombia entera.

ESTADO DE BIENESTAR Y EXCELENCIA DE COLOMBIA

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.

**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 está implementado al 100% de acuerdo con 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 acobija se desarrolla bajo estándares universales que integran el bienestar del personal con las condiciones laborales y calidad de vida, sistema que valida los estándares y protocolos de bioseguridad hoy relevante en el cuidado de la salud de las personas.

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.

### Gestión del Conocimiento e investigación

Contribuir al desarrollo de espacios y estrategias de investigación y de habilidades y competencias que permitan mejorar procesos y resultados.

La Gestión del Conocimiento de acuerdo con el sistema de la Entidad transferir y documentar los conocimientos y experiencias de la persona, de igual manera y en este cambio y trabajo en diferentes modalidades la transmisión de información y habilidades que permita la seguridad en el trabajo el nivel de aporte y se hace de manera sistemática y eficiente.

Así mismo, es importante la generación de alianzas y convenios con la academia que fomenten el desarrollo de la investigación en las temáticas trabajadas por las entidades públicas. Esta debe ser fortalecida a través de procesos de capacitación, que permitan el desarrollo de competencias y habilidades investigativas en los servidores.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

BENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa  
por nuestra Fuerza Armada, para Colombia entera.

INSTITUTO DE DEFENSA Y SEGURIDAD NACIONAL DE COLOMBIA



## 6.2. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2021

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.

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor	Dimensiones Asignadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variables	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD Nos hace productivos	Entorno físico	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Planeación	D2	SGSST	Servidores Contratistas
		Panorama de Riesgos y condiciones de trabajo	Planeación	D2	SGSST	Servidores y Contratistas
		Implementación Programa de Medicina Preventiva y Medicina Laboral	Información y Comunicación	D2, 5	SGSST	Servidores
		Programa de Higiene y Seguridad laboral	Planeación	D2	SGSST	Servidores
	Equilibrio de vida	Teletrabajo y horario flexible	Planeación	D3	Bienestar	Servidores
		Programas socioculturales, deportivas, recreativas	Planeación	D2	Bienestar SGSST	Servidores y Contratistas
		Alianzas con los Club de las FF.MM	Planeación	D2	Bienestar SGSST	Servidores
		Ambiente laboral	Planeación	D2	Bienestar	Servidores
		Convenio con universidades para programas capacitación	Desarrollo	D2	Capacitación	Servidores
		Plan Anual de Vacantes, recursos necesarios.	Ingreso	D2 - D5	Vinculación	Servidores
		Tabla organizacional, equidad en trabajo y perfiles	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Alianzas y coordinación con las asociaciones pertinentes las hojas de vida de diferentes grupos étnicos, personal discapacitado, de genero, primer empleo tener e cuenta en procesos de selección.	Ingreso	D2 - D5	Bienestar	Inclusión laboral
	Salario emocional	Estrategias de reconocimiento	Planeación	D2	Bienestar	Servidores
		Estilo de liderazgo	Desarrollo	D2 D3	Bienestar	Servidores
		Cultura organizacional	Planeación	D2 D5	Bienestar	Servidores
		Comunicación y cuidado de la persona y su grupo familiar	Planeación	D2 D5	Bienestar	Servidores
		Divulgación de programas servimos	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores
	Innovación	Cultura de innovación	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Plan de formación y capacitación en transformación digital y metodologías de innovación, análisis de datos, sistemas de información.	Desarrollo	D2	Capacitación	Servidores
		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad	Desarrollo	D3,D5	Bienestar	Servidores
		Semilleros con practicantes universidades	Ingreso	D2, D5	Practicas	Estudiantes
		Vinculación de personal de primer empleo	Ingreso	D2, D5	Jóvenes	estudiantes
		Modelo de servicio, humanización, canales virtuales y eficiente.	Planeación	D2, D5	Capacitación	Servidores
Poner en práctica los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento.	Retiro	D2, D5	Retiro	Servidores		





Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor	Dimensiones Asignadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variables	Actividades				
<b>RUTA DE CRECIMIENTO</b> Liderando con Talento	Cultura de liderazgo	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
		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
		Actividades del pasivo pensional y pre pensionados	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Información evaluación gerentes públicos y acuerdos de gestión.	Desarrollo	D2	Capacitación	Servidores
		a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión	Desarrollo	D2	Capacitación	Servidores
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	Capacitación	Servidores
Gestión del Conocimiento las herramientas diseñadas para lograr la transferencia del		Retiro	D2, D6	Retiro	Servidores	
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> 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
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Actualización normativa y aplicación en las relaciones laborales.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores
		competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2,D3,D7	Talento Humano	Servidores
		los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores
		evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	Desarrollo	D3	Talento Humano	Servidores
<b>RUTA DE LA INFORMACIÓN</b> 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



CO-SC2992-1

SI - CER507703

NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

**BENEFICIO Y EXCELENCIA**



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

TELLO DE BARRANQUILLA ANCIENNA DE COLOMBIA

## 7. Planes y programas vigencia 2021

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:

### 7.1. 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 con 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.

### 7.2. Programa de Bienestar e incentivos

#### 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.

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



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

ESTADO DE BIENESTAR Y EXCELENCIA DE COLOMBIA

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 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.

## Condecoraciones

**Medalla Bienestar y excelencia**, máximo reconocimiento que se realiza en evento público en evento de Aniversario, o por su gestión excelente durante la permanecía en salud y agradecimiento cuando se retira de la Entidad.

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

## 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.

### 7.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

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.



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



ESTADO DE BIENESTAR Y EXCELENCIA DE COLOMBIA

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.

Para esta vigencia implementar los estándares de la norma NTCISO 45001:2018

## 7.4. Gestión del Desempeño

### 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 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 con su la misionalidad y proceso que impacte.

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

### Evaluación del Desempeño



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa  
por nuestra Fuerza Armada,  
para Colombia entera.

TIPO DE BIENESTAR Y EXCELENCIA DE COLOMBIA



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 2021 se establece plan de acción de fortalecimiento de competencias a nivel organización así: transformación digital, liderazgo e innovación y como eje y conforme el objeto de la Entidad la excelencia en el servicio en atender multicanal a responder de manera digital.

### 7.5. 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.

### 7.6. 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.



NIT: 860021967-7  
Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 518 8605 Línea gratuita nacional 01 8000 919 429  
Portal web: www.cajahonor.gov.co Correo electrónico: contactenos@cajahonor.gov.co  
Carrera 54 N° 26-54 CAN - Bogotá D.C. Colombia





## 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.



NIT: 860021967-7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA





## 8. MEDICIÓN Y CONTROL DEL PLAN ESTRATÉGICO

Tabla 2. 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	$\frac{\text{Meta propuesta}}{\# \text{ días de cubrimiento de la vacante}}$	$\geq 1$
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	$\left( \frac{\# \text{ de personas con percepción satisfactoria}}{\# \text{ personas que participaron en las actividades de bienestar}} \right) \times 100$	$\geq 93\%$
		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	$\left( \frac{\# \text{ de personas con percepción satisfactoria SGSST}}{\# \text{ personas que participaron en las actividades de SGSST}} \right) \times 100$	$\geq 93\%$
		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, 2021)



CO-SC2992-1



SI - CER507703



NIT: 860021967-7

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

Portal web: [www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) Correo electrónico: [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto:contactenos@cajahonor.gov.co)

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Grupo Social y Empresarial de la Defensa

Por nuestra Fuerza Armada, para Colombia entera.

MILITARIA DE COLOMBIA