



CLUB MILITAR

PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021
GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 1 de 26

PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO GESTION DE TALENTO HUMANO
Bogotá, Noviembre de 2020



CLUB MILITAR

PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código: TH-Q02
Versión: 19
Fecha: 01/12/2020
Página 2 de 26

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION.....	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE	3
4.	MARCO LEGAL.....	4
5.	DEFINICIONES.....	5
6.	VALORES	6
7.	POLÍTICAS DE BIENESTAR Y ESTIMULOS	6
8.	PRIORIDAD DE BIENESTAR	7
9.	ESTRUCTURA DEL PLAN	7
9.1	Protección y servicio social	8
9.1.1	Área Recreativo y Deportivos	8
9.1.2	Área Cultural y artístico.....	8
9.1.3	Área Promoción y prevención de la salud.	8
9.1.4	Área de Capacitación formal.....	9
9.1.5	Área Promoción de programas de vivienda y educación	9
9.1.6	Área Fortalecimiento personal en manejo de finanzas	9
9.2	Programa calidad de vida laboral.....	9
9.2.1	Desvinculación laboral asistida, preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.	10
9.2.2	Identificación de la cultura organizacional.....	11
9.2.3	Fortalecimiento del trabajo en equipo.....	11
9.3	Programa de Incentivos y Estímulos	11
9.3.1	Estímulos y salario emocional.....	11
10.	CAMINOS QUE CONDUCEN A LA CREACIÓN VALOR.....	16
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17
14.	ANEXOS	19
15.	CONCLUSIONES.....	25
16.	CONTROL DE CAMBIOS	25
17.	VALIDACION DE FIRMAS	26



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 3 de 26

1. INTRODUCCION

El Club Militar promueve la aptitud, pasión y perseverancia desde la integridad, así como el compromiso de sus empleados y se identifica con el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG el cual “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad”, por ello desde la Coordinación del Grupo de Gestión Talento Humano se fundamentan las estrategias y la gestión de un ambiente laboral saludable que promueva el sentido de felicidad, entendiendo que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo; propiciando el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad; a través de un entorno físico adecuado, con equilibrio en el trabajo y su vida personal, con incentivos y el diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas y salud.

Es así como la calidad de vida laboral y la gestión de la cultura organizacional, se convierten en un aspecto que generan efectos positivos que se refleja en el sentido de pertenencia de los empleados con la Entidad y el buen servicio que se ofrece a los socios y sus familias e invitados.

2. OBJETIVO

General

Crear condiciones de ambiente de trabajo articulados con el tema de bioseguridad y protección en salud, que favorezca la calidad de vida de los empleados y de su familia; a través de la construcción y ejecución del programa de actividades encaminados en mejorar el nivel de satisfacción y el desempeño laboral con aptitud, pasión y perseverancia, así como un sentido de pertenencia con el Club Militar.

Específico

- Proporcionar condiciones para que los empleados puedan tener tiempo suficiente en una vida equilibrada en trabajo, ocio, familia y estudio.
- Realizar un acompañamiento encaminado a la participación activa dentro del proceso del personal de empleados públicos que se encuentren dentro del Plan de Retiro y pre-pensionados, a través de charlas con las entidades de pensiones y talleres para el cambio de vida.
- Fortalecer los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Continuar con la implementación de acciones que conlleven a consolidar a la Entidad como el mejor lugar para trabajar.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social y Estímulos tiene una cobertura para todos los empleados públicos del Club Militar, así como para el personal en comisión de las Fuerzas Militar y Policía, Aquellas actividades que



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 4 de 26

motiven la participación, el compromiso, el clima laboral, trabajo en equipo, la recreación y los reconocimientos por sus labores.

3.1 Recurso económico

Será el que esté disponible, conforme a la realidad económica del Club Militar generada por la contingencia del COVID-19, en concordancia con los lineamientos señalados en la política gubernamental de austeridad del gasto.

3.2 Presupuesto

Teniendo en cuenta las medidas de prevención para la no propagación del COVID-19; la política de austeridad del gasto emitida por el Gobierno Nacional; y el hecho que Club Militar opera con recursos propios los cuales pueden verse afectados ostensiblemente por la parálisis económica que ha generado la pandemia u otro imprevisto; se hace necesario que los recursos asignados al Plan de Bienestar, estén sujetos a la disponibilidad del recurso asignado para tal fin.

4. MARCO LEGAL

La Normatividad requerida para el desarrollo de las actividades citadas en el presente procedimiento se encuentra definida en el Nomograma del proceso, disponible para consulta en la página web. (*Estándar para todos los procesos*).

Los marcos normativos vigentes aplicables a la implementación de Plan Anual de Bienestar y Estímulos son:

Constitución Política de Colombia, Artículos 53 “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Ley 489 de 1998 artículo 26, del 29 de diciembre de 1998. “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.

Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, del 5 de febrero de 2002. NOTA DE VIGENCIA: <Ley derogada, a partir del 28 de mayo de 2019, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019 del 28 de enero de 2019. El procedimiento disciplinario establecido en la Ley 1952 de 2019, entrará en vigencia a partir del 28 de julio de 2020> artículo 33 Derechos y artículo 34 Deberes de los servidores públicos.



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código: TH-Q02
Versión: 19
Fecha: 01/12/2020
Página 5 de 26

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Artículo 36. "objetivos de la capacitación" Parágrafo único: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998. "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado" Artículo 19 **Programas anuales** "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, DAFP, CAPITULO 2, TITULO 10 SISTEMAS DE ESTIMULOS DEL Artículo 2.2.10.1 al artículo 2.2.10.13

Concepto 9011 del Departamento Administrativo de la Función Pública del 2013, El artículo 32 de la Ley 80 de 1993 advierte que, en ningún caso los contratos de prestación de servicio generan relación laboral, ni prestaciones sociales y se celebren por el término estrictamente indispensable. En consecuencia, las personas vinculadas a la administración mediante esta modalidad, no son servidores públicos sino particulares contratista y su relación contractual está regulada por las disposiciones contenidas en las Leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007, y demás normas reglamentarias y complementarias de la materia. En síntesis, en criterio de esta Dirección, las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicio con la administración, **no tienen derecho a participar en los programas de bienestar de la entidad.**

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Ley 1857 del 26 de julio de 2017 "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

5. DEFINICIONES

Calidad de vida laboral:

Se define como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorecen el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, posibilitando niveles óptimos de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión institucional.

Clima organizacional:

Percepción que tiene una persona de las emociones de otros en un contexto, grupo u organización y que se relaciona directamente con la motivación de los empleados de una organización y con la sensación de bienestar que puede experimentar al hacer parte de un determinado grupo, esta sensación influye de manera importante en la productividad, los resultados y en el desarrollo del talento humano de una entidad.

Cultura Organizacional:

Son los valores de la organización como las creencias e ideas acerca de qué tipo de objetivos debe perseguir la organización e ideas acerca de los tipos o normas de comportamiento que los miembros de la organización deben utilizar para lograr estos objetivos



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 6 de 26

Salud ocupacional:

Programa que tienen como finalidad proteger y conservar la salud física, mental y social de los funcionarios, en los diferentes sitios de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Salario emocional:

Se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador pueda obtener de la empresa cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

6. VALORES

Honestidad: Actuar con transparencia, rectitud, responsabilidad y profesionalismo en respuesta a la confianza depositada en el funcionario por parte del Club Militar.

Ética institucional: Guía que muestra el correcto comportamiento de todos los funcionarios que desarrollan actividades en el Club o a nombre del Club dañar o lastimar a otra persona.

Responsabilidad: Tener siempre presente que por todas y cada una de nuestras acciones en cumplimiento de la misión institucional, estaremos dispuestos a dar respuesta oportuna y cierta, aceptando libremente las consecuencias de nuestros actos.

Transparencia: Poner la información requerida a disposición de los socios y todos los entes involucrados de manera clara y a tiempo.

Respeto: Se debe reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su condición.

Imparcialidad: Es un criterio de justicia que sostiene que las decisiones en el Club Militar, deben tomarse en base a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.

Lealtad: Cumplir las normas del Club Militar: actuando con honor, lealtad, verdad y en consecuencia con los principios institucionales.

7. POLÍTICAS DE BIENESTAR Y ESTIMULOS

La política institucional de Bienestar se orienta al desarrollo integral de los empleados públicos del Club Militar, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad principalmente la perspectiva del factor humano...“Fortalecer el sentido de pertenencia para mejorar el servicio” y “Transformar y consolidar la cultura organizacional” ..., llevando a cabo el plan de Acción y el Plan estratégico de Talento Humano, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de la calidad de vida de todos quienes trabajan en la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción de un mejor ambiente laboral.



CLUB MILITAR

PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 7 de 26

Serán propósitos de esta política:

Generar espacios y condiciones que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y su desempeño laboral.

Procurar que todos los servidores públicos del Club Militar puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional

El Plan de Bienestar y Estímulos del Club Militar, es ideado como un eje integrador a nivel institucional, considerado como un derecho y un deber de todos servidores públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer la calidad de vida y entorno laboral saludable.

8. PRIORIDAD DE BIENESTAR

De acuerdo con los resultados en la encuesta de evaluación nivel de satisfacción programa plan de bienestar social, integración, recreación y estímulos (PB-SIRE) 2020 – 2021, diligenciada por un total de 136 (268), se identifica actividades en temas de salud, culturales, deportivos, recreativos y servicios sociales que se continúen desarrollando; así mismo se observa que las actividades que se llevaron a cabo de forma virtual en el 2020, un 36% le manifestó haberle gustado porque pudo participar en más actividades, de igual manera un 70% prefiere actividades de forma presencial.

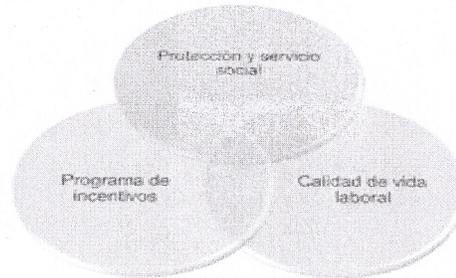
Por otra parte, se decepcionó que es importante para los empleados que se implementen actividades de integración entre Áreas y Sedes, es así que se acogerá desde el Grupo de Gestión de Talento Humano dentro de sus diferentes estrategias para la vigencia 2021.

El propósito con este acercamiento se basa en la participación de todos los empleados de la Entidad, en el programa de Bienestar y estímulos, creara en el personal una percepción favorable con respecto su calidad de vida laboral, lo cual generara mejores ambientes de trabajo, disminuyendo el riesgo psicosocial se fortalece la cultura organizacional, logrando un sentido de pertenencia con aptitud, pasión y perseverancia.

9. ESTRUCTURA DEL PLAN

El programa de bienestar social se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

El programa de bienestar Social en el Club Militar, tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de sus empleados y sus familias. Así mismo busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia con aptitud, pasión y perseverancia, para contar con una calidez humana en la prestación de los servicios a todos los socios y sus familias, así como a sus invitados.



9.1 Protección y servicio social

El Programa de protección y servicios sociales, tiene como propósito beneficiar a los empleados y sus familias impactando su calidad de vida, la cual se encuentra directamente influenciada por factores extralaborales que pueden ser percibidos por las personas como positivos o negativos de acuerdo con las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento.

Es por ello; que el Grupo de Gestión de Talento Humano, trabaja en la promoción de espacios que coadyuven a sus servidores en las diferentes áreas a saber y de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 en su art. 2.2.10.2 así:

1. Recreativo y Deportivos
2. Cultural y artístico
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal
5. Promoción de programas de vivienda y educación
6. Fortalecimiento personal en manejo de finanzas

Áreas del programa de protección y servicios sociales

9.1.1 Área Recreativo y Deportivos

El objetivo de esta área es incentivar a los servidores públicos en participar en espacios habilitados, orientadas a fomentar integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación mejorando el estado físico, mental y emocional de los empleados.

Para el uso de las actividades deportivas se deberá tener en cuenta el reglamento y el comportamiento en los espacios de los escenarios deportivos; así mismo, sin afectar el normal desarrollo y la prestación del servicio al socio.

9.1.2 Área Cultural y artístico

A través de esta área se pretende promover el arte, el talento artístico y creativo, a través de actividades lúdicas, artísticas y culturales, para el desarrollo humano.

9.1.3 Área Promoción y prevención de la salud.



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 9 de 26

En esta área se busca crear hábitos saludables, crear conciencia en la protección y prevención en la salud individual y grupal, que mejoren las condiciones de vida tanto física como mental.

9.1.4 Área de Capacitación formal.

Está relacionado los programas de pre-grado y post-grado, modalidades que se realizan en instituciones públicas o privadas, reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, El Club Militar a través del Grupo de Gestión de Talento Humano, área de bienestar, trabajara para la creación de un programa de apoyo educativo que beneficia a sus servidores de acuerdo con la asignación presupuestal para la vigencia.

Objetivo

Permitir a los empleados de la Entidad, acceder al beneficio del apoyo educativo en programas de formación académica del área de su elección en instituciones educativas del país.

El Programa de apoyo educativo estará dirigido a los empleados, se proyecta cubrir solicitudes en modalidades académicas de bachillerato, pregrado y posgrado en instituciones educativas debidamente certificadas por la autoridad competente:

- En el mes de marzo de cada vigencia se recibirán las solicitudes de y se realizará el análisis de la documentación de solicitud.
- Para acceder a este apoyo educativo deberá cumplir algunos requisitos como: llevar más de 5 años laborando en la Entidad, Un buen promedio, no haber tenido investigaciones en los dos ultimo años, etc., y las demás que solicite el comité de personal.
- Se citará al comité de Apoyo Educativo para la aprobación de las solicitudes.
- En el segundo semestre se realizará el trámite para el pago a las Universidades

9.1.5 Área Promoción de programas de vivienda y educación

En busca de mejorar la calidad de vida de los servidores de la Entidad, con esta área el propósito es generar un espacio para brindar a los servidores públicos información de beneficios y planes de vivienda de diferentes entidades, así como de establecimientos educativos.

9.1.6 Área Fortalecimiento personal en manejo de finanzas

Se busca a través de esta área que haya un buen manejo y responsabilidad en el manejo de las finanzas personales, porque son parte del fortalecimiento del proyecto de vida de los empleados, el cual hacer parte del equilibrio emocional.

9.2 Programa calidad de vida laboral

Este programa tiene como propósito en busca la satisfacción, la salud y el bienestar del empleado relacionado con su entorno laboral, el objetivo es favorecer el progreso personal y profesional, permitiendo a los servidores participar en el desarrollo organizacional e identificarse con la entidad reconociéndola como un lugar propicio para su bienestar dentro de un buen ambiente laboral, la importancia de las relaciones humanas e interpersonales como elementos importantes para la convivencia grupal.



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 10 de 26

Desvinculación laboral asistida, preparar al pre-pensionado para el retiro del servicio.
Identificación de la cultura organizacional
Fortalecimiento del trabajo en equipo.

9.2.1 Desvinculación laboral asistida, preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.

Este programa responde a la última fase del ciclo de vida laboral del servidor público en la entidad, para ello se crean mecanismos para la desvinculación asistida; está concebido para preparar a los empleados que se desvinculan de la entidad y para aquellos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

Desvinculación asistida:

En este programa busca preparara al trabajador para afrontar los cambios que surgen en su vida laboral, apoyarlos socio laboral y emocionalmente mediante un plan de desvinculación.

Programa para pre-pensionados

Este programa se encuentra enmarcado en la normatividad vigente, así: la Ley 100 de 1993 establece: "El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación".

Que el artículo anterior fue reglamentado por el Decreto 36 de 1998, el cual establece la política de Pre-retiro Marco (PPM) dentro de los programas de bienestar social, el cual busca propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral con derecho a pensión.

De ahí la importancia de planificar nuevas actividades en este proceso de adaptación, las cuales abarcan aspectos fundamentales como el hogar, actividades de trabajo independiente, capacitación de nuevos oficios o artes, y el planteamiento de los objetivos que en adelante se quieren alcanzar.

Por lo anterior es importante que se generen tiempos y espacios para sensibilizar a los funcionarios y se les oriente en la planificación de nuevas actividades, la generación de trabajos independientes o para realizar labores importantes para su nueva vida.

Se proponen la siguiente capacitación de tal manera que los servidores públicos asistan a aquel en el cual pueden potenciar y fortalecer diferentes habilidades físicas, sociales, psicológicas y cognitivas.

- Tu momento es hora, prepara tu futuro (Desarrollar un proyecto de vida, reconocimiento de los ciclos de vida y equilibrio en cada etapa de la vida)
- Procedimiento, estrategias y aspectos para tener en cuenta para realizar de manera exitosa el trámite de jubilación: Brindar a los servidores públicos información clara y suficiente acerca de los aspectos normativos y legales que regulan la jubilación en Colombia, a través de los fondos de pensiones.



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 11 de 26

9.2.2 Identificación de la cultura organizacional

Identificar y gestionar la cultura organizacional, que permita un ambiente laboral que conlleven a mejorar la calidad de vida de los empleados, impactando en su desempeño, creando una atmósfera amistosa para que el lugar del trabajo sea más positivo.

Es así como la cultura organizacional es un conjunto de tradiciones, creencias, valores, hábitos, actitudes y sentimientos; todo este conjunto permite tener un propósito en la organización, un sentido de pertenencia, el contar con servidores motivados; que tengan confianza en la entidad y estén capacitados de afrontar cambios como garante del éxito de estos.

CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA DEL CLUB MILITAR

El reto nace en el 2020 en adoptar una estrategia dentro de la Cultura Organizacional con el fin de alcanzar la cultura deseada, en afianzar las tradiciones a través de la implementación de la #APP Aptitud, Perseverancia y Pasión, clave para lograr el éxito, un sentido de pertenencia de los empleados en busca de tener confianza y credibilidad de los socios, afiliados, beneficiarios e invitados, orgullosos todos de pertenecer al Club Militar.

9.2.3 Fortalecimiento del trabajo en equipo.

Fortalecer a los grupos de trabajo, a través del plan de capacitaciones, mejorando el desempeño de cada área, para esto es importante que los líderes puedan identificar las fortalezas y debilidades, incluso puedan proponer al Grupo de Talento Humano, la necesidad de su equipo. Estos espacios de formación grupal crean identidad dentro del Equipo y permite lograr los objetivos del mismo.

9.3 Programa de Incentivos y Estímulos

Según los lineamientos de política del sistema de estímulos, la calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

9.3.1 Estímulos y salario emocional

Con el fin de favorecer un entorno agradable, estimulante y motivador, a través de este segmento se busca exaltar y reconocer positivamente a los empleados de la Entidad, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, adoptando beneficios no pecuniarios para reconocer su trabajo, así motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores.

Celebración de días especiales

Día de la secretaria.
Día de la mujer/hombre
Día de la madre/padre.
Celebración Aniversario por Sede
Día Nacional del Servidor Público
Día del hotelero
Tiempo cultural, actividad recreación e integración



CLUB MILITAR

PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 12 de 26

Cierre de Gestión.

Uso de la Bicicleta

Corresponde a un incentivo consagrado en el artículo 5º de la Ley 1811 de 2016, para los funcionarios públicos que consistente en recibir medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Los empleados públicos del Club Militar, podrán disfrutar del beneficio que otorga la Ley del uso de la bicicleta, siguiendo los siguientes pasos:

- Inscribirse en el formato diseñado para tal efecto, el cual debe ser diligenciado y entregado en el Grupo Gestión Talento Humano.
- Con el formulario de inscripción se debe anexar la tarjeta de propiedad de la bicicleta y fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- Agotados estos trámites, se procede a asignar al interesado un formato de control individual el cual será entregado al área de Seguridad, para que a través de la Portería de empleados se controle la llegada a la Entidad en bicicleta.
- Los funcionarios públicos contarán con un espacio especial para el parqueo de la bicicleta

Cumpleaños

La Dirección otorgará un (1) día de permiso remunerado siempre y cuando la fecha de cumpleaños coincida con un día laborable. El permiso no podrá unirse a otros días como compensatorios, licencias, vacaciones puentes o días otorgados por estímulos. El funcionario deberá elegir dentro de los ocho (8) el día siguiente.

Entrega de una porción de torta o bizcocho, el primer martes hábil de cada mes, en el Restaurante de Empleados.

Reconocimiento valor servidor #APP mensual

Esta actividad busca reconocer mensualmente al servidor de la entidad, que se destacó en los valores que hacen parte del código de integridad, exaltar su labor y contribución de valor público y cumplimiento a los objetivos institucionales de la Entidad.

Mediante el reconocimiento público a través del Boletín Clubmil y Orden administrativa, bendecido en el tarjetón

Distinción por Tiempo de Servicio:

De acuerdo al tiempo de servicio cumplido por quinquenio, se otorgarán los siguientes beneficios:

TIEMPO DE SERVICIO	DIA COMPENSATORIO	OBSERVACION
5, 10 y 15 AÑOS	1 día	Los compensatorios deberán programarse sin afectar el servicio, el funcionario debe elegir el día dentro del mes siguiente a la fecha de la celebración del aniversario del Club Militar.
20, 25 y 30 años	2 días	



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 13 de 26

35, 40 y 45 años	3 días	El compensatorio no podrá unirse a otros días como compensatorios, licencias, vacaciones puentes o días otorgados por estímulos.
------------------	--------	--

Elección mejor equipo de trabajo en cada una de las sedes por semestre.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1227 de 2005 se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de este grupo de trabajo pueden ser de una misma dependencia o de distintas dependencias ya sean misionales o de apoyo.

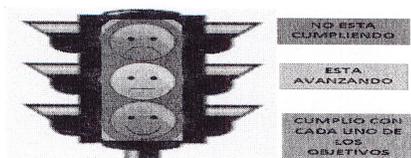
NOTA: En esta distinción no pueden participar personal que desempeñen cargos de dirección, ni vinculados mediante contratación provisional, contratistas ni pasantes.

La elección se hará, teniendo en cuenta los requisitos que se describen a continuación:

- Los grupos de trabajo serán aquellos que se encuentren debidamente conformados a través de acto administrativo expedido por el Director del Club Militar, conforme al marco legal que rige la materia.
- Haber llevado a cabo una actividad o tarea, que genere impacto positivo de gran relevancia dentro del direccionamiento estratégico del Club a nivel interno y/o externo
- Los miembros de la Alta Dirección serán los encargados de elegir el mejor equipo de trabajo según el cumplimiento de los objetivos propuestos para el trimestre, de acuerdo al cumplimiento plan estratégico.

Se hará a través del formato de "guía de elección SG- F02 FORMATO GUIA ELECCION EQUIPO DE TRABAJO" en la carpeta de calidad de Talento Humano.

Para medir las actividades se implementará la técnica del semáforo que evaluará el cumplimiento de las actividades estipuladas en el Plan de Acción respecto a los grupos o equipos de trabajo por Sede,



Equipos de trabajo según organigrama

- Grupo de Gestión Sede Principal
- Grupo Sede Campestre las Mercedes
- Grupo Sede Campestre Sochagota
- Oficina de Planeación
- Oficina de Control interno
- Oficina Jurídica
- Grupo de Gestión Administrativo



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021
GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 14 de 26

- Grupo Financiero
- Grupo Talento Humano
- Grupo de Gestión TIC'S
- Grupo Misional Atención al Socio

Como estímulo se propone

1. Reconocimiento en la Orden Administrativa, en el boletín interno Clubmil y a través de las redes sociales.
2. Media tarde de integración en bolos, todos los integrantes del grupo, previa coordinación con el jefe inmediato + bono para el consumo de una picada con bebida

Distinción del Mejor Funcionario del Año por Sede

Se elegirá al mejor funcionario del año entre quienes fueron convocados o elegidos como mejor empleado del mes durante la vigencia 2021

- Serán nominados aquellos empleados que tengan calificación sobresaliente en su última evaluación de desempeño definitiva del año inmediatamente anterior.
- El Comité de personal, analizará los requisitos de los nominados y resolverá los empates que se presenten
- Mediante acto público se proclamarán a los mejores empleados, uno en cada nivel jerárquico de la entidad (asesor, profesional, técnico, asistencial y de libre nombramiento y remoción).

La premiación se realizará con incentivo no pecuniario

- Se realizará entrega de Mención Honorífica a todos los nominados como reconocimiento a su trabajo y desempeño.
- Se publicara en el Boletín Clubmil, así como en la orden administrativa.
- Dos (2) días de descanso al mejor del año
- Tarjeta de consumo alimento en un punto de servicio al mejor del año

Programa de Bienestar para todos – programa Plan de Bienestar y Estímulos

DIMENSION	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	EN EL TARJETON	LA ENTREGA GGTH
Recreativo	Día libre de cumpleaños	X	
	Día libre celebración día de la familia 1er semestre	X	
	Día libre celebración día de la familia 2o semestre	X	
	Comparte con los tuyos sus logros (Graduación)		Y
	Celebramos contigo tu matrimonio		Y
	Día libre por mudanza		Y
	Tarjeta consumo torta por cumpleaños, una (1) porción		Y



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021
GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 15 de 26

Deportivos	Tarjeta tiempo deportivo (bolos, futbol, cicla) (10 cupos x 2 líneas), para hacer uso de la cancha de bolos los una vez al mes los días martes, de 2 a 5 tarde, o realizar otra actividad deportiva	X	
	Tiempo libre ½ tarde por las 30 veces certificadas que llevo a laboral en Bicicleta.		Y
Incentivos y estímulos	Día libre por tiempo de servicio, según quinquenio cumplido.		Y
	Tarjeta consumo, combo bebida + pasa Al valor servidor #APP del mes		Y
	Días libres - dos (2), al mejor funcionario del año Tarjeta de consumo desayuno en uno de los puntos de venta		Y
	Tarje ½ tarde mejor equipo de trabajo + bono para el consumo de picada y bebida.		Y

Programas transversales

Alimentación cafetería empleados

El servicio de alimentación para que los empleados puedan consumirlos, cuenta con:

- Un espacio que es el restaurante
- Personal preparado en la elaboración de alimentos y bebidas
- Con el menaje,
- Los empleados usuarios que soliciten se les entregará un juego de cubiertos de los cuales serán responsables de la custodia, el cual se podrá solicitar en el Almacén General.

Descansos por lactancia

Fuera de los dos (2) descansos al día por lactancia a que tiene derecho la empleada pública, el Club Militar concederá 30 minutos adicionales, durante los primeros seis (6) meses de edad del infante.

Permiso de matrimonio.

El permiso de matrimonio no se encuentra regulado como tal en el marco jurídico que rigen las situaciones administrativas de los empleados públicos; sin embargo el nominador de la entidad de acuerdo a su facultad discrecional podrá otorgar al empleado hasta tres (3) días hábiles de permiso, para cuyo efecto el empleado deberá solicitarlo por escrito con 5 días de anticipación a la celebración de la ceremonia, con el compromiso que dentro de los 30 días siguientes deberá presentar el documento legal que acredite su matrimonio.

Permiso Académico Compensado.

En los términos señalados en el Artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 648 de 2017. *Permiso académico compensado*. Al empleado público se le podrá otorgar permiso académico compensado de hasta dos (2) horas



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021
GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 16 de 26

diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo. En el acto que se confiere el permiso se deberá consagrar la forma de compensación del tiempo que se utilice para adelantar los estudios, para lo cual se le podrá variar la jornada laboral del servidor dentro de los límites señalados en la ley.

Descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año.

De conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 648 de 2017, a los empleados públicos del Club Militar se les podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Promoción de programas de vivienda y créditos educativos

El propósito es crear un espacio para brindar a los servidores públicos información de crédito para adquisición de vivienda, con el ánimo de incentivar a los trabajadores para que tenga su casa propia.

Invitara a diferentes entidades financieras como Fondo Nacional del Ahorro (FNA), Cajas de Compensación Familiar, Bancos; que brinde información de trámites, líneas de crédito y ahorro programado; y demás.

10. CAMINOS QUE CONDUCEN A LA CREACIÓN VALOR

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, como lo menciona MIPG, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Entorno laboral saludable

Teletrabajo

Horarios flexibles

Equilibrio vida laboral/personal

Mejorar el entorno físico

Salario emocional

Espacios de innovación

Mejoramiento individual

Ruta del Crecimiento: liderando talento

Es necesario contar con el compromiso de los empleados, para robustecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento, es importante que los líderes deben tener claro los objetivos y metas Institucionales y estar ser transmitidas a su equipo de trabajo.

Cultura del liderazgo, preocupado al bienestar del talento humano

Liderazgo basado en valores

Trabajo en equipo y el reconocimiento

Desarrollo y formación ser

Clima laboral

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos



CLUB MILITAR

PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02

Versión:19

Fecha:01/12/2020

Página 17 de 26

Debe ser un objetivo permanente en la entidad el cambio cultural, la implementación de una cultura que se trasmite de generación en generación el buen servicio, afianzando las tradiciones y el sentido de pertenencias, así como la creación de mecanismos innovadoras que permitan la satisfacción, credibilidad y confianza de los socios, afiliados, beneficiarios e invitados, a través de la APP Actitud, Perseverancia y Pasión.

Plan estratégico de Talento Humano

Plan de capacitaciones

Plan de Bienestar y Estímulos

Integridad

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

Tomo como base una de las política de la Administración: "El padre de la calidad, Dr. Edward Deming, afirma "las cosas que se hace bien desde el principio", por esto, estas políticas establecerán los lineamientos estratégicas que serán transversales a los objetivos estratégicos plasmadas en el Plan de Desarrollo..."

Esto está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Alcanzar la calidad en los empleados, en busca que los servidores de la entidad siempre hagan las cosas bien, enfocada en el rendimiento, los valores y la retroalimentación constante y permanente en toda las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión

Clima organizacional

Cultura organizacional, integridad y valores

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realizara la evaluación permanente a la ejecución del programa y el seguimiento de indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

Los resultados de estos indicadores permitirán al Grupo de Gestión de Talento Humano obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso.

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Participación	Número de personas que asistieron al evento de bienestar/Número de personas invitadas al evento de bienestar
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	(Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado) *100
Efectividad	Impacto	Mide los cambios que se generan en consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta semestral del programa de bienestar dirigido a la población objetivo/Valor máximo que



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021
GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 19 de 26

Club Militar Grupo Gestion Talento Human		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES plan anual de bienestar y estímulos													
ITEM	ACTIVIDADES	POBLACION	RUTA DE CREACION VALOR	año 2020											
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGC	SEP	OCT	NOV	DIC
PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES															
26	Celebración día de la madre	Empleados	FELICIDAD												
27	Celebración día del padre	Empleados	FELICIDAD												
28	Celebración Aniversario por Sede	Funcionario	FELICIDAD												
29	Reconocimiento por tiempo de servicio	Funcionario	FELICIDAD												
30	Celebración día Nacional del Servidor Público	Empleados	FELICIDAD												
31	Celebración día del hotelero AYB, Alojamiento, deportes y eventos	colaboradores	RUTA DE LA FELICIDAD												
32	Reconocimiento valor #app	colaboradores	FELICIDAD												
33	Cierre de Gestión.	Empleados	FELICIDAD												
TRABAJO EN EQUIPO															
34	Mejor Funcionario	Empleados	FELICIDAD												
35	Mejor equipo de trabajo	Empleados	RUTA DE LA CALIDAD/SERVICIO												

13. PORCENTAJE DEL RECURSO Y PRESUPUESTO

PROGRAMA	% del presupuesto
Incentivo	20%
Apoyo educativo	30%
Cierra de vigencia	40%
Total	100%

14. ANEXOS

INFORME DE EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES DEL 2020

Informe de resultados encuesta detección necesidades del Plan de Bienestar Social, Integración, Recreación y Estímulos del 2020-2021

La encuesta de Bienestar Social, recreación, incentivos y estímulos, se estructuró con la siguiente ficha técnica con preguntas cerradas y abiertas, dirigidos a los empleados del Club Militar.

OBJETIVO:	Medir el grado de satisfacción de los empleados de la entidad que participaron en las actividades del programa de Bienestar Social, Incentivos, Recreación y estímulos (PB-SIRE), teniendo en cuenta que por motivos de la emergencia sanitaria por el COVID-19, los eventos pasaron de ser presencial a desarrollarse de forma virtual, Conocer que tan fácil fue el uso la plataforma virtual, identificar oportunidades de mejora para implementar en el Plan Anual de Bienestar y Estímulos para el año 2021.
FECHA DE APLICACION DE LA ENCUESTA	Del 08 al 26 de octubre del 2020



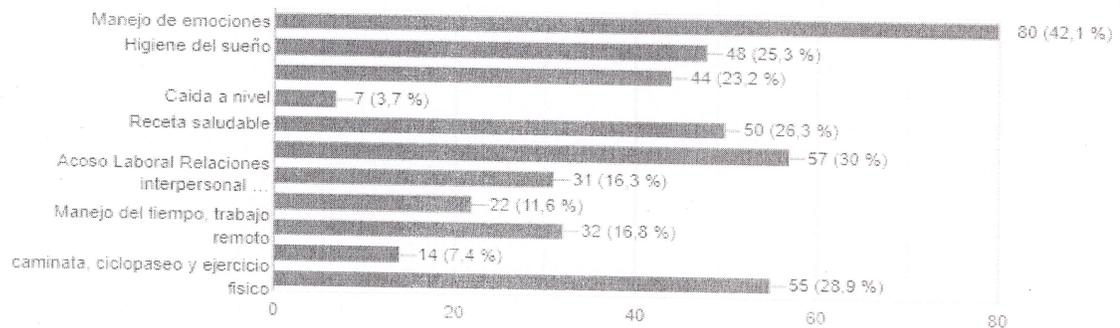
PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021
GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 20 de 26

TOTAL DE EMPLEADOS DIRIGIDOS	<p>Sede Bogotá + comisión 186</p> <p>Sede la Mercedes + comisión 64</p> <p>Sede Sochagota 36</p> <p>Total 288 siendo el 100 %</p>								
TOTAL DE EMPLEADOS QUE PARTICIPARON EN ENCUESTADOS	<p>191 Empleados públicos correspondientes a Sede de Bogotá, Sede las Mercedes y Sede Sochagota, con una participación del 66, 3%, así</p> <p>191 respuestas</p> <table border="1"> <caption>Distribución de Encuestados por Sede</caption> <thead> <tr> <th>Sede</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bogotá</td> <td>51.8%</td> </tr> <tr> <td>Las Mercedes</td> <td>33.5%</td> </tr> <tr> <td>Sochagota</td> <td>14.7%</td> </tr> </tbody> </table>	Sede	Porcentaje	Bogotá	51.8%	Las Mercedes	33.5%	Sochagota	14.7%
Sede	Porcentaje								
Bogotá	51.8%								
Las Mercedes	33.5%								
Sochagota	14.7%								
TIPO DE ESTUDIO	Cualitativo.								
TECNICA DE INVESTIGACIÓN	Encuesta personal aplicada a los empleados del Club Militar que participan en cada una de las actividades de programa de actividades PB-SIRE que lidera el Grupo de Talento Humano a través del área de bienestar.								
DESCRIPCION DE LA ENCUESTA	<p>La integralidad de la encuesta busca ser una herramienta para contemplar todos los aspectos relevantes al momento de evaluar y justificar la ejecución de actividades de bienestar y la programación de las mismas para el siguiente año fiscal.</p> <p>Asimismo presentó ítems relacionados con las actividades desarrolladas de forma virtual en lo programado en el 2020, buscando conocer la participación, el trabajo en casa, aspectos personales, de igual manera se brindó un espacio donde se podía incluir necesidades pertinentes para incluir en la construcción e inclusión para el plan de bienestar 2021.</p>								
TAMAÑO DE LA MUESTRA	A los 280 empleados del Club Militar de las tres (3) Sedes, Bogotá, Las Mercedes y Paipa.								
COBERTURA	Porcentaje de participantes en actividad de Bienestar definidos para que la muestra sea representativa y arroje resultados que nos permitan estructurar las futuras actividades.								

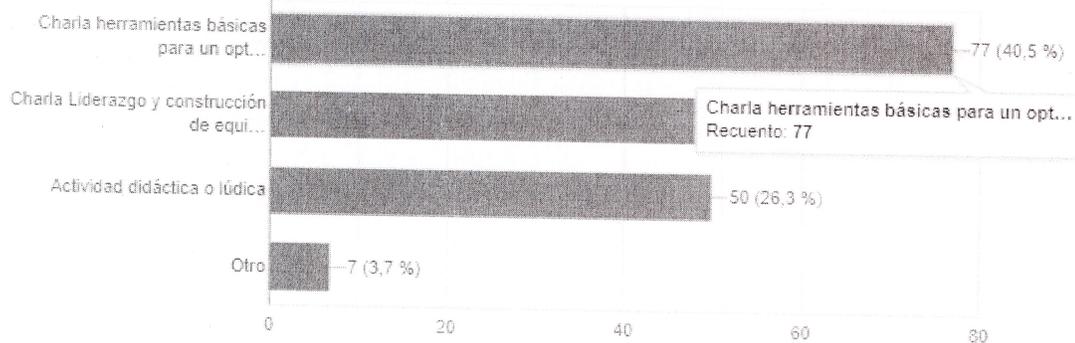
19. En el tiempo de salud, ¿Cuál fue la(s) actividad (es) que mas impacto en su vida?,
seleccione minino tres actividades

190 respuestas



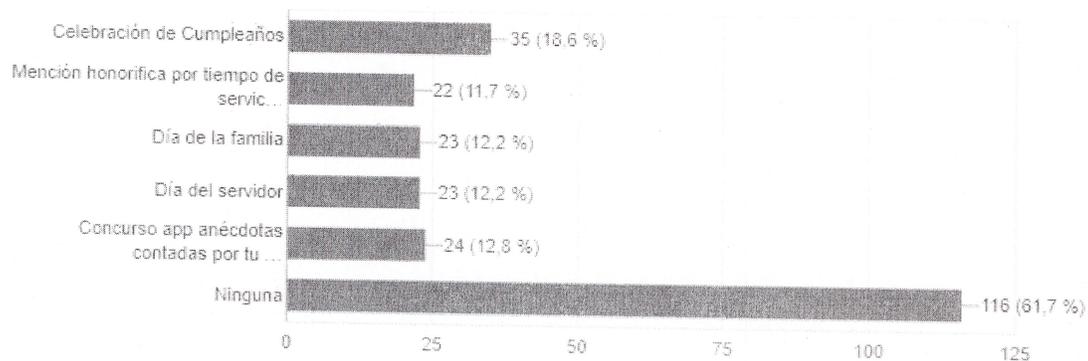
20. Para realizar la actividad de trabajos en equipo, selecciones cual actividad es la apropiada.

190 respuestas



22. Selecciones las actividades que se realizaron de forma virtual en las que participo y tuvo conocimiento a través del correo institucional y whatsapp

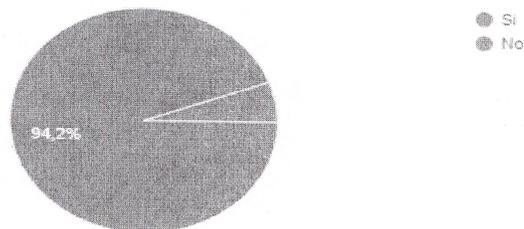
188 respuestas



Ruta del servicio

24. Para la elección servidor público del Club Militar mensual, le gustaría que se tuviese en cuenta el mejor que se destacó en los valores del código de integridad. Ejemplo cada mes un valor como: Respeto, comunicación, honestidad, lealtad, compromiso, etc.

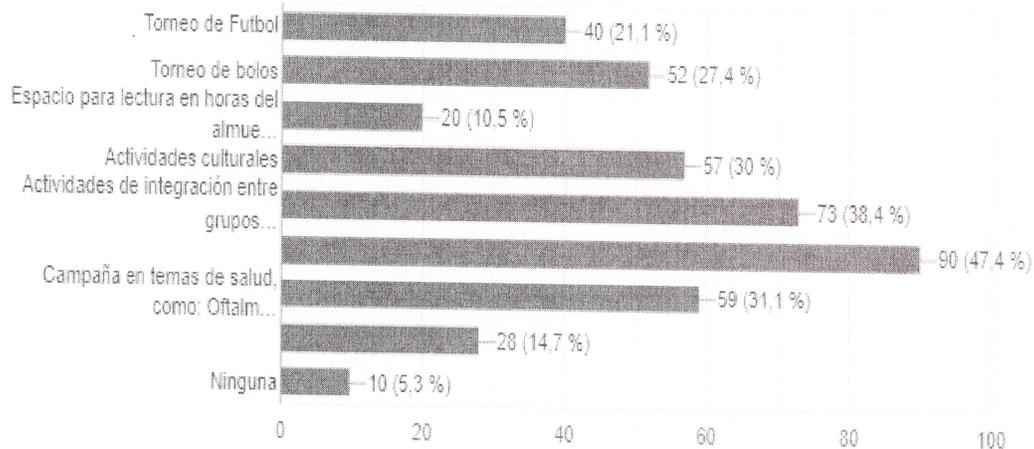
190 respuestas



Actividades para la construcción del Plan Bienestar (PB-SIRE) 2021

25. ¿Cuales actividades le gustaria que se reactivaran para el Plan Bienestar (PB-SIRE) 2020?

190 respuestas



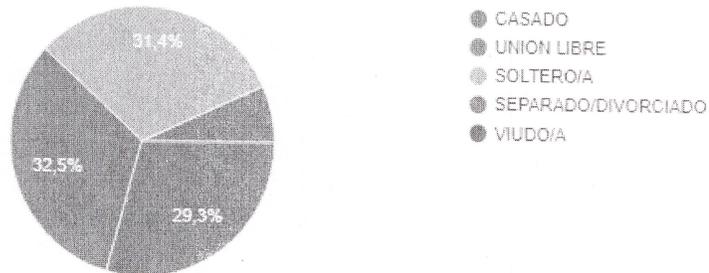
Los siguientes datos se muestran a continuación:

La Grafica muestra que el 66.3% de los empleados que respondieron el 32.5 % viven en union libre, el 31.4% son solteros, el 29,3 % son casados y el 7% son separado o divorciado.

Datos demográficos

6. Cual es su estado civil

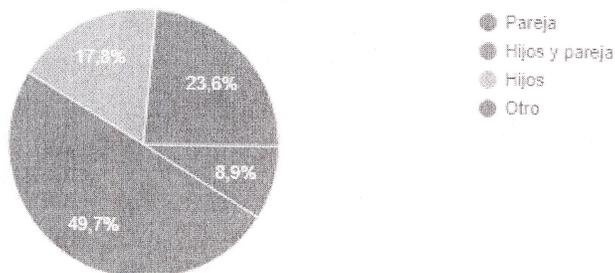
191 respuestas



La siguiente grafica nos muestra la conformacion del nucleo familiar, los hijos de la union y aquellos que son aportados, asi como que el 23.6% dependen economicamente por estudios, un 8% estab sin trabajo y un 1% por discapacidad, y el 30.9% no tienes hijos.

7. ¿Qué personas conforman su núcleo familiar?

191 respuestas





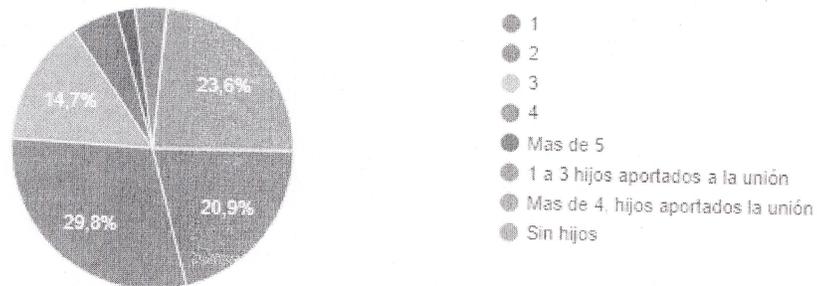
PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
 Versión:19
 Fecha:01/12/2020
 Página 24 de 26

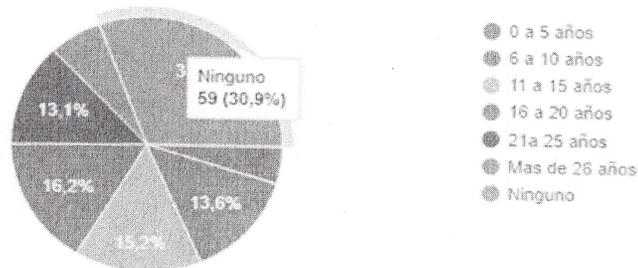
9. ¿Cuántos hijos tiene?, y si tiene hijos aportados a la unión ((son fruto de la unión entre parejas de solteros, que al momento de la concepción no estaban unidos legalmente en matrimonio civil y/o religioso), cuantos?

191 respuestas



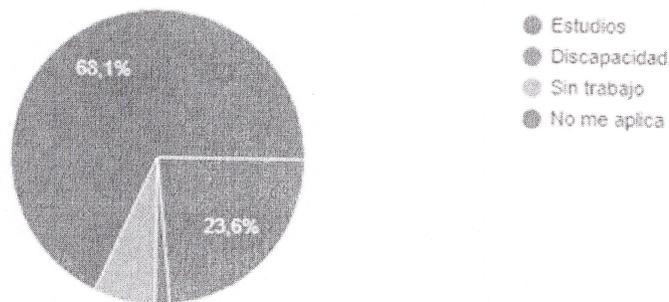
10. ¿Entre qué rango de edad se encuentran sus hijos que dependen económicamente de usted?

191 respuestas



11. Si, contesto de 21 a 25 años y mas de 26, seleccione la siguiente opción

191 respuestas



En esta última grafica se observa que del 66.3% de los empleados que contestaron la encuesta, esta el 47,1% tiene cuidado de niños o personas de la tercera edad y el 52.9% no.



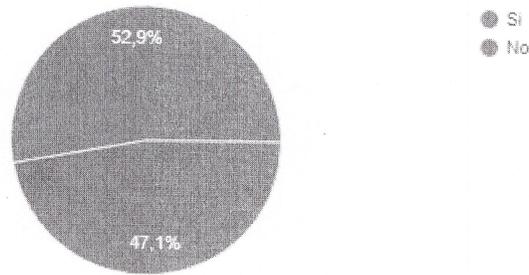
PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021

GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 25 de 26

12. ¿En su hogar tiene que realizar actividades de cuidado de niños o de adulto mayor?

191 respuestas



ACLARACION.:

Con relación a los temas que tienen que ver con derechos consagrados en la Ley para los empleados públicos, se considera que no constituyen incentivos en los términos indicados en el Decreto 1567 de 1998, tales como:

Licencia por paternidad. Derecho regulado por la Ley 1822 del 4 de enero de 2017.

Licencia por luto. Derecho establecido en la Ley 1635 del 11 de junio de 2013 y reglamentado por el Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.5.5.15. **Licencia por luto.**

Permisos remunerados por calamidad. Se encuentran regulados en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

15. CONCLUSIONES

Es sustancial tener en cuenta la diversidad que existe en la población de empleados públicos que responden la encuesta, pues según las condiciones sociales, personales, sociodemográficas, laborales, familiares, entre otras, determinan el grado de impacto, interés y participación en las diferentes actividades de los programas de bienestar.

La encuesta como instrumento de evidencia para el programa del Plan de Bienestar Social y Estímulos del Club Militar, se observa en que se pueden fortalecer para responder de manera directa sobre las necesidades de los servidores públicos. Para ello es necesario tener en cuenta las principales actividades que representan altos niveles de importancia para los empleados de la Entidad, que son: acondicionamiento físico, Integración entre áreas y Sedes, torneo de bolos, reconocimientos, eventos culturales; actividades que fortalecen el trabajo en equipo y ambiente laboral; las cuales permiten la integración en la práctica deportiva y recreativa como también redundan en beneficios en los procesos de crecimiento y desarrollo de los hijos de los funcionarios promoviendo a su vez el desarrollo mental y físico.

16. CONTROL DE CAMBIOS



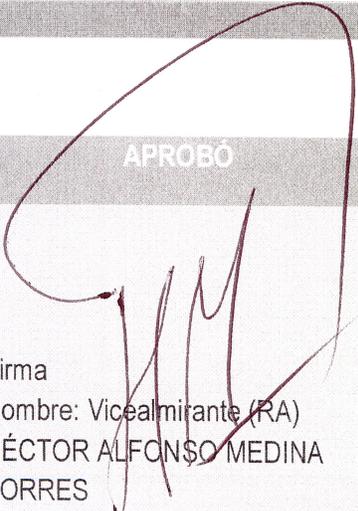
PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2021
GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO

Código:TH-Q02
Versión:19
Fecha:01/12/2020
Página 26 de 26

Describe las actualizaciones que se realicen al Manual detallando la descripción de la modificación, que permita evidenciar las mejoras.

No.	FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
1	FECHA: 2014/02/20	Actualización vigencia 2014	11
2	FECHA: 2015/03/05	Actualización vigencia 2015	12
3	FECHA: 2016/03/28	Actualización vigencia 2016	13
4	FECHA:2017/06/13	Actualización vigencia 2017	14
5	FECHA:2018/00/00	Actualización vigencia 2018	15
6	FECHA 2019/02/22	Actualización vigencia 2019	16
7	FECHA 2020/02/28	Actualización vigencia 2020	17
8	FECHA 2020/10/13	Ajuste plan vigencia 2020 acuerdo políticas adoptadas por las autoridades nacionales y locales para la prevención y no propagación del COVID-19.	18
9	FECHA	Actualización Vigencia 2021	19

17. VALIDACION DE FIRMAS

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
 Firma Nombre: P.D. CLAUDIA LILIANA CORREAL CASTILLO Cargo: Coordinador Grupo de Gestión Talento Humano	 Firma Nombre: CN(RA) CHRISTIAN HENRIQUE GONZALEZ RODRIGUEZ Cargo: Subdirector General Club Militar (e)	 Firma Nombre: Vicealmirante (RA) HÉCTOR ALFONSO MEDINA TORRES Cargo: Director General del Club Militar