



CLUB MILITAR

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS  
GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 1 de 26

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS**

**GRUPO GESTION DE TALENTO HUMANO  
Bogotá, enero de 2022**



## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION .....	3
2. OBJETIVO .....	3
3. ALCANCE .....	4
4. MARCO LEGAL .....	4
5. DEFINICIONES .....	6
6. VALORES .....	7
7. POLÍTICAS DE BIENESTAR Y ESTIMULOS .....	8
8. PRIORIDAD DE BIENESTAR.....	8
9. EJES DEL PROGRAMA .....	9
9.1 Eje 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	9
Estímulos y salario emocional.....	13
9.2 EJE 2 – SALUD MENTAL .....	16
9.3 EJE 3 – CONVIVENCIA SOCIAL .....	11
10. CAMINOS QUE CONDUCEN A LA CREACIÓN VALOR.....	16
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	18
14. CONCLUSIONES .....	¡Error! Marcador no definido.
15. CONTROL DE CAMBIOS.....	25
16. VALIDACION DE FIRMAS.....	25



CLUB MILITAR

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS**  
**GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 3 de 26

## 1. INTRODUCCION

“El Direccionamiento Estratégico del CLUBMIL será el resultado de un proceso de gestión y coordinación de políticas y sinergias de procesos institucionales, que de la mano de un Sistema de Gestión de Calidad actualizado, permitirá aumentar los resultados dentro de la medición del desempeño institucional y visualizar resultados dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG-”. En concordancia con este direccionamiento el Club Militar promueve la APP: *Actitud, Perseverancia y Pasión* desde la integridad y el compromiso de su personal y se identifica con la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG: El talento Humano.

Es así que, en el marco del direccionamiento estratégico el Club Militar concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad”. De esta forma su primer Objetivo Estratégico contempla “Desarrollar una nueva cultura organizacional para el fortalecimiento del Talento Humano”. Por ello, desde la Coordinación del Grupo de Gestión Talento Humano se fundamentan las estrategias y la gestión de un ambiente laboral y 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 estímulos y el diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas y de salud.

Es así como la calidad de vida laboral y la gestión de la cultura organizacional, se convierten en un aspecto que genera 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, familias e invitados.

## 2. OBJETIVO

### **General**

Crear las condiciones para ambiente de trabajo 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 a mejorar el nivel de satisfacción y el desempeño laboral con actitud, perseverancia y pasión, así como un sentido de pertenencia con el Club Militar, teniendo constantemente presente los aspectos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

### **Específicos**

- Proporcionar condiciones para que los empleados puedan tener tiempo suficiente en una vida equilibrada en trabajo, ocio, familia y estudio.
- Realizar un acompañamiento efectivo encaminado a la participación 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 esta etapa de su 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 Institucional.
- Continuar con la implementación de acciones que conlleven a consolidar a la Entidad como el mejor lugar para trabajar.

### 3. ALCANCE

El Plan de Institucional de Bienestar 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 de Policía, aquellas actividades que motiven la participación, el compromiso, el clima laboral, trabajo en equipo y los reconocimientos por sus labores.

3.1 El recurso económico será el presupuesto autorizado para el desarrollo de todas las actividades contempladas en el presente Plan, lo anterior estará en el Plan Anual de Adquisiciones y los Gastos autorizados por la Dirección a cargo del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos.

#### 3.2

##### Presupuesto

El presupuesto para la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Bienestar y Estímulos durante el año 2022, esta contemplado en el Plan anual de Adquisiciones del Club Militar para las tres Sedes, presupuesto susceptible de modificaciones.

### 4. MARCO LEGAL

La Normatividad que soporta el desarrollo de las actividades citadas en el presente plan se encuentra definida en el Nomograma del proceso, disponible para consulta en la página web.



**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS**  
**GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 5 de 26

El marcos normativo vigentes aplicables a la implementación de Plan Institucional de Bienestar Bienestar y Estímulos, es:

**Constitución Política de Colombia, Artículo 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 del 29 de diciembre 1998 artículo 26,** “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distinguen 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 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.

**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”.

**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.



CLUB MILITAR

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS  
GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 6 de 26

**Ley 1960 de 2019.** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 894 de 2017.** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.”

**Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 DAFP CAPITULO 2 TITULO 10 SISTEMAS DE ESTIMULOS.**

Artículo 2.2.10.1 al artículo 2.2.10.13

**Concepto 047841 del 11 de febrero de 2021.-** En el que indica que el decreto Ley 1567 de 1968 creó el sistema de capacitación y estímulos para los servidores públicos del Estado

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

## 5. DEFINICIONES

### **Calidad de vida laboral**

Se conoce como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

([https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida) )

### **Clima organizacional**

El Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral que tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad.

([https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida) )

### **Cultura Organizacional**

Actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad.

([https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida) )



### Salario emocional

Son aquella variable retributiva compuesta por conceptos no económicos, destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional del empleado, con el objetivo de mejorar de forma global la calidad de vida del mismo y su entorno" (<https://www.google.com.mx/search?q=definicion+de+salario+emocional+segun>)

**APP:** Actitud, Perseverancia y Pasión, que se convierte en la filosofía y el pilar fundamental que marcará el rumbo del Club Militar en los próximos años, pero especialmente en la columna vertebral de los hombres y mujeres que conforman el equipo de trabajo de la entidad."

## 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 Militar.

**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 con 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 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.

Serán propósitos de esta política:

1. Generar espacios y condiciones que permitan el mejoramiento de la calidad de vida del personal que labora en la entidad y su desempeño laboral.
2. Procurar que todos los servidores públicos del Club Militar puedan participar de un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia.
3. El Plan Institucional de Bienestar 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 de la “*evaluación nivel de satisfacción del plan de bienestar, integración, recreación y estímulos (PBIRE) 2021*” y la *encuesta de necesidades para la construcción Plan de Bienestar vigencia 2022*; diligenciada por un total de 188 empleados. Se identificó interés en actividades de integración entre Grupos, encuentros deportivos, de igual manera se observó la intención de dar continuidad con el desarrollo de las actividades culturales, recreativas y programas de salud.

Así mismo en la escala de satisfacción de las actividades que se llevaron a cabo en el 2021, el 86.1% expresó simpatía en las actividades programadas de acuerdo a una escala de 3 a 5; y el 13.9% de la escala 1 y 2 lo que nos permite fortalecer el programa para alcanzar un mayor porcentaje de satisfacción para la vigencia 2022.



El propósito de este Plan esta basado en la participación de todo el personal que labora en la Entidad, de tal forma que genere en el servidor una percepción favorable con respecto a su calidad de vida laboral, lo cual creará un mejor ambiente de trabajo. De esta manera disminuyendo el riesgo psicosocial se fortalece la cultura organizacional, logrando un sentido de pertenencia con actitud, perseverancia y pasión,

## 9. EJES DEL PROGRAMA

Para desarrollar el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos. del Club Militar se requiere enfocar esfuerzos hacia tres ámbitos específicos por lo que este plan estará compuesto por tres ejes a saber. 1) Equilibrio psicosocial; 2) salud mental; 3) Convivencia social. Estos ejes contribuyen al mejoramiento de los procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal que labora en la entidad, el mejoramiento de su calidad de vida y de su familia; así mismo permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

El plan Institucional de Bienestar y Estímulos busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia con Actitud, Perseverancia y Pasión generando calidez humana en la prestación de los servicios a todos los socios, sus familias e invitados.



### 9.1 EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje 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 entre las características del puesto del trabajo y los atributos de los servidores en las diferentes áreas, así:

1. Factores psicosociales

- Estilo de vida saludable
- Actividades de crecimiento personal y familiar
- Actividades de bienestar espiritual

2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

- Horario flexible para los servidores públicos
- Día de la familia
- Día del niño y recreación
- Manejo de tiempo laborales y del tiempo libre

3. Calidad de vida laboral

- Celebración de fechas especiales
- Preparación para el cambio y desvinculación laboral
- Celebración de cumpleaños
- Reconocimiento del empleado del mes destacando los valores y la APP del Club Militar.

## **9.2 EJE 2 – SALUD MENTAL**

Estratégicamente desde el Grupo de Talento Humano se busca impactar en la calidad de vida del personal que labora en la Entidad a través de diferentes herramientas con el fin de prevenir afectaciones a la salud mental. De esta manera reducir el ausentismo laboral y aumentar la productividad.

Se cuenta con las siguientes actividades.

1. Salud mental – charlas en diferentes ámbitos dictada por profesionales de la Salud
2. Finanzas personales – Talleres de finanzas
3. Semana de la salud

El propósito es mejorar y mantener la calidad de vida de los funcionarios a través de actividades y programas de relajación, semana del autocuidado y feria de servicios complementarios en salud, que permitan la participación de los servidores para una



vida sana, feliz y productiva, así mismo concientizar la responsabilidad del autocuidado.

### **9.3 EJE 3 – CONVIVENCIA SOCIAL**

Este eje hace referencia a las acciones relacionadas con inclusión, que la Entidad debe implementar: diversidad, equidad y representatividad.

#### **A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad**

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas

#### **B. Mejoramiento de relaciones interpersonales.**

La convivencia comprende el desarrollo y sostenibilidad de las relaciones interpersonales con base en el respeto, la solidaridad, la equidad, el respeto por la diferencia, el sentido de pertenencia, la participación para la construcción de acuerdos y la observancia de los derechos humanos para el logro del bien común, el desarrollo humano y social.

## **10. SALARIO EMOCIONAL Y ESTIMULOS**

Teniendo en cuenta los ejes que integran este Plan Institucional de Bienestar y Estímulos y acorde al direccionamiento estratégico del Club Militar, se desarrolla la perspectiva Aprendizaje y crecimiento, en la cual se materializa el salario emocional, campañas de cultura del control, campañas de autocuidado y prevención, así como el liderazgo compartido. Para tal fin se han contemplado las siguientes acciones enfocadas al mejoramiento de la calidad de vida, clima organizacional y buen desempeño del personal del Club Militar.

De esta forma se enumeran las actividades contempladas, así:

### **1. 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 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.

**2. 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 Cumplir el tiempo reconocido.  El compensatorio no podrá unirse a otros días como compensatorios, licencias, vacaciones puentes o días otorgados por estímulos.
20, 25 y 30 años	2 días	
35, 40 y 45 años	3 días	

**3. 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.

**4. Descansos por lactancia**

De acuerdo al artículo 238 del código sustantivo del trabajo en el numeral 1, El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6)



CLUB MILITAR

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS**  
**GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 13 de 26

meses de edad. O en la forma que lo solicite la empleada haciendo mención que puede un solo descanso de una hora.

### **5. 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.

### **6. Reconocimiento por la culminación de estudios formales**

La Dirección General del Club Militar, otorga un (1) día de permiso y una tarjeta firmada. Para obtener el estímulo, el funcionario deberá soportar al Grupo de Gestión Talento Humano el acta o título obtenido.

### **7. Uso de la Bicicleta**

Corresponde a un estímulo 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 con el formato diseñado para tal efecto, el cual debe ser diligenciado y entregado al 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 registre la llegada a la Entidad en bicicleta.
- Los funcionarios públicos contarán con un espacio exclusivo para el parqueo de la bicicleta



### **8. Elección mejor equipo de trabajo en cada una de las sedes por trimestre.**

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 GUIA ELECCION EQUIPO DE TRABAJO” en la carpeta de calidad de Talento Humano.

### **Equipos de trabajo según organigrama**

- Grupo Gestión Sede Principal
- Grupo Sede las Mercedes
- Grupo Sede Sochagota
- Oficina Asesora de Planeación
- Oficina de Control Interno
- Oficina Asesora Jurídica
- Grupo Gestión Administrativa
- Grupo Gestión Financiera
- Grupo Gestión Talento Humano

- Grupo Gestión TIC'S
- Grupo Misional Atención Integral al Socio

Como estímulo se propone

1. Reconocimiento en la Orden Administrativa, en el boletín interno Clubmi 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 + tarjeta de consumo de una picada con bebida para todo el equipo.

### **9. 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 2022

- Serán nominados aquellos empleados que tengan calificación sobresaliente de acuerdo con el sistema de evaluación para el personal que se encuentra en condición de provisionalidad, teniendo en cuenta que en el Club Militar no existen provisionales con derechos de carrera para la vigencia 2022.
- 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 de la siguiente forma:

- Se realizará entrega de Mención Honorífica a todos los nominados como reconocimiento a su trabajo y desempeño.
- Se publicará en el Boletín Clubmi, así como en la orden administrativa.
- Se otorgará dos días de descanso al empleado seleccionado como el mejor del año.
- Se hará entrega de una tarjeta de consumo alimento en un punto de servicio.

### **10. Semana Cultural**

Esta actividad pretende la participación de los Grupos de Trabajo y su integración a través del desarrollo de una actividad recreativa o artística en el restaurante de Empleados, durante el almuerzo, aprovechando talentos y habilidades del personal.



Metodología:

Fecha del evento: Segunda semana del mes de octubre

Duración: Lunes a viernes

Hora: 11:00 a 14:00 horas

Participación: Todos los integrantes de los Grupos

Actividades con la que pueden participar: Danza, poesía, trio musical, Teatro (mímica), dramatizados, representar un noticiero, etc.

### **11. Alimentación cafetería empleados**

El Club Militar no es competente para crear auxilio de alimentación, por cuanto el mismo se encuentra regulado en las normas pertinentes, sin embargo, se realizará diagnóstico para determinar el número de usuarios que utilizan el servicio de cafetería en las jornadas laborales.

El servicio de alimentación para que los empleos puedan consumirlo cuanta con:

Un espacio

Personal preparado en la elaboración de alimentos y bebidas con el menaje

Los servidores empleados que soliciten el servicio de cafetería se les entregará un juego de cubiertos de los cuales serán responsables de su custodia.

## **11. CAMINOS QUE CONDUCEN A LA CREACIÓN DE 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 estímulo y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Entorno laboral saludable

Teletrabajo

Horarios flexibles

Equilibrio vida laboral/personal





CLUB MILITAR

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS**  
**GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 17 de 26

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**

Debe ser un objetivo permanente en la entidad el cambio cultural, la implementación de una cultura que se transmite 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 del la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien**

Tomo como base una de las políticas 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 estratégicos 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 todas las vías de comunicación



**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS  
GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 18 de 26

dentro y fuera de la entidad.  
Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión  
Clima organizacional  
Cultura organizacional, integridad y valores

**12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Se realizará la evaluación mensual a la ejecución del plan y el seguimiento a través del indicador “salario emocional”. El resultado de este indicador permitirá al Grupo de Gestión de Talento Humano obtener el cumplimiento del cronograma del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos, como la satisfacción del personal que labora en la entidad y participación en las actividades programadas.

**13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Club Militar		Grupo Gestion Talento Humano PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS - VIGENCIA 2022															
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL																	
1. FACTORES PSICOSOCIAL																	
No.	ACTIVIDADES	DESCRIPCION	CON PPTO + GASTO	SIN PPTO + GASTO	OTROS RECURSOS	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
						E	E	A	B	A	U	U	O	E	E	O	I
1	Estilo de vida saludable para los empleados (trabajo en conjunto con SST)	El propósito es mejorar y mantener la calidad de vida de los funcionarios a través de actividades y programas de relajación y pausas activas	X	X			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Actividades de crecimiento personal y familiar	En busca de mejorar la calidad de vida de los servidores, el propósito es generar un espacio para brindar a los servidores públicos información de: * beneficios de planes de vivienda		X				-									
3	Actividades de bienestar espiritual	Programar actividades de reflexión dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, en busca de un equilibrio emocional a través del		X		Acompañamiento y asesoria espiritual para ejecutar durante el año											
2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR																	
No.	ACTIVIDADES	DESCRIPCION	CON PPTO + GASTO	SIN PPTO + GASTO	OTROS RECURSOS	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
						E	E	A	B	A	U	U	O	E	E	O	I
1	Horario Flexible	Socializar la Directiva 00124-feb-2020 del Club Militar Campaña de sencibilización		X		1. Divulgacion ultima semana de febrero 2. Ejecucion de la direciva durante año											
2	Dia de la familia	Dia de integración de la familia de acuerdo a la normatividad aplicable / un dia por semestre. Ley 1857/2017	X														
3	Dia de recreacion y del niño	Un dia de integración para los niños, niñas y adolescentes con apoyo de la caja de compensacion familiar	X	X													
4	Manejo de tiempo laborales y del tiempo libre	el trabajo en casa, si aplica a la Entidad presentar propuesta. Una vez aprobada se socializara las politicas para el teletrabajo y su procedimiento		X			-										



**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS  
GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 19 de 26

3. CALIDAD DE VIDA LABORAL																		
No.	ACTIVIDADES	DESCRIPCION	CON PPTO + GASTO	SIN PPTO + GASTO	OTRO	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	H	D	
						E	B	R	R	A	U	U	G	P	T	O	I	
1	Celebración de fechas especiales: Aniversario de la Entidad, Día del servidor público, conmemoración del día internacional de la mujer y del hombre, día de la secretaria, reconocer a los profesionales u oficios (abogado, contador, psicólogo, ingeniero, administrador etc)	El Club Militar busca consolidar una cultura organizacional dirigida a fortalecer la aptitud, la perseverancia y la pasión de los empleados por lo cual celebra y conmemora fechas importante	X						21 DIA DEL COMTADOR	22 DIA DE LA SECRETARIA	23 DIA DE LA MADRE	24 DIA DE LA MAESTRA	25 DIA DE LA ENFERMERA	26 DIA DE LA ENFERMERA	27 DIA DEL EMPLEADO PUBLICO	28 DIA DEL PSICOLOGO	29 DIA DEL CEBE	30 DIA DEL CEBE
2	Preparacion para el cambio y desvinculacion laboral	*Taller de desvinculacion asistida para prepensionados  *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	X			De acuerdo a la fecha												
3	Celebración de cumpleaños en la Entidad, segunda semana trimestral	Se busca consolidar una cultura organizacional dirigida al sentido de pertenencia y compromiso	X															
4	Celebra tu cumpleaños	La Dirección otorgará un (1) día de permiso remunerado  El permiso no podrá unirse a otros días como compensatorios, licencias, vacaciones puentes o días otorgados	X			De acuerdo a la fecha												
5	Distinción del mejor funcionario por Sede	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	X	X		S E A M	S E A M	S E A M	S E A M	S E A M	S E A M	S E A M	S E A M	S E A M	S E A M	S E A M	S E A M	S E A M
6	Reconocimiento por la culminación de estudios formales	En los términos señalados en el Artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 648 de 2017. Permiso académico		X		De acuerdo a las solicitudes recibidas y aprobadas												
7	Tiempo de servicio cumplido por quinquenio	Se otorga día compensatorio dependiendo del tiempo de servicio cumplido.		X														
8	Turnos 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.		X														



**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS**  
**GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 20 de 26

No.	ACTIVIDADES	DESCRIPCION	CON PPTO + GASTO	SIN PPTO + GASTO	NIVELES DE CUBRIMIENTO	E N F M A M J J A S O N D											
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
9	Descanso 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,		X		De acuerdo a necesidad que se presente durante el año											
10	Permiso de matrimonio	el nominador de la entidad de acuerdo a su facultad discrecional podrá otorgar al empleado hasta tres (3) días hábiles		X		De acuerdo a la solicitud que se presnte durante el año											
<b>ESTIMULOS</b>																	
1	Uso de la bicicleta	Incentivo consagrado en el artículo 5º de la Ley 1811 de 2016		X		Durante el año											
<b>ESTIMULOS</b>																	
2	Mejor equipo de trabajo	Se busca reconocer aquel equipo que por su actividad o tarea, que genera impacto positivo de gran relevancia dentro del direccionamiento estratégico del Club a nivel interpuerto	X				3a SEMANA			3a SEMANA			3a SEMANA			3a SEMANA	
6	Ceremonia entrega de resultados cierre de vigencia	Actividad con el fin de exaltar la labor de los empleados de la Entidad.		X													
7	Semana Cultural	Actividad busca el trabajo en equipo	X													2a SEMANA	

<b>EJE 2 - SALUD MENTAL</b>																	
No.	ACTIVIDADES	DESCRIPCION	CON PPTO + GASTO	SIN PPTO + GASTO	NIVELES DE CUBRIMIENTO	E N F M A M J J A S O N D											
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>HIGIENE MENTAL</b>																	
1	Salud Mental ( trabajo en conjunto con SST)	Charlas de prevención y acompañamiento psicológico que puedan tratar temas que podría ser: Depresión, suicidio, alcoholismo, violencia física, sexual, manejo de	X				4a semana			4a semana			4a semana			4a semana	
2	Semana de la salud	Semana del autocuidado y feria de servicios complementarios en salud		X									4a semana				
3	Finanzas personales	Charlas de estrategias para el manejo y responsabilidad en el manejo de las finanzas personales	X				1a semana										

<b>EJE 3 - CONVIVENCIA SOCIAL</b>																	
No.	ACTIVIDADES	DESCRIPCION	CON PPTO + GASTO	SIN PPTO + GASTO	NIVELES DE CUBRIMIENTO	E N F M A M J J A S O N D											
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<b>1. INCLUSION, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD</b>																	
1	Promocionar la inclusión laboral, diversidad y equidad	Crear un ambiente laboral emocionalmente seguro, libre de discriminación, en el que prevalece el bienestar de las personas		X		4a semana	3a semana	2a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana
<b>2. PREVISION DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y ABUSO DE PODER</b>																	
1	Desarrollar actividades para detectar situaciones asociadas con el acoso laboral, sexual y abuso de poder	Charla para la identificación y la importancia de manifestar estas situaciones a través de canales		X		4a semana	3a semana	2a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana	1a semana

**ANEXO**

**INFORME DE EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES DEL 2021**

Informe de resultados mediante la encuesta de detección de las necesidades a través de la “*evaluación nivel de satisfacción del plan de bienestar, integración, recreación y estímulos (PBIRE) 2021 y encuesta de necesidades para la construcción PB vigencia 2022*”.



**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS  
GRUPO DE GESTION TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 21 de 26

La encuesta de Bienestar Social, recreación, incentivos y estímulos, se estructuró con la siguiente ficha técnica con preguntas cerradas y abiertas, dirigidos al personal que labora en el Club Militar.

OBJETIVO:	Medir el grado de satisfacción de los empleados de la entidad que participaron en las actividades del plan de bienestar, integración, recreación y estímulos (PBIRE) 2021 para identificar oportunidades de mejora para implementar en el Plan Institucional de Bienestar de Estímulos e Incentivos para el año 2022.
FECHA DE APLICACION DE LA ENCUESTA	Del 24 al 29 de noviembre del 2021.
TOTAL DE EMPLEADOS DIRIGIDOS	Personal de planta + comisión: 305 para un 100%
TOTAL DE EMPLEADOS QUE PARTICIPARON EN ENCUESTADOS	188 empleados públicos correspondientes a Sede de Bogotá, Sede las Mercedes y Sede Sochagota, con una participación del 61, 39%.
TIPO DE ESTUDIO	Cualitativo.
TECNICA DE INVESTIGACIÓN	Encuesta personal aplicada al personal que labora en el Club Militar que participan en cada una de las actividades de actividad programadas en el plan de bienestar que lidera el Grupo de Talento Humano a través del área de bienestar.
DESCRIPCION DE LA ENCUESTA	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.  Así mismo presentó ítems relacionados con las actividades desarrolladas de forma virtual en lo programado en el 2021, buscando conocer la participación, el trabajo en casa y aspectos personales. De igual manera se brindó un espacio donde se podían incluir necesidades pertinentes como parte de la construcción del plan de bienestar 2022.

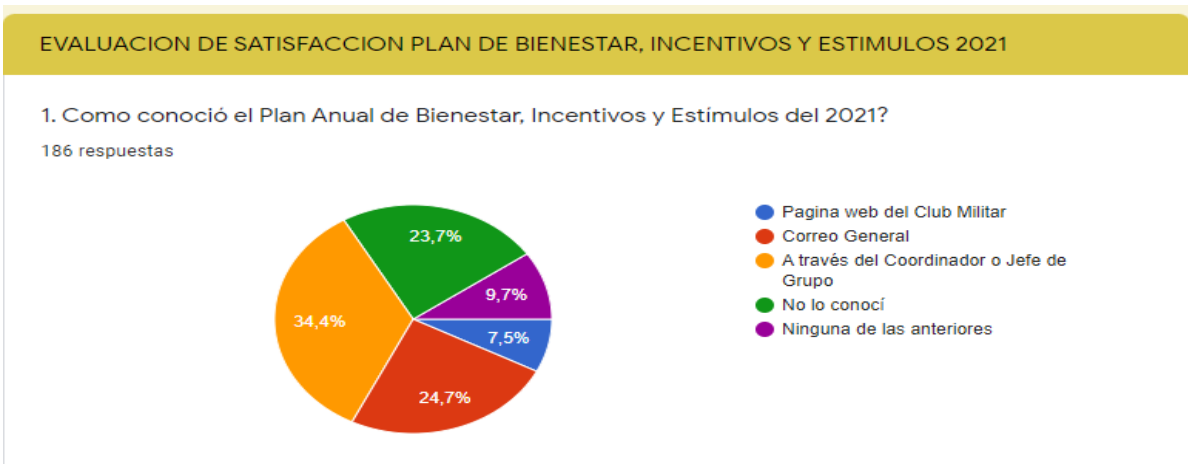


<b>TAMAÑO DE LA MUESTRA</b>	A los 305 empleados y empleadas y personal en comisión de la Entidad de las tres (3) Sedes, Bogotá, Las Mercedes y Paipa.
<b>COBERTURA</b>	De acuerdo al tamaño de la muestra participaron 188 empleados y empleadas del Club Militar

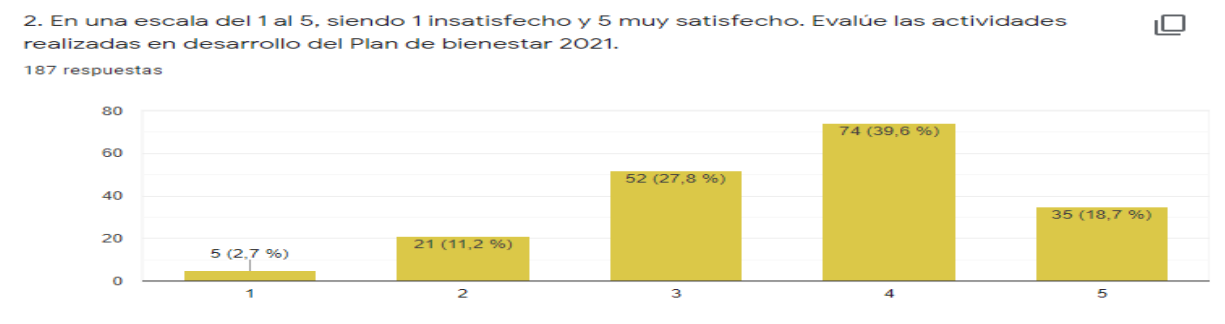
Se realciona los sigueines datos:

La Grafica muestra que el 61.39% de los empleados que respondieron el 33.7 % viven en union libre, el 27.7% son solteros, el 29,9 % son casados, el 10.2% son separado o divorciado y 5% son viudos.

En la siguiente grafica se observa los medios por los cuales los empleados conocieron el plan de bienestar, integración, recreación y estímulos (PBIRE) 2021.



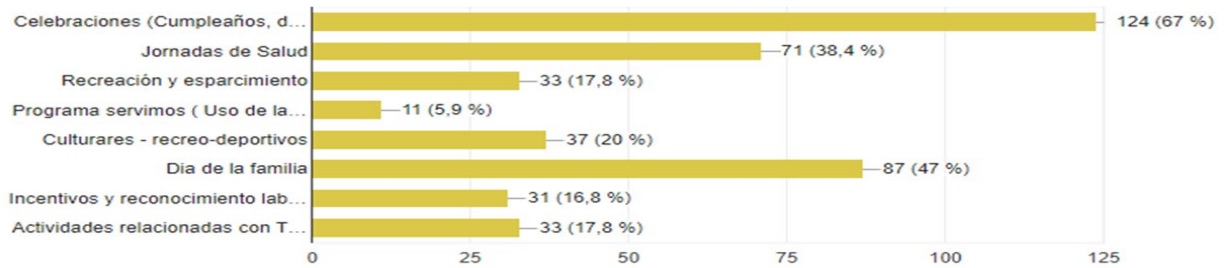
Se observa el resultado del nivel de satisfacción frente a las actividades programadas.



Por otra parte, se observa el evento en el que mayor participación se obtuvo

3. Cual fue su participación en las actividades del Plan de Bienestar

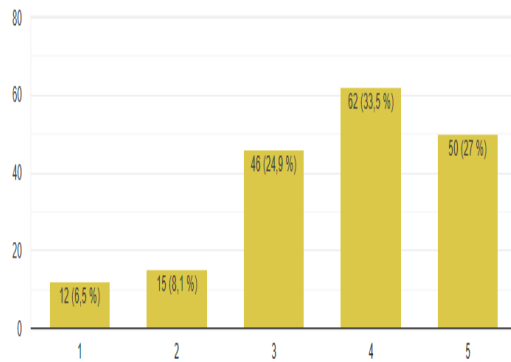
185 respuestas



En esta ilustración muestra las actividades que más impactaron al personal que labora en la Entidad.

4. En una escala del 1 al 5, que impacto tuvo en usted la semana de la Salud?

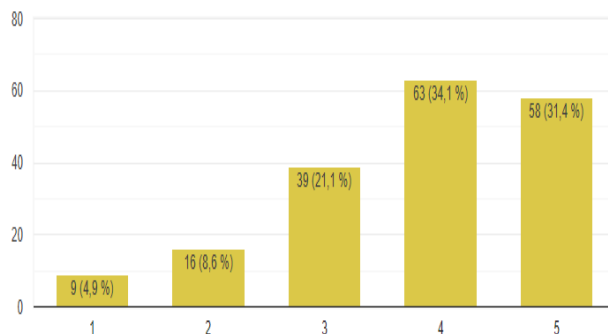
185 respuestas



5. En una escala del 1 al 5, que impacto tuvo en usted la semana cultural?



185 respuestas



A través de la siguiente gráfica se identifica el grado de felicidad de los 188 participantes, que el 73, 7% es feliz en su trabajo, así mismo desde Talento Humano se debe continuar con el compromiso a través de las actividades programadas para

alcanzar ese 26.3 % del personal que dio su respuesta "no del todo" para que logren ese grado de satisfacción.

De igual forma es necesario que el 38.61 % del personal que labora en la Entidad y que no diligenciaron la encuesta participen en la evaluación para conocer su grado de satisfacción, de esta manera permite la oportunidad de mejorar el Plan de Institucional de Bienestar y Estímulos.



Harán parte del plan de bienestar los aspectos consagrados en la ley 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.

## CONCLUSIONES

El personal que labora en el Club Militar es el activo más importante de la Entidad, por esto desde la Gestión Estratégica de Talento Humano se diseñan Planes y programas que promueven el bienestar y el desarrollo del personal para lograr la integralidad en el ciclo laboral, el compromiso y la pasión por lo que se hace, a





**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS**  
**GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 25 de 26

través de actividades de motivación que permite ver reflejado los valores de la Entidad, la productividad y el buen servicio.

La implementación del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos, busca el mejoramiento de la calidad de vida, incentivar la mejora de la productividad y la motivación, a través de las actividades que involucren a todo el personal que labora en la Entidad y a sus familias con el fin de transformar la cultura organizacional que contribuya al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la identidad y el compromiso.

### CONTROL DE CAMBIOS

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

No.	FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
1	<b>FECHA</b> <b>31/01/2022</b>	Pendiente por aprobación	19

### 2. VALIDACION DE FIRMAS

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Firma  Nombre: PD. CLAUDIA LILIANA CORREAL CASTILLO Cargo:Grupo de Gestión Talento Humano – Área de Bienestar	Firma  Nombre: TC. ROCIO MILENA MELO PUERTO Cargo: Coordinador Grupo de Gestión Talento Humano  Firma  Nombre: CN(RA) DANIEL ANTONIO PINZON VASQUEZ  Cargo: Subdirector General Club Militar (e)	Firma  Nombre: Vicealmirante (RA) HÉCTOR ALFONSO MEDINA TORRES Cargo: Director General del Club Militar



CLUB MILITAR

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS  
GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO**

Código:TH-Q02  
Versión:20  
Fecha:31/01/2022  
Página 26 de 26