



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	6
2. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR	7
2.1. Felicidad Laboral	7
2.2. Modelo de Felicidad	7
2.2.1. Líder Transformador	8
2.2.2. Trabajo en Equipo.....	9
2.2.3. Estilo de Vida y Trabajo Saludable	9
2.2.4. Procesos eficientes	9
2.3. Salario Emocional.....	9
2.4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.....	10
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.	11
3.1. Encuesta de Bienestar IV Trimestre	12
3.1.1. Actividades innovadoras para análisis	14
4. MARCO NORMATIVO	14
5. PLANEACION ESTRATEGICA.....	15
5.1. Objetivo General.....	15
5.2. Objetivos Específicos	15
5.3. Misión del Plan de Bienestar	16
5.4. Visión del Plan de Bienestar.....	16
5.5. Beneficiarios	17
5.6. Responsable.....	17
6. PROGRAMAS DE BIENESTAR	17
6.1. Programa de Protección y Servicios Sociales	17
6.1.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.....	17
6.1.2. Artístico y culturales	18
6.1.3. Promoción y prevención de salud	19
6.1.4. Capacitación no formal en convenio con otras entidades	19
6.1.5. Promoción de programas de vivienda	20
6.1.6. De educación formal básica y universitaria	20

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



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

CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703

- 6.2. Programas de Calidad de Vida Laboral.....20
 - 6.2.1. Medición de clima laboral21
 - 6.2.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional.....21
 - 6.2.3. Preparar a los pre – pensionados.....21
 - 6.2.4. Desvinculación asistida.....21
 - 6.2.5. Identificación de la cultura organizacional21
 - 6.2.6. Fortalecimiento del trabajo en equipo22
 - 6.2.7. Programa de seguridad social integral22
- 7. PLAN DE INCENTIVOS23
 - 7.1. Incentivos No Pecuniarios23
 - 7.2. Incentivos Pecuniarios.....24
- 8. PROYECCIÓN PRESUPUESTAL24
- 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN26
- 10. DEFINICIÓN CONCEPTOS PLAN DE BIENESTAR.....26
- 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....29



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de Actividades Plan de Incentivos Institucionales 14
Tabla 2. Proyección Presupuestal Plan de Incentivos Institucionales25

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1



CO-SI-CER507703



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

VERIFICADO INTERNACIONALMENTE
ISO 9001:2015



LISTA DE FIGURAS

Figura 1.....	8
Figura 2.....	11
Figura 3.....	13
Figura 4.....	13
Figura 5.....	29

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1



CO-SI-CER507703



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

VERIFICADO INTERNACIONALMENTE
ISO 9001:2015



1. INTRODUCCION

Con el fin de contribuir a un entorno laboral más armónico, Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía presenta a continuación el “*Plan Anual de Bienestar y Felicidad*” por medio del cual se dan a conocer las estrategias para fortalecer ante todo la búsqueda de la mejora de la calidad de vida, exaltando así la labor de los servidores públicos por medio de un programa de incentivos en el cual se establezcan , intensificando la cultura en valores y principios a través del diseño, estructuración, implementación y ejecución de diversas actividades deportivas, recreativas, culturales e institucionales que en conjunto incentiven el bienestar personal y colectivo buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario y el mejoramiento de su nivel de vida y de su familia, así como el sentido de pertenencia del servidor con su Entidad.

Para que por medio de este se dé respuesta a las necesidades y expectativas de los servidores públicos, siendo la calidad de vida uno de los aspectos más importantes para la Entidad por el efecto positivo e importante que conlleva el desarrollo de actividades de un programa de bienestar se constituye en un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de las personas, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Caja Honor está compuesto una diversidad significativa ya que un 64% de la planta de personal se encuentra en edad entre los 20 a los 40 años y un 36% mayores de 40 años por lo anterior para lograr el cubrimiento y alcanzar el objetivo propuesto es importante tener en cuenta el entorno y la diversidad de la Entidad entendiendo que la fuerza laboral está compuesta por personal no solo de diferentes edades si no también cultura, condiciones socioeconómicas, estado civil, entre otras que son de gran importancia en la formulación de este plan.

El Área de Talento Humano a fin de posicionarse avanza en un plan de marca empleador en el cual muestre como el servidor público e Caja Honor hace las cosas con pasión y Compromiso.

2. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC-2992-1



CO-SI-CER507703



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





El plan de bienestar se encuentra diseñado de acuerdo a las necesidades identificadas de los funcionarios, alineadas a las políticas y cultura institucional el cual para la presente vigencia se encontrara compuesto por elementos de identidad, inclusión y felicidad laboral la cual en la actualidad nace a partir del concepto gestión de la felicidad, identificación de necesidades de bienestar personalizadas, innovación y calidad de vida, las cuales nos lleva a enfrentar varios retos que nos llevan a generar estrategias para hacer de CAJA HONOR el mejor lugar para trabajar.

Felicidad laboral se debe generar desde el momento de la vinculación del personal y estar presente en cada proceso de evolución ya sea profesional, personal o laboral, conociendo a fondo al empleado e integrando sus familias. Para llegar a esta meta se tuvieron en cuenta las características de la cultura institucional, sus valores corporativos y los componentes del modelo de felicidad a partir del liderazgo, el trabajo en equipo, estilos de vida y trabajo saludable y procesos eficientes con lo que se espera lograr los resultados, aplicando un tipo de liderazgo humano, consciente y feliz, así como las políticas y planes que desde la función pública se alinea con respecto al tema.

2.1. Felicidad Laboral

Este concepto se alinea con el estado de ánimo de felicidad el cual a su vez está compuesto por emociones de alegría, tranquilidad. Es por ello que la felicidad laboral no es otra cosa más que la decisión propia de ser feliz por medio de las diferentes prácticas que desde el área de Talento Humano son propuestas para generar espacios que incentivan la felicidad laboral.

La definición proporcionada por esta disciplina consiste en un constructo que comprende varios elementos: el aspecto sensorial y emocional que incluye las experiencias placenteras, la alegría y las emociones positivas; el componente cognitivo, que se refiere a cómo evaluamos nuestra vida y qué tan satisfechos estamos con ella; y el sentido de vida, el sentir que nuestra vida tiene propósito y vale la pena. (Solís, 2016)

2.2. Modelo de Felicidad

Como política de la Entidad y a fin de promocionar la estrategia de felicidad laboral se implementó el modelo de felicidad el cual está compuesto por otros componentes a su vez que encierran las necesidades personales como son el desarrollo, las fisiológicas y de salud, la interacción social que son la base fundamental en la construcción de felicidad en una organización. Estos a su vez se componen cuatro elementos.

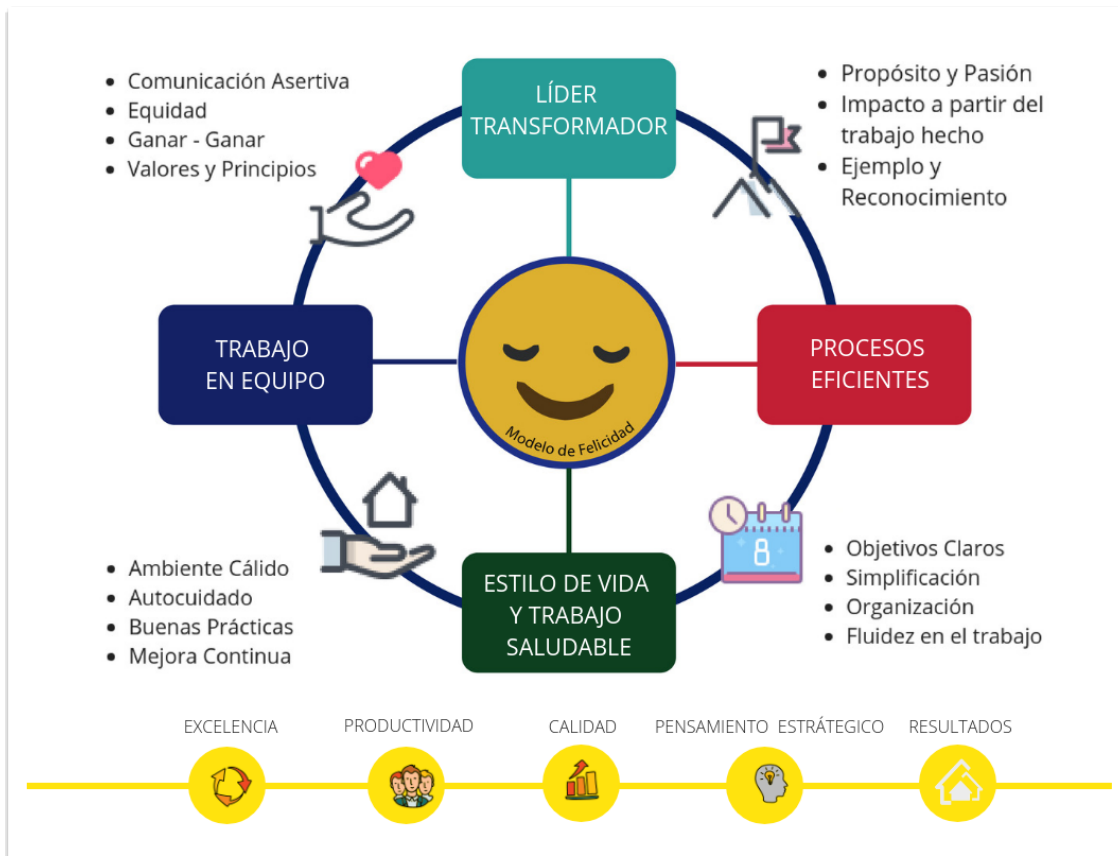


Figura 1.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

2.2.1. Líder Transformador

Un Líder Caja honor debe ser un buen comunicador, asertivo justo, que llegue a la mente y al corazón, que promueva el trabajo en equipo, que tenga compromiso institucional, que actúe con valores, principios y ética, que sea responsable de todos sus actos, que potencialice el talento de sus colaboradores, Y que haga que las cosas pasen, esto se alinea con el plan de capacitación a fin de lograr un modelo del líder Caja Honor el cual se socializa desde la alta gerencia.

GEFES- Gestores de Felicidad.

2.2.2. Trabajo en Equipo

Es la base de toda organización, la forma de realizar proyectos y alcanzar metas puestas en común por medio de la sinergia, en Caja honor se estimula el trabajo en

equipo por medio diferentes herramientas como lo son el Coaching de equipos esto alineado con los principios y valores organizacionales.

2.2.3. Estilo de Vida y Trabajo Saludable

Compuesto por un ambiente cálido, políticas de autocuidado, buenas prácticas y la mejora continua se proyectan una serie de actividades enfocadas a la sensibilización de las políticas compuestas en el sistema de Gestión y seguridad y salud en el trabajo.

2.2.4. Procesos eficientes

Este elemento comprende la capacidad de las personas de innovar y con apoyo de las tecnologías crear procesos más limpios, rápidos que llevan a la simplificación de las tareas organización y fluidez en el trabajo, ítem que impacta de manera directa al modelo de felicidad laboral, dado que al tener procesos con objetivos más claros y eficientes contribuye a este.

2.3. Salario Emocional

En la gestión de personas en la actualidad existen diferentes retos que nos llevan a crear diversas estrategias de salario emocional que impacten a todas las generaciones de la organización buscando así posicionar la marca empleador y ser más atractivo a los futuros talentos El salario emocional, no se monetiza, está fuertemente ligado a las emociones de las personas y la cercanía que sienten hacia la Entidad.

Entre las actividades que se realizan en Caja Honor, se encuentra: Eventos de bienestar, celebración de días especiales como el día de las profesiones, el día la Mujer, Madre, Padre, horarios flexibles, teletrabajo, reconocimientos a la labor, espacios para el desarrollo de la actividad física, entre otros, también cuenta con un plan de desarrollo y capacitación del personal y un plan de normas para la eficiente gestión del talento humano dando al personal la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la Entidad.

Está comprobado que la calidad de vida dentro de las organizaciones, genera e impacta directamente en el sentido de pertenencia, la lealtad, aumenta la efectividad de la organización y reduce la rotación.

2.4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Por medio de este modelo la Función Publica establece lineamientos para la gestión de los planes y programas de las entidades del sector público, las cuales para el

componente de Bienestar se encuentran contenidas en la categoría 39, 40 y 41 por medio de los cuales se propone elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos los cuales serán tenidos en cuenta para el desarrollo del plan anual de bienestar y felicidad en Caja Honor:

- Incentivos para los gerentes públicos
- Equipos de trabajo (pecuniarios)
- Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)
- Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad incluyendo los siguientes temas:
 - Deportivos, recreativos y vacacionales
 - Artísticos y culturales
 - Promoción y prevención de la salud
 - Educación en artes y artesanías
 - Promoción de programas de vivienda
 - Clima laboral
 - Cambio organizacional
 - Adaptación laboral
 - Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio
 - Cultura organizacional
 - Programas de incentivos
 - Trabajo en equipo
 - Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)
 - Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.
 - "Día del Servidor Público:
 - Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público."
 - Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

La Caja Promotora de Vivienda Militar cuenta con una planta que tiene las siguientes características demográficas, un total de 282 funcionarios en una edad promedio de 39 años, un 57% son mujeres y el 43% Hombres, siendo más común el estado civil

10

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1



CO-SI-CER507703



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

VERIFICADO por el Ministerio de Defensa

Soltero con un total de 196 funcionarios, así como también tenemos un total de 176 funcionarios entre los 21 y 40 años, teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de generar un bienestar y desarrollo integral a todos los funcionarios de la Entidad por medio de la ejecución de actividades que motiven, propicien un ambiente laboral indicado para el desarrollo de su actividad.

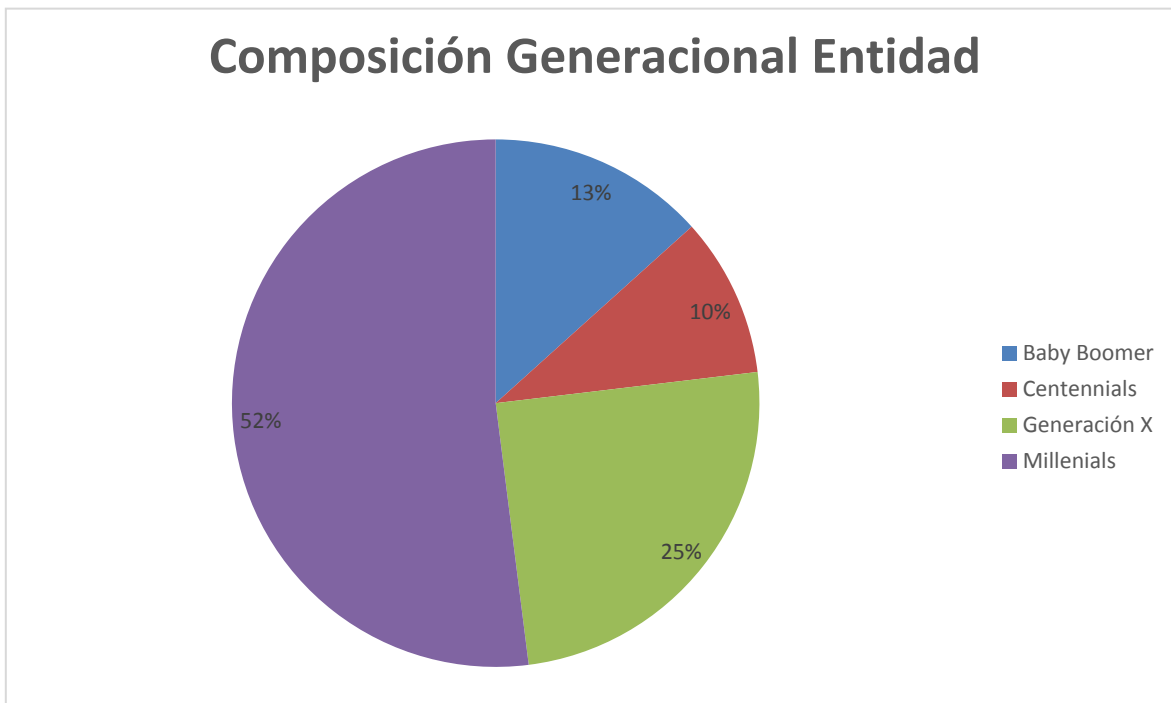


Figura 2.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

El Plan de Bienestar 2019 de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se elabora de acuerdo a las políticas institucionales y gubernamentales en concordancia con el Modelo integrado de planeación y gestión, que ubican al Talento Humano como la dimensión principal de la organización por ser el activo más preciado quienes por medio de su labor aportan al cumplimiento de la misión institucional, en consecuencia se hace importante conocer la percepción y propuestas de los funcionarios en el desarrollo del Plan de Bienestar.

Por medio de la detección, recolección y análisis de necesidades manifestadas por medio de las encuestas trimestrales del impacto del Plan de Bienestar Integral 2019 y resultados la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades.

De acuerdo a lo anterior se diseña el Plan de Bienestar con énfasis en la felicidad laboral de Caja Honor 2019, el cual está conformado por:

- Programas de Protección de Servicios Sociales

- Políticas institucionales
- Actividades Deportivas, recreativas y vacacionales
- Actividades Artísticas y culturales
- Actividades Sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo SG-SST
- Programa de incentivos y reconocimientos.
- Programa de Gestión Ambiental.
- Plan de Capacitación y desarrollo.
- Educación en artes y artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Promoción de Valores y principios institucionales.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

3.1. Encuesta de Bienestar IV Trimestre

En la encuesta realizada en el IV trimestre de 2019, se puede evidenciar la satisfacción de los funcionarios en cuanto a las de bienestar realizadas dando como resultado un 96.40% de los encuestados y un 91.73% de participación.

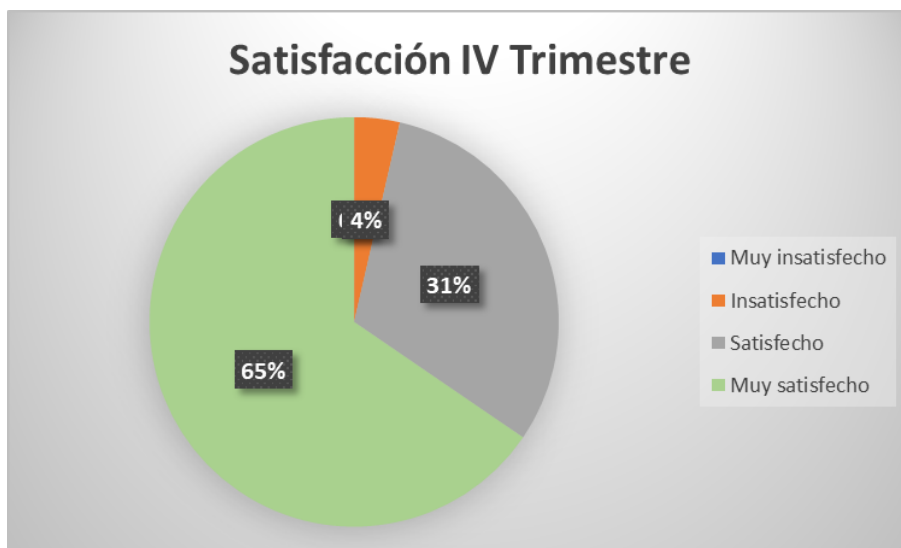


Figura 3.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

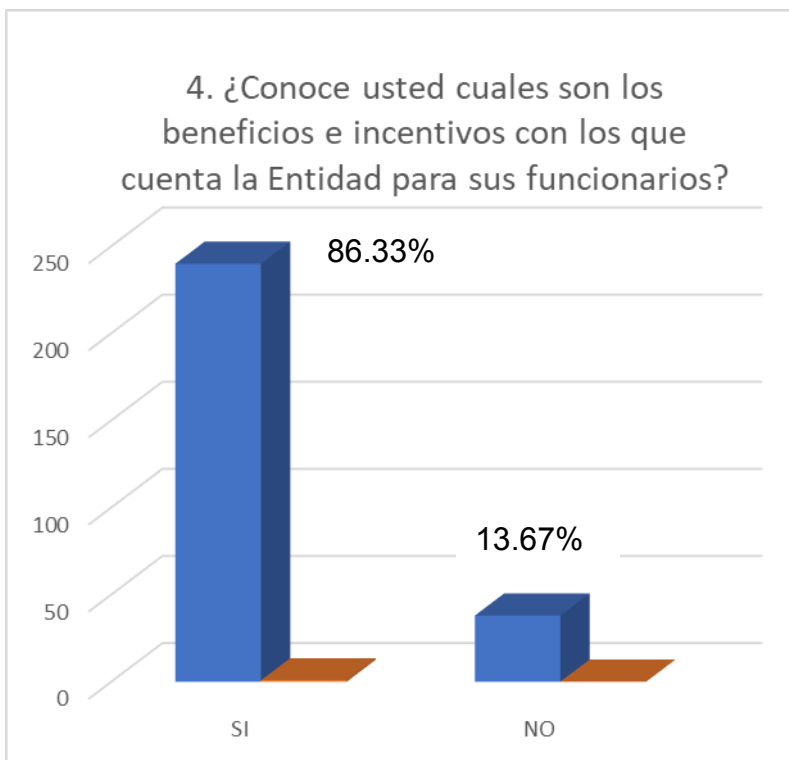


Figura 4.
Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

3.1.1. Actividades innovadoras para análisis

Las siguientes propuestas serán tenidas en cuenta por su nivel de innovación, serán analizadas y se verificara la viabilidad de ejecutarlas.

Tabla 1. Análisis de Actividades Plan de Incentivos Institucionales

¿Qué beneficio o incentivo propondría para que la Entidad implementara en el Plan de Bienestar 2020?

Actividades deportivas en los puntos de atención y no solo en la sede principal.

tener presente a los puntos de atención

Hacer una carrera de observación.

Rutas y transporte para los funcionarios

Todo el día del cumpleaños libre.

Regalos para los hijos/las o sobrinos/las en el caso que aplique, de los funcionarios en Navidad.

En algunas actividades como la caminata o el día de sol, se pueda ir con un acompañante, con el fin de entablar relaciones con la familia y los compañeros de trabajo.

Semana cultural o semana de la felicidad donde haya concursos o hagan cursos



de manualidades, baile, canto, pintura actividades en cine y teatro

Salidas por áreas o grupos para integración.

Brindar un espacio para las personas que estudian por la noche, con el fin de facilitar sus estudios sin interrumpir sus actividades laborales

Más deporte, más variedad con respecto a torneos

Actividades para compartir con la familia, por ejemplo boletas de cine, teatro, un día recreativo en Cafam.

Actividades de entretenimiento y destreza como por ejemplo danza, baile, repostería etc.

Actividades deportivas más torneos

Convenios con gimnasios, convenios para medicina preparada.

Más actividades ecológicas: camping, caminatas

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 489 de 1998, Artículo 26
- Ley 909 de 2004, parágrafo Artículo 36
- Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes.
- Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25
- Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2
- Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.4, 2.2.12.1.2.2
- Corte Constitucional, Sentencia T-685, Dic. 02/16
- Ley 1780 de 2016
- Concepto 216141 de 2016 DAFP
- Ley 1221 de 2008
- Decreto 884 de 2012
- Concepto 160171 de 2014 DAFP
- Decreto 1072 de 2015
- Concepto 70171 de 2015 DAFP
- Circular Externa 100-008 de 2013
- Decreto 648 de 2017, Capítulo 5
- Ley 1712 de 2014
- Resolución 728 de 2018
- Resolución 609 de 2019

5. PLANEACION ESTRATEGICA

5.1. Objetivo General

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703

Diseñar e implementar la planificación y desarrollo de actividades de bienestar laboral, medir su impacto a nivel estratégico logrando un mejor clima laboral, cultura de autocuidado y potencializar los elementos del modelo de felicidad laboral.

5.2. Objetivos Específicos

- Motivar la participación activa de los funcionarios y sus familias en las actividades culturales, recreativas, deportivas y entre otras, que se realicen para fortalecer el trabajo en equipo y la integración en un marco de sana competencia y acciones orientadas a la vivencia de valores y principios institucionales.
- Mejorar la percepción individual y colectiva del entorno laboral por parte de los funcionarios a través de la implementación de campañas y estrategias específicas, para que las acciones individuales y colectivas se caractericen por la productividad y la excelencia en el cumplimiento de los fines estratégicos de la entidad.
- Fomentar en los funcionarios actitudes y aptitudes positivas para el desarrollo del potencial laboral y personal a través de incentivos y auxilios que ofrece la entidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas por parte de los funcionarios al comité paritario de Salud en el Trabajo COPASST y brigadistas de la entidad, en la promoción y prevención de riesgos y enfermedades ocupacionales, que se pueden presentar en la entidad.
- Formular el Plan de Bienestar y estímulos para los funcionarios de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y contribuir así, al mejoramiento continuo del entorno laboral y la eficacia y eficiencia en el desempeño institucional.
- Crear condiciones propicias en el ambiente de trabajo que aporten al desarrollo de la creatividad, el sentido de pertenencia, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios.
- Continuar con la implementación de un programa de vigilancia epidemiológica para identificar y evaluar la salud físico-mental, social de los funcionarios, con el apoyo de profesionales de la salud de como: Caja de Compensación Familiar y ARL y así establecer líneas de acción para disminuir y evitar los factores de riesgo identificados y evaluados en la entidad.
- Desarrollar 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

5.3. Misión del Plan de Bienestar

El Plan de Bienestar Integral, permite a los funcionarios participar activamente en actividades de carácter deportivo, socio-cultural, recreativo, ambientales y del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo que aportan, significativamente al fortalecimiento de la calidad de vida y convivencia laboral, al desarrollo personal, integral y al cumplimiento de objetivos institucionales, exaltando el carácter misional de la Entidad a través de la optimización de recursos, la identificación de necesidades y la promoción de acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y generales de los funcionarios

5.4. Visión del Plan de Bienestar

El Plan de Bienestar Integral a 2020 mantendrá su reconocimiento en la Entidad como un eje fundamental del desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento de calidad de vida laboral y familiar, aportando al logro de metas y objetivos individuales y colectivos, desde la efectiva administración del Talento Humano.

5.5. Beneficiarios

Serán beneficiados del presente Plan de Bienestar integral todos los funcionarios vinculados en la planta de personal de las diferentes sucursales incluidas sus familias dando cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, y el personal de las oficinas de enlaces de las Fuerzas Militares conforme al Artículo 52 del Decreto 091 de 2007 incluidas sus familias, en su ciclo de desarrollo mientras está vinculado a la entidad.

5.6. Responsable

Subgerencia Administrativa por medio del Área de Talento Humano.

6. PROGRAMAS DE BIENESTAR

6.1. Programa de Protección y Servicios Sociales

Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura.

6.1.1. Deportivos, recreativos y vacacionales

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas y recreativas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria. Generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades:

- Torneo de Ping pong
- Torneo de Futbol
- Torneo de Baloncesto
- Torneo de Bolos
- Torneo de Ajedrez
- Clases de Natación
- Juegos Tradicionales
- Pausas Activas
- Actividades de SGSST

6.1.2. Artístico y culturales

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración. Se realizará la inscripción de funcionarios interesados en participar en Talleres en formación artística.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende fortalecer la cultura basada en principios y valores desde el ámbito personal como colectivo, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

Actividades:

- Día del periodista
- Miércoles de Ceniza
- Día del Camarógrafo y Fotógrafo
- Día del Contador
- Día Internacional de la Mujer
- Día del Negociador Internacional
- Día del Hombre
- Día de la Felicidad Laboral
- Día del Bibliotecólogo
- Actividad Deportiva Puntos de Atención
- Día de la Madre



- Día de la Secretaria
- Día del Padre
- Día del Abogado
- Día de Sol
- Día del Economista
- Día de la familia
- Vacaciones recreativas
- Día de la Virgen del Carmen
- Día del Periodista y Comunicador
- Día del Ingeniero
- Día del Amor y la Amistad
- Día del Archivista
- Día del Trabajador Social
- Día del Financiero
- Día del Arquitecto
- Día de los niños
- Día del Administrador
- Día del Psicólogo
- Día del Publicista

6.1.3. Promoción y prevención de salud

Para el desarrollo de este componente, la Caja Promotora de Vivienda Militar ha diseñado y suscrito varios convenios y alianzas estratégicas en conjunto garantiza la protección durante la jornada laboral y apoyo emocional en ciertas circunstancias.

- **EMI:** Servicio de Área protegida que cubre emergencias y urgencias médicas que ocurran en la entidad, no solo al personal sino a los visitantes.
- **Caja de Compensación Familiar CAFAM:** Charlas de promoción y prevención, apoyo al cesante por medio de subsidio familiar, subsidios al desempleo y subsidios de vivienda, opciones de recreación y esparcimiento en los clubes recreativos y deportivos.
- **ARL Positiva:** Campañas de prevención del riesgo de accidentes y enfermedades laborales, que en conjunto con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se diseñan en pro del bienestar de los servidores públicos de la Entidad.
- **Alianzas Obispado Castrense:** La salud emocional es primordial para los funcionarios, colaboradores y sus familias, es por ello que por medio de las alianzas de bienestar con el obispado castrense accedemos a programas como:



- Familia y Mujer
- Apoyo Espiritual y psicológico
- Solidaridad Cristiana

6.1.4. Capacitación no formal en convenio con otras entidades

El ministerio de educación Nacional define la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como "un proceso formativo organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales estableciendo convenios con diferentes instituciones de educación formal e informal.

6.1.5. Promoción de programas de vivienda

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía tiene como misión propender por la solución de vivienda de los afiliados, lo cual se extiende a nuestros funcionarios quienes de manera voluntaria pueden realizar su ahorro y al completar los requisitos establecidos acceder al subsidio de vivienda otorgado de acuerdo a cada categoría.

De igual manera se incentiva al funcionario a acceder a los diferentes modelos de solución de vivienda por medio de la realización de ferias de vivienda permitiendo así la fácil integración entre las constructoras y los funcionarios.

6.1.6. De educación formal básica y universitaria

De acuerdo con el plan de capacitación los funcionarios de Caja Honor pueden acceder a los beneficios de Auxilio educativo para los programas de pregrado, Especializaciones y maestrías hasta por el 90% del valor de la matrícula.

Así como convenios con diferentes universidades como es la universidad Militar Nueva Granada, Universidad del Rosario entre otras.

6.2. Programas de Calidad de Vida Laboral

La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 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.

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral.

Beneficios:

- Horarios Flexibles
- Incentivo medio día por uso de la bicicleta
- Incentivo medio día por cumpleaños
- Licencia remunerada por Nupcias
- Apoyo por calamidad
- Apoyo educativo para los hijos de los funcionarios
- Estado Joven

6.2.1. Medición de clima laboral

Caja Honor propende por el fortalecimiento de una sana convivencia y espacios que generen excelente clima laboral, por medio de la verificación de puestos de trabajo en condiciones óptimas, y un programa de convivencia institucional el cual está establecido por medio de la resolución N° 300 del 07 de junio de 2008, la entidad actualiza las disposiciones normativas que regulan el comité de convivencia laboral, entre otros. Buscando así establecer un protocolo para la solución de conflictos en materia de convivencia.

6.2.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional

Estrategias de intervención y gestión direccionada al cambio. Dichas estrategias se relacionan con actividades a realizar como intervención en aspectos que presentan debilidad en los resultados obtenidos tales como: Trabajo en equipo basado en objetivos, taller de comunicación efectiva y relaciones sólidas y toma de decisiones basadas en problemas laborales. Entendiendo a los líderes de la Entidad como la pieza clave para movilizar y empoderar a los equipos sobre su ambiente laboral.

6.2.3. Preparar a los pre – pensionados

En la Caja Promotora de Vivienda Militar y de acuerdo a las alianzas con diferentes universidades y de la Caja de Compensación Familiar se puede acceder a los programas de formación para el trabajo y programa de pre pensionados según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

6.2.4. Desvinculación asistida

La Caja Promotor de Vivienda Militar y de policía como estrategia de seguimiento al personal que en razón al reconocimiento de su pensión se retiró de la Entidad, lo cual evalúa su adaptabilidad, estado de ánimo y con ello propender a su bienestar.

6.2.5. Identificación de la cultura organizacional

El programa de Cultura Organizacional hace parte del Plan de Calidad de Vida Laboral. La cual se identifica por ser una cultura basada en principios y valores, con comportamiento ético superior, los valores corporativos son siete:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar
- **Excelencia:** A través del aprendizaje y el mejoramiento continuo, volver un hábito de vida el hacer las cosas con alta calidad.
- **Lealtad:** Cualidad para trabajar en equipo y en beneficio de los afiliados, siendo siempre fieles a los valores y principios personales e institucionales.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

6.2.6. Fortalecimiento del trabajo en equipo

Caja Honor promueve estrategias que incentiven el sano trabajo en equipo por medio de la capacitación en liderazgo y manejo de competencias blandas y busca reconocer a los grupos que se identifiquen por su compromiso y excelencia como equipo del año.

6.2.7. Programa de seguridad social integral

Está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar. Por medio de este sistema se cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte.

Beneficios:

- Prestaciones asistenciales y económicas para el trabajador y su familia.
- Generación de ingresos que mejoran la económica doméstica.
- Recreación y cultura para el trabajador y la familia.
- Seguridad y salud en el trabajo.

Actividades

Acceso a los servicios preventivos con las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones, Administradoras de Riesgos laborales y con las Cajas de Compensación Familiar para la adquisición de vivienda o actividades de recreación y de beneficiarse de los convenios con que cuenta la Entidad son:

- Convenios de planes excequiales facilidades para descuento nomina
- Pólizas de seguro de vida.

7. PLAN DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y excelencia.

7.1. Incentivos No Pecuniarios

En concordancia con la resolución N° 728 Capítulo III “Sistema de Estímulos” Artículo 40 “Plan de Incentivos” La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía establece los siguientes incentivos.

- Medalla Bienestar y Excelencia.
- Distintivo Institucional Premio a la Excelencia.
- Moneda Bienestar y Excelencia
- Distintivo Institucional Premio a la transparencia.
- Figura del año
- Equipo del año
- Distintivo conmemorativo por tiempo de servicio
 - 3 años
 - 5 años
 - 10 años
 - 15 años
 - 20 años
 - 25 años
 - 30 años
 - 35 años

- 40 años
- Empleado del mes.
- Servidor público del mes
- Mención de honor
- Reconocimiento individual por cumpleaños podrá disfrutar de medio día de descanso, el día de su cumpleaños o cualquier otro del mismo mes; compartiendo con sus seres queridos esta fecha tan especial.
- Ascensos.
- Traslados.
- Encargos.

7.2. Incentivos Pecuniarios

Caja Honor dentro de su programa de estímulos también contempla algunos incentivos pecuniarios diseñados con el fin de generar reconocimiento a los funcionarios por su desempeño y labor.

- Bonificación de Servicios
 - Cumplimiento de cada año de labor 35% del salario.
 - 3 años de servicio 30% salario.
 - 5 años de servicio ½ salario.
 - 10 años de servicio 1 salario.
 - 15 años de servicio 2 salarios.
 - 20 años de servicio 3 salarios.
 - 30 años de servicio 3/5 salarios
 - 40 años de servicio 4 salarios.
- Empleado del mes 10% salario
- Bonificación por gestión 5% salario
- Bonificación de liderazgo 5% salario
- Al personal reconocido en la ceremonia institucional se les podrá otorgar un paquete turístico (pasadía, estadía y gastos de alimentación), destino nacional.

8. PROYECCIÓN PRESUPUESTAL

A continuación se efectuará un análisis pormenorizado de la gestión que se busca llevar a cabo para el año 2020, teniendo en cuenta los aspectos presupuestales, la ejecución de las actividades, el cumplimiento de los objetivos y el control de la gestión.

Para la Vigencia del 2020 en consideración y de acuerdo con el asignado, se proyecta contar con un presupuesto por valor de: \$ 1.101.335.000



En atención a la naturaleza jurídica de la Entidad, la cual cuenta con autonomía financiera y sostenible, es viable ofrecer a los funcionarios estímulos y actividades deportivas y socioculturales de manera exenta, contribuyendo al desarrollo del potencial personal de los empleados, generando actitudes favorables frente al servicio y al mejoramiento continuo de la organización.

A continuación se relaciona la proyección para la vigencia 2019:

Tabla 2. Proyección Presupuestal Plan de Incentivos Institucionales

Contratista	Valor Proyectado
CAFAM	\$ 50.000.000
SSGST	\$ 67.797.621
DETALLES EMPLEADOS DEL MES	\$ 20.000.000
SERVICIO DE CAFETERIA Y REFRIGERIOS	\$ 254.000.000
HOTEL TEQUENDAMA	\$ 10.000.000
CASAMATA	\$ 10.000.000
ANCHETAS	\$ 80.000.000
CENTRO SOCIAL DE OFICIALES DE LA POLICÍA	\$ 50.000.000
CENTRO SOCIAL DE AGENTES Y PATRULLEROS DE LA POLICÍA NACIONAL	\$ 30.000.000
SODEXO SERVICIOS DE BENEFICIOS E INCENTIVOS COLOMBIA S.A.	\$ 30.000.000
BANQUETES ROA	\$ 10.000.000
CLUB MILITAR.	\$ 40.000.000
CIRCULO DE OFICIALES DE LAS FUERZAS MILITARES	\$ 80.000.000
TOTAL CONTRATOS	\$ 731.797.621
OTRAS NECESIDADES 2020	
AUXILIO FUNERARIO	\$ 20.000.000
APOYO EDUCATIVO HIJOS	\$ 60.000.000
EMPLEADOS DEL MES	\$ 50.000.000
PROGRAMA DE BIENESTAR PERSONALIZADO	\$ 30.000.000



ACTIVIDADES DEPORTIVAS PUNTOS DE ATENCIÓN	\$	10.000.000
ACTIVIDADES CULTURALES	\$	10.000.000
TOTAL RUBRO 2020	\$	1.005.022.839
RUBRO APROBADO	\$	1.101.335.000
SALDO	\$	96.312.161

Fuente: (Área de Talento Humano, 2020)

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación para el proceso de control y verificación de la ejecución del Plan Anual de Bienestar y Felicidad se realizará por medio de la encuesta trimestral y de la RAE (Reporte de Análisis Estratégico).

10. DEFINICIÓN CONCEPTOS PLAN DE BIENESTAR

- **Felicidad en el trabajo:** es lograr el bienestar de los funcionarios de la entidad, a través de brindar o generar un buen Clima Laboral, un ambiente cálido, amable, respetuoso y cómodo que le ofrezca la oportunidad de realizándose profesionalmente desempeñarse y disfrutando en lo que le gusta y aprovechando los beneficios y reconocimientos, así como los éxitos compartidos.
- **Bienestar laboral:** se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas y en su familia, y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana. Elevan los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece la comunidad. Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público y directivo.
- **Sistema de Estímulos:** Es el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, Entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de resultados institucionales.
- **Programa de Incentivos:** Son acciones de la Entidad que están dirigidas a crear condiciones favorables, calidad de vida laboral y buen desempeño de los servidores públicos para alcanzar altos niveles de excelencia y productividad.
- **Cultura Organizacional:** Es la unión de normas, hábitos, valores, mitos, creencias, tabúes, interacciones personales, comunicación, estilos de

25

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703

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



autoridad y reglas, que son compartidos por las personas de la entidad que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos.

- **Clima Laboral:** Es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.
- El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. Fue el sociólogo Kurt Lewin quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento. Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.
- **Cambio Organizacional:** es aquella estrategia normativa que hace referencia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que exista un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras. El cambio se facilita no se gestiona. Para poder tener el conocimiento de cuando hacer cambios en la organización, se necesita tener una buena planeación, tener bien identificado cuáles son sus defectos, identificar problemas y errores que la organización sufre, y tener reflejado un enfoque de las consecuencias del cambio a producir.
- **Estrategias de alto impacto:** comprende actividades específicas de carácter masivo orientadas a generar cambios significativos en los estilos de vida laborales a través de acciones de prevención y promoción.
- **Valores Corporativos:** Estos enmarcan la suma de comportamientos con los que se espera lograr los resultados de rentabilidad y generación de valor. En Caja Honor los valores corporativos son siete:
- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar
- **Excelencia:** A través del aprendizaje y el mejoramiento continuo, volver un hábito de vida el hacer las cosas con alta calidad.
- **Lealtad:** Calidad para trabajar en equipo y en beneficio de los afiliados, siendo siempre fieles a los valores y principios personales e institucionales.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.





- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

NIT: 860021967 - 7

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

BIENESTAR Y EXCELENCIA



CO-SC2992-1



CO-SI-CER507703



Grupo Social y Empresarial
de la Defensa
Por nuestros Fuercos Armados,
para Colombia entera.

VERIFICADO INTERNACIONALMENTE
ISO 9001:2015

