



La seguridad es de todos

Mindefensa



Fecha aprobación: 31-01-2021 / Versión: 003  
Código: GE-NA-FM-069

En este 2021 ¡la Tecnología sea nuestro Aliado, La distancia no será un Límite



# Plan Anual de Incentivos Institucionales 2021



## cajaHonor

Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía

**NIT: 860021967 - 7**

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá (1) 755 7070

Línea gratuita nacional 01 8000 185570

[www.cajahonor.gov.co](http://www.cajahonor.gov.co) - [contactenos@cajahonor.gov.co](mailto: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  
Representante institucional  
Por su calidad, servicio al cliente  
para Colombia entera.

VIGILADO POR SUPERINTENDENCIA ECONÓMICA



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	6
1. MARCO NORMATIVO.....	7
2. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR .....	7
2.1. Felicidad Laboral.....	8
2.2. Modelo de Felicidad.....	8
2.2.1. Líder Transformador (GEFES- <i>Gestores de Felicidad</i> ).....	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. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.....	9
2.4. Programa Nacional de Bienestar “ <i>Servidores Saludables Entidades Sostenibles</i> ”.....	10
2.4. Grupo de Bienestar Virtual .....	10
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	0
3.1. Análisis de Encuesta de Bienestar.....	1
3.1. Actividades innovadoras para análisis .....	1
3.2. Diagnóstico e intervención clima laboral.....	2
3.3. Análisis de encuesta Riesgo Psicosocial .....	2
3.4. Análisis de encuesta realizada por el grupo Innova Caja Honor.....	3
4. PLANEACION ESTRATEGICA .....	5
4.1. Política de Felicidad Laboral .....	5
4.2. Objetivo General.....	6
4.3. Objetivos Específicos.....	6
4.4. Misión del Plan de Bienestar.....	6
4.5. Visión del Plan de Bienestar .....	6
4.6. Beneficiarios.....	7
4.7. Responsable.....	7
5. PROGRAMAS DE BIENESTAR .....	7
5.1. Equilibrio Psicosocial: .....	7





- 5.1.1. Eventos recreacionales, deportivos y recreativos ..... 7
- 5.1.2. Eventos artísticos y culturales incluyen talleres en artes o artesanías presenciales y/o virtuales..... 8
- 5.1.3. Teletrabajo / trabajo en casa ..... 8
- 5.1.4. Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento” ..... 8
- 5.1.5. Bienestar espiritual ..... 8
- 5.2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar ..... 9
  - 5.2.1. Horarios Flexibles..... 9
  - 5.2.2. Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación: ..... 9
  - 5.2.3. Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales: ..... 9
  - 5.2.4. Adecuación de salas de lactancia materna..... 9
  - 5.2.5. Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias: 10
- 5.3. Calidad de Vida Laboral ..... 10
  - 5.3.1. Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)10
  - 5.3.2. Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión: ..... 10
  - 5.3.3. Desvinculación laboral asistida..... 10
  - 5.3.4. Programas de incentivos – reconocimientos por el buen desempeño: ..... 11
  - 5.3.5. Celebración de cumpleaños ..... 11
  - 5.3.6. Entorno laboral saludable ..... 11
  - 5.3.7. Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia ..... 11
  - 5.3.8. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte: ..... 11
- 5.4. Salud Mental ..... 12
  - 5.4.1. Higiene Mental ..... 12
  - 5.4.2. Estrategias de trabajo bajo presión ..... 12
  - 5.4.3. Prevención del sedentarismo..... 13
  - 5.4.4. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento..... 13
  - 5.4.5. Telemedicina Teleorientación psicológica..... 13
- 5.5. Convivencia Social..... 13
  - 5.5.1. Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad ..... 14





- 5.5.2. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales..... 14
- 5.5.3. Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las Entidades públicas ..... 14
- 5.5.4. Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder. .... 14
- 5.5.5. Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder ..... 15
- 5.6. Alianzas Interinstitucionales ..... 15
  - 5.6.1. Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar ..... 15
- 5.7. Transformación digital ..... 15
  - 5.7.2. Creación de cultura digital para el bienestar ..... 16
- 6. INTEGRIDAD ..... 16
- 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ..... 16
- 8. PROYECCIÓN PRESUPUESTAL ..... 18
- 9. ANEXO 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR ..... 19





## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1.** Contenido Grupo de Bienestar Virtual .... **iError! Marcador no definido.**
- Tabla 2.** Resultados Encuesta ..... **iError! Marcador no definido.**
- Tabla 3.** Propuestad de Bienestar ..... **iError! Marcador no definido.**
- Tabla 4.** Proyección Rubro de Bienestar Social .... **iError! Marcador no definido.**





## LISTA DE FIGURAS

Figura 1..... **iError! Marcador no definido.**

Figura 2.....**iError! Marcador no definido.0**

Figura 3.....**iError! Marcador no definido.4**

Figura 4.....**iError! Marcador no definido.7**

Figura 5.....**iError! Marcador no definido.18**

Figura 6..... 18

Figura 7..... **iError! Marcador no definido.**

Figura 5..... **iError! Marcador no definido.**





## INTRODUCCION

El plan anual de Bienestar Integral y felicidad de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía el cual enmarca el plan de incentivos hace parte integral del plan estratégico institucional.

Este se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones, equilibrio Psicosocial, salud Mental, convivencia social, alianzas Interinstitucionales, transformación digital y de manera articulada con las demás líneas de acción estipuladas por el departamento administrativo de la función pública, estrategias que permiten generar un impacto positivo en las condiciones de vida laboral de todos los servidores públicos.

Con base en lo anterior, las actividades que se plantean para la vigencia 2021, que involucran a los servidores y su núcleo familiar, actividades culturales, institucionales, deportivas que tras la reciente pandemia han sido reinventadas de manera virtual y presencial siguiendo con todos los protocolos de bioseguridad, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano siendo la tecnología nuestro aliado para que sigamos compartiendo a pesar de la distancia.



## 1. MARCO NORMATIVO

- Ley 489 de 1998, Artículo 26
- Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes
- Ley 909 de 2004, parágrafo Artículo 36
- 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
- Ley 1780 de 2016
- Concepto 216141 de 2016 DAFP
- Decreto 884 de 2012
- Resolución 728 de 2018 y Resolución 609-2019
- Ley 1712 de 2014
- Decreto 648 de 2017, Capítulo 5

## 2. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR

La felicidad laboral se debe generar desde el momento de la vinculación del personal y estar presente en cada proceso ya sea profesional, personal o laboral, conociendo a fondo al empleado e integrando sus familias. Por lo cual 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.

El presente Plan de Bienestar Integral y de Felicidad se encuentra diseñado de acuerdo a las necesidades identificadas, alineadas a las políticas y la cultura institucional, el cual para la presente vigencia se encontrara compuesto por los elementos de; equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y felicidad





laboral los cuales a partir del concepto gestión de la felicidad, transformación digital y alianzas interinstitucionales generaran estrategias para la mejora de la calidad de vida de los servidores públicos en Caja Honor.

### 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 por lo 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 felicidad laboral es la actitud que sirve como herramienta para alcanzar las metas y es una conquista de sí mismo"***

*Señor General (R.A) Luis Felipe Paredes Cadena Gerente General Caja Honor*

### 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 cuatro dimensiones que a su vez encierran los aspectos más relevantes para el concepto de calidad de vida al interior de la organización, estos son la base fundamental en la construcción de la felicidad laboral.

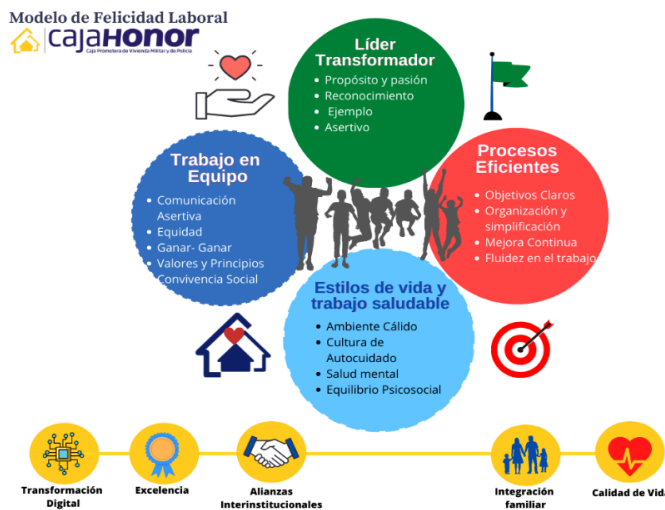


Figura 1 Modelo de Felicidad- ARTAH 2021

#### 2.2.1. Líder Transformador (GEFES- Gestores de Felicidad)





## 2.4. Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables Entidades Sostenibles”

El departamento Administrativo de la Función Pública ha diseñado estrategias que promuevan la calidad de vida, la productividad y efectividad de la labor diaria, de los servidores públicos articulada con la felicidad en el trabajo y el equilibrio de su vida personal, familiar y laboral, por medio de los 5 ejes.



Figura 2 Ejes del Programa Nacional de Bienestar

### 2.4. Grupo de Bienestar Virtual:

En razón a la pandemia ocasionada por el virus de COVID-19, se generan estrategias en las cuales se mantenga constante comunicación con los servidores públicos de Caja Honor, razón por la cual se implementó un espacio por medio de la tecnología denominado “Grupo de bienestar Virtual”, a través de este se hace la divulgación, promoción y sensibilización de cada uno de los elementos y componentes del modelo de felicidad así como de los ejes propuestos por el Departamento de la Función Pública así;

**Tabla 1 – Contenido Grupo de Bienestar Virtual**

<p><b>Activación:</b> Mensajes de motivación Tarde deportiva Divulgación de eventos deportivos, recreativos y culturales. Prevención del sedentarismo Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales</p>	<p><b>Salud</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Tips de salud emocional</li> <li>❖ Recomendaciones de bioseguridad</li> <li>❖ Bienestar Espiritual</li> <li>❖ Estrategias de trabajo bajo presión</li> <li>❖ Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento</li> <li>❖ Telemedicina Teleorientación psicológica</li> </ul>
<p><b>Conciencia</b> Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas Cultura de la transformación digital Liderazgo – GEFES Trabajo en equipo</p>	<p><b>Unión Familiar</b> Eventos deportivos y recreacionales y culturales en familia. Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia</p>



### 3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

La Caja Promotora de Vivienda Militar cuenta con una planta que tiene las siguientes características demográficas, un total de 278 funcionarios en una edad promedio de 40 años, un 59% son mujeres y el 41% Hombres, siendo más común el estado civil Soltero con un total de 161 funcionarios, así como también tenemos un total de 167 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.

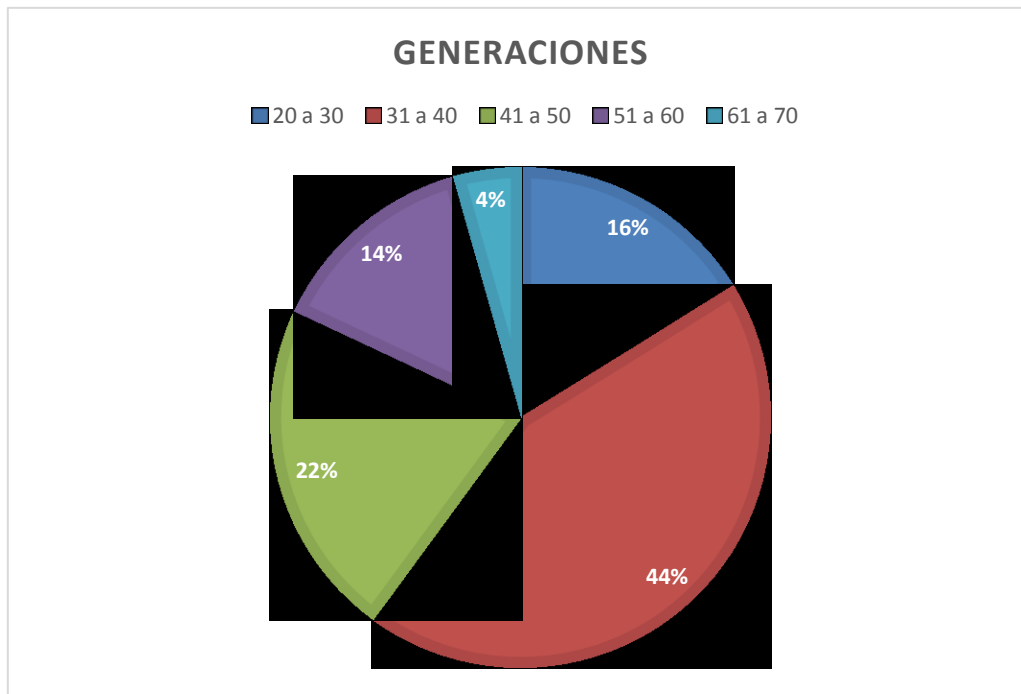


Figura 3 Demografía- ARTAH 2021

El Plan de Bienestar 2021 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 del impacto del Plan de Bienestar Integral 2020 y resultados la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades.

De acuerdo con lo anterior se diseña el Plan de Bienestar con énfasis en la felicidad laboral de Caja Honor 2021.

### 3.1. Análisis de Encuesta de Bienestar:

Como punto de partida para analizar los elementos a tener en cuenta en la formulación del Plan de Bienestar Integral y Felicidad, siendo las necesidades de los funcionarios el insumo principal para la creación de este, se formula una encuesta como método de recolección de información en la cual participó el 80.34% de la planta de personal.

Ante la pregunta ¿Que considera que sería importante tener en cuenta en la formulación del Plan de Bienestar 2021?

**Tabla 2- Resultados Encuesta**

Opinión	Nº respuestas
Lo que se ha implementado está bien	17
Estrategias que generen mayor participación	14
Actividades en familia	13
Tener en cuenta los horarios para la participación	12
Actividad de integración en equipo	10
Actividad Fisica - Gimnasio	9
Ninguna	8
Actividades al aire libre - caminatas	7
Actividades de interés para el funcionario	6
Ampliar la cobertura a los Puntos de Atención	5
Dignidad Humana- Comunicación asertiva	5
Salud Emocional	5

### 3.1. 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 3 – Propuestas de Bienestar**

**Que considera que sería importante tener en cuenta en la formulación del Plan de Bienestar 2021**



convenios con medicina prepagada o complementarias de EPS
más clases de baile, duraron muy poco tiempo
Capacitaciones mensuales para fortalecimiento de habilidades blandas
incluir actividades al aire libre
Otras alternativas como obras teatrales y musicales
Posibilidad de realizar caminatas ecológicas.
Flexibilidad en el vestuario
Disponer de una sala de juegos con mesa de Ping Pong, tableros de ajedrez, un futbolín, cartas, parques etc., sería un lugar de esparcimiento que ayudaría a despejar la mente en medio del estrés del trabajo.

### 3.2. Diagnóstico e intervención clima laboral.

Así mismo y en apoyo con la firma GPW se realiza la medición de ambiente laboral la cual arroja para el año 2020 un índice de 97.6%, y el siguiente diagnostico por fortalecer en las siguientes dimensiones de credibilidad y orgullo en los siguientes ítems:

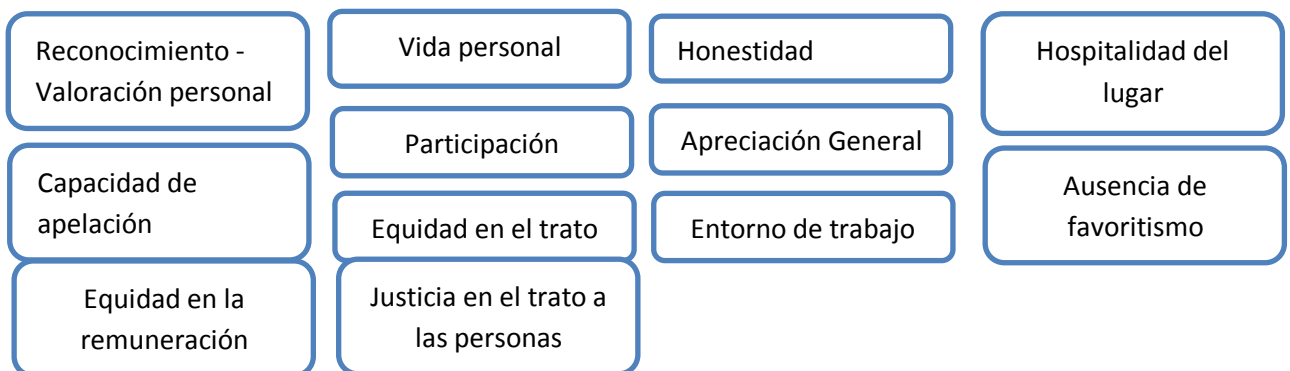
#### Credibilidad

- ✓ Adaptación a la Cultura
- ✓ Honestidad: Mi jefe conduce el trabajo de forma honesta y ética
- ✓ Mi jefe reconoce que pueden cometerse "errores involuntarios" al hacer el trabajo
- ✓ Mi jefe confía en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla de forma continua

#### Orgullo

- ✓ Mi trabajo tiene un significado especial para mí: éste no es un trabajo más

De igual manera se identificaron dos áreas críticas por las siguientes brechas las cuales por medio del presente plan serán abordadas y fortalecidas:



### 3.3. Análisis de encuesta Riesgo Psicosocial



De acuerdo con la medición de riesgo psicosocial realizada en la vigencia de 2020 se encontraron las siguientes brechas las cuales serán intervenidas por medio de algunas de las actividades propuestas en el presente plan y en el plan de Seguridad y Salud en el trabajo.

Para los cargos de media responsabilidad como son los asistenciales y técnicos, se evidencio un 38% de demanda emocional ocasionados en un 38% por el estilo de liderazgo, de igual manera en los profesionales y jefes de la Entidad se encuentran factores en riesgo como son, demanda en la carga mental del 52%, demandas cuantitativas del 54% y falta de control y autonomía en el trabajo del 60%.

En relación con el entorno externo se identifica nivel general unos factores en riesgo que pueden impactar en el desempeño del servidor como son, las características de la vivienda y su entorno 41%, desplazamiento de vivienda a trabajo 70%, influencia del entorno extralaboral 41%.

### 3.4. Análisis de encuesta realizada por el grupo Innova Caja Honor.

Como iniciatica organizacional un grupo de funcionarios realizaron un estudio para incorporar un nuevo plan de bienestar el cual se enfoca en un bienestar personalizado, esto con base al bienestar subjetivo y los satisfactores que a cada servidor publico de Caja Honor, especial a continuacion se hace analisis de la informacion recolectada la cual es util para la formulacion del presente plan

**Demografía:** Con un mayor porcentaje de la población de la Entidad en la generación millennials, se pueden ver algunas tendencias en cuanto al plan de vida en el cual esta integrada la mascota como un miembro importante de la familia, es por ello que en esta propuesta se busca integrar a las mascotas en las actividades de bienestar, lo cual fue acogido con un 76% de los encuestados.

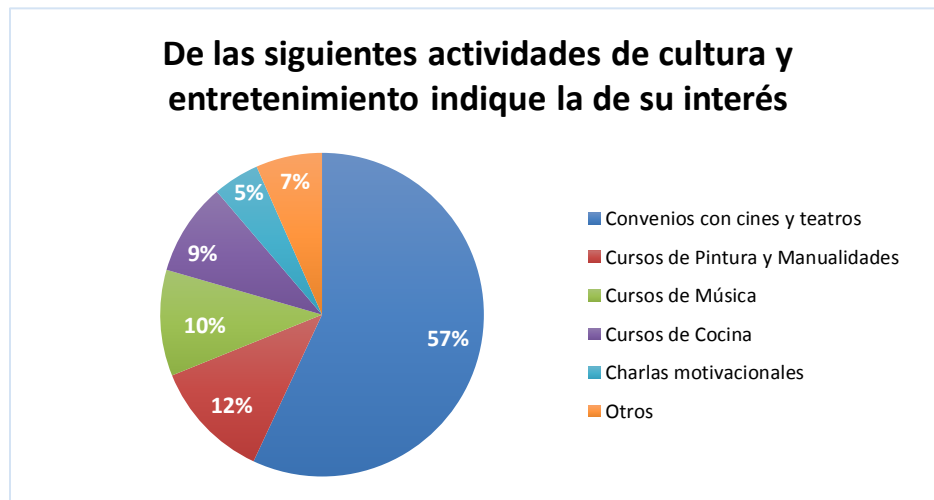


Figura 4 Tabulación Encuesta – Grupo Innova 2020





### De las siguientes actividades de recreación y deportes indique la de su interés

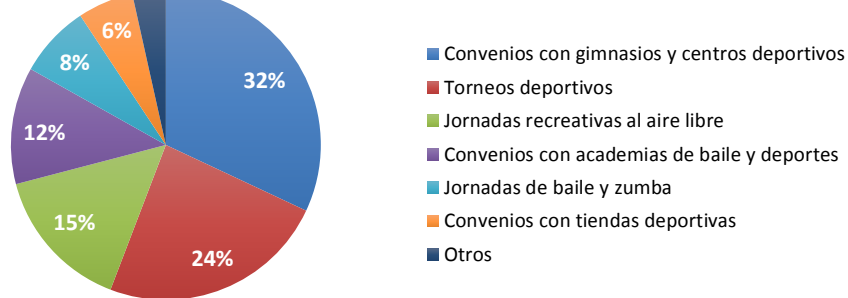


Figura 5 Tabulación Encuesta – Grupo Innova 2020

### ¿Cuál actividad y/o beneficios de Salud y Belleza le gustaría más?

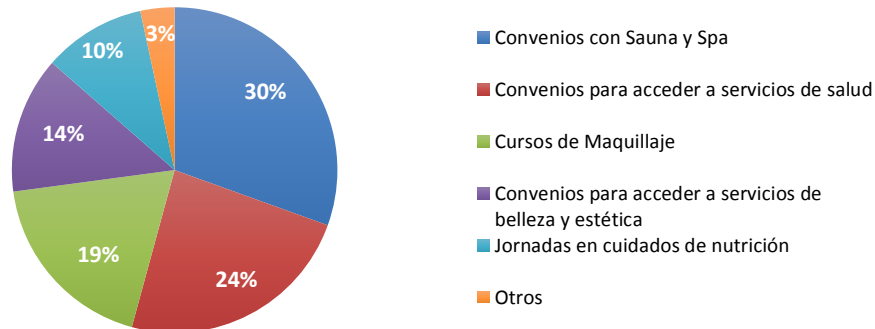


Figura 6 Tabulación Encuesta – Grupo Innova 2020

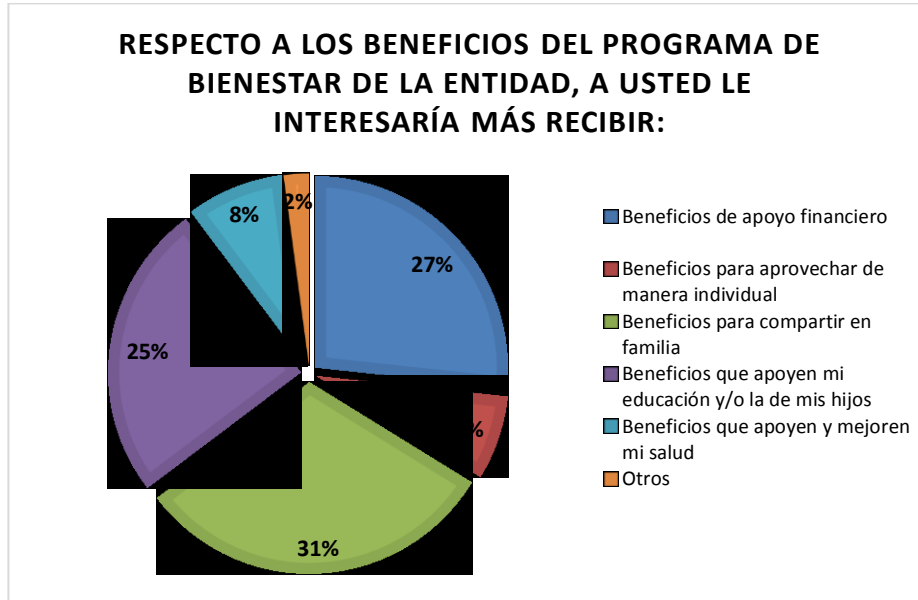


Figura 7 Tabulación Encuesta – Grupo Innova 2020

**Análisis:** De acuerdo con lo anterior, estas actividades serán estudiadas e implementadas de acuerdo al presupuesto y disposiciones de las directivas de la Entidad, siempre en aras de fortalecer el plan de bienestar se buscarán estrategias que puedan satisfacer las necesidades del personal en la búsqueda del mejorar la calidad de vida.

## 4. PLANEACION ESTRATEGICA

### 4.1. Política de Felicidad Laboral

Se expresa en la satisfacción laboral de cada uno de los funcionarios. Al terminan la jornada, de debe tener la tranquilidad del “deber cumplido”, el balance debe ser positivo. La emoción está en haber servido y cooperado activamente en la solución de vivienda o en cualquier otro servicio que Caja Honor presta a sus afiliados. Por lo anterior, Caja Honor aboga por contar con personas de actitud positiva, responsables, con don de gentes, institucionales, leales, con disposición de servicio, de buen corazón, que trabaja en equipo y tengan alto sentido de la cooperación y la amistad.





El Plan de Bienestar Integral a 2021 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.

#### **4.6. 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.

#### **4.7. Responsable**

Subgerencia Administrativa por medio del Área de Talento Humano.

### **5. PROGRAMAS DE BIENESTAR**

#### **5.1. Equilibrio Psicosocial:**

Este componente tiene como fundamento el equilibrio entre la vida personal y laboral, está relacionado con aquellas actividades que ayudan al desarrollo del sentido de pertenencia por la conexión con la Entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo teniendo en cuenta que factores como el ocio y el deporte son fundamentales para el equilibrio de la vida laboral.

##### **5.1.1. Eventos recreacionales, deportivos y recreativos**

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 las cuales están relacionadas en el cronograma de actividades de bienestar anual



### 5.1.2. Eventos artísticos y culturales incluyen talleres en artes o artesanías presenciales y/o virtuales

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 familiar, la terapia artística ayuda a lidiar con la liberación del estrés pues es un gran componente de relajación y adicional a ello estos talleres sirven para la estimulación de la creatividad.

Actividades las cuales están relacionadas en el cronograma de actividades de bienestar anual

### 5.1.3. Teletrabajo / trabajo en casa

Con el fin de propender por el bienestar y la salud de los funcionarios y colaboradores de la Entidad, La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía ha implementado el trabajo en casa, brindando así la posibilidad de alternar con la presencialidad en época de pandemia.

De igual forma la Entidad cuenta con la modalidad de teletrabajo, la cual fue implementada por medio de la resolución N° 561 del 29 de octubre de 2020 y actualmente se cuenta con 3 personas que desempeñan su labor desde esta modalidad.

Para la medición del cumplimiento de esta actividad se utilizará como indicador el total de los cargos susceptibles de poderse realizar a través del teletrabajo con respecto al número de trabajadores que utilizaron esta modalidad, esto es:

### 5.1.4. Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”

Como iniciativa del Departamento Administrativo de la función Pública está contemplado este espacio en el cual los servidores públicos pueden participar a fin de mostrar sus habilidades, para lo cual se actuará como intermediario de la entrega de la información a fin de promover la participación.

### 5.1.5. Bienestar espiritual

Este componente integra la concepción de bienestar espiritual entendido como los valores y creencias que tienen las personas, teniendo en cuenta la libertad de culto y programas de meditación como yoga entre otros. Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen.





En cumplimiento con la ley 1823 del 2017, la caja estableció un espacio con las condiciones óptimas con el fin de que las mujeres lactantes pueden amamantar a su bebé o extraer y almacenar su leche materna durante la jornada laboral.

#### 5.2.5. Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias:

Con el fin de integrar a las familias de los funcionarios se establece un espacio para la celebración del día de la familia con el fin de contribuir a la calidad de vida.

### 5.3. Calidad de Vida Laboral:

Este componente establece claramente el resultado entre en equilibrio de la vida laboral y personal será desarrollado por medio de actividades de reconocimiento que exalten la labor de los servidores en Caja Honor con el fin de satisfacer las necesidades de desarrollo personal y profesional.

#### 5.3.1. Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año):

Por medio de actividades de integración, reflexión, capacitación y reconocimiento se llevará a cabo la celebración del día del servidor con el fin de exaltar la labor y recordar la importancia de eficiencia y adecuada prestación del servicio.

#### 5.3.2. Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión:

De manera trimestral y con la realización de actividades de reconocimiento se exaltará la labor de los profesionales en Caja Honor, actividades las cuales están enmarcadas en un ambiente de reflexión, y excelencia en la labor en la cual se transmite el comportamiento basado en compromiso, pasión y transformación.

#### 5.3.3. Desvinculación laboral asistida.

En la Caja Promotora de Vivienda Militar y de acuerdo con 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.



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

#### 5.3.4. Programas de incentivos – reconocimientos por el buen desempeño:

Caja Honor cuenta con un plan de incentivos el cual se encuentra regulado en la resolución 728 del 2018, dentro de los cuales se otorgan por reconocimiento al buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y excelencia.

#### 5.3.5. Celebración de cumpleaños

El reconocimiento a través de estrategias de salario emocional son un elemento importante en el plan de bienestar de Caja Honor, es por ello por lo que como celebración del día del cumpleaños para nuestros funcionarios se envía un recordatorio del cumpleaños por medio de una tarjeta virtual, así como el Sr Gerente General hace entrega de una Esquela con unas palabras motivadoras. adicional se otorga la tarde libre y les es entregado un bono Sodexo por valor de \$60,000 sesenta mil pesos mct/e.

#### 5.3.6. Entorno laboral saludable:

Por medio de la realización de diferentes campañas de hábitos de vida saludable y jornadas deportivas y recreativas que le permiten al trabajador mejorar su calidad de vida y el de sus familias. Así como también la Caja dispone de una semana "*Semana de la Salud*" para la sensibilización del cuidado de la salud.

#### 5.3.7. Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia

Se realizarán campañas para promover la lectura, para lo cual se tomará como apoyo información de las bibliotecas públicas del país incentivando a los funcionarios a inscribirse y participar de los talleres de lectura, de igual manera a través del programa servimos se realizará la divulgación de diferentes obras de teatrales a un precio especial, lo anterior a fin de mejorar la calidad de vida de los funcionarios, colaboradores y sus familias.

#### 5.3.8. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte:





A través de la resolución 323 del 2019 la Caja establece políticas para incentivar el uso de la bicicleta, entre las cuales se establece que cada 30 días de uso de este medio de transporte el funcionario puede acceder a medio día de descanso, así mismo se crean espacios para optimizar el almacenamiento de bicicletas, por medio de bicicleteros.

Adicional a esto se realizan campañas para promover el uso de este medio de transporte que sensibilizan sobre los beneficios de este.

## 5.4. Salud Mental

Para Caja Honor es importante cuidar de la salud mental de sus servidores públicos, y más teniendo en cuenta los retos que han enfrentado durante este tiempo de pandemia por el virus del COVID-19, lo cual ha llevado a incrementar el esfuerzo al combinar actividades del hogar con las laborales que implica el trabajo en casa.

Este ítem se compone por varios elementos que aportan a una vida saludable como lo son; el manejo del estrés, hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, visual y auditiva, entre otros. Actividades que son llevadas a cabo de manera recurrente en la Entidad y puestas en práctica por medio de la realización de este tipo de exámenes durante la *"semana de la salud"*

### 5.4.1. Higiene Mental

A través de actividades dirigidas por profesionales en el área de la salud mental se dispone el espacio de conferencias, talleres y campañas a fin de sensibilizar a los servidores sobre la importancia de tener una higiene mental, relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

### 5.4.2. Estrategias de trabajo bajo presión

Con el fin de brindar herramientas al servidor que le permitan abordar los retos diarios de la labor se destinara el espacio para la realización capacitaciones, talleres o conferencias en las cuales se traten temas relacionados con la administración del tiempo, trabajo bajo presión, y manejo del estrés.



### 5.4.3. Prevención del sedentarismo

Por medio de la generación de acciones que fomenten la actividad física que promuevan la prevención del sedentarismo a fin de prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores, para esto Caja Honor cuenta con el apoyo de un profesional en el área del deporte quien en desarrollo de sus funciones determina estas actividades.

### 5.4.4. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento

Durante este tiempo de cuarentena ocasionado por la pandemia del virus COVID-19, se hizo más evidente la necesidad de establecer acciones que promuevan la prevención y orientación a temas relacionados con el manejo de la ansiedad y la depresión, para lo cual se dispondrá de espacios de reflexión por medio de talleres, conferencias y campañas.

### 5.4.5. Telemedicina Teleorientación psicológica

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 Familia 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.

## 5.5. Convivencia Social

A través de este ítem se formulan las acciones implementadas en relación con la inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Caja Honor propende por el fortalecimiento de una sana convivencia y espacios que generen excelente clima laboral, por medio un programa de convivencia institucional el cual está establecido por medio de la resolución N° 300 del 07 de junio de 2008, la





### 5.5.5. Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

A través de la Oficina de Control Disciplinario Caja Honor fomenta la prevención de este tipo de situaciones por medio de la capacitación sobre el concepto y como se sanciona.

## 5.6. Alianzas Interinstitucionales

### 5.6.1. Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar

Una de las estrategias para la creación de un plan de bienestar exitoso es generar diferentes alianzas, convenios y servicios para la realización de actividades y ampliar el portafolio de beneficios a los servidores públicos de Caja Honor, así como adherirse a los diferentes beneficios del Ministerio de Defensa y el programa servimos del DAFP.

#### 5.6.1. Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social

El banco de experiencias de éxito es una herramienta dispuesta por el Departamento de la Función Pública en el cual como Entidad del sector podemos dar a conocer aquellas actividades de éxito que han contribuido al bienestar social de los servidores, para lo cual Caja Honor indagara y articulara lo correspondiente a fin de participar de manera activa en esta interesante estrategia.

#### 5.6.2. Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las Entidades públicas

Caja Honor es un Entidad reconocida por su excelencia ocupando uno de los primeros puestos en el FURAG- Formulario Único de reporte de avances de la Gestión, de igual manera se une al diligenciamiento anual de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) prevista por el DANE, y de manera particular ingresa a la medición de ambiente laboral de la empresa Great Place to Work, ranking en el cual ocupamos el segundo lugar a nivel nacional de las mejores empresas para trabajar en Colombia.

## 5.7. Transformación digital

Para un desarrollo oportuno del plan de bienestar es importante el acceso a la información de los servidores, conocer sus preferencias, pasatiempos y demografía son un claro horizonte para la formulación de estrategias que impacten a su bienestar



y calidad de vida, es por ello por lo que este ítem es de suma importancia para Caja Honor dado que siempre estamos a la vanguardia buscando la mejor manera de hacer las cosas.

### 5.7.2. Creación de cultura digital para el bienestar

Una cultura de innovación y transformación digital es vital en los servidores públicos de Caja Honor los cuales a través de las herramientas tecnológicas buscan siempre una forma eficiente de agilizar sus procesos, es por ello por lo que desde el presente plan se contemplan estrategias de divulgación y sensibilización que continúen permeando y fortaleciendo esta cultura.

## 5. INTEGRIDAD

Caja Honor es una Entidad reconocida por su gran desempeño y calidad, lo cual parte de la política de la Gerencia General “el centro de gravedad es la persona”, significa que los éxitos de la Entidad se deben a quienes hacen parte del talento humano por lo anterior y en concordancia con el objetivo estratégico “Desarrollar las competencias del talento humano y consolidar el Modelo de Felicidad Laboral” a través del presente plan se generan estrategias para la prevención y autogestión con el fin de minimizar los riesgos y reprocesos, a través de una serie de actividades por medio de las cuales sensibiliza, orienta, socializa y promueve la participación de los servidores públicos en pro de permear la cultura de un actuar en valores y principios, comportamiento ético superior al servicio de los hombres y mujeres de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. de la autogestión y la integridad al interior de la Entidad.

## 6. 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 los siguientes informes y canales de evaluación.

- Encuesta de satisfacción de las actividades.
- Plan de Acción
- Informes de Gestión
- Diagnósticos de MIPG
- Encuesta de medición de ambiente laboral
- FURAG- Formulario Único de reporte de avances de la Gestión



De igual manera se establecen los siguientes indicadores para la medición del cubrimiento, impacto y calidad.

$$\text{Indicador de Cubrimiento} = \frac{\text{Total, de servidores públicos participantes}}{\text{Total, de servidores públicos de la Entidad}}$$

$$\text{Indicador de impacto} = \frac{\text{Total, de actividades planeadas}}{\text{Total, de actividades ejecutadas}}$$

$$\text{Indicador de calidad} = \frac{\text{Total, de aspectos a mejorar identificados}}{\text{Total, de Felicitaciones}}$$



## 7. PROYECCIÓN PRESUPUESTAL

A continuación, se efectuará un análisis pormenorizado de la gestión que se busca llevar a cabo para el año 2021, 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 2021 en consideración y de acuerdo con el asignado, se proyecta contar con un presupuesto por valor de: \$ 1.270.817.000

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 2021:

**Tabla 4 - Proyección Presupuestal**

<b>Descripción</b>	<b>Valor</b>
Contratos para el desarrollo de actividades	\$472'925.398
Cuentas por pagar Contratos vigencia 2020	\$249'696.200
<b>TOTAL, CONTRATOS</b>	<b>\$772'621.598</b>
Auxilios Funerarios	\$20'000.000
Apoyos educativos Hijos	\$55'000.000
Empleados del mes	\$45'000.000
Sistema de seguridad y Salud en el Trabajo	\$75'000.000
<b>TOTAL, OTRAS NECESIDADES</b>	<b>\$195'000.000</b>
Otros proyectos	\$353'195.402

Proyectó  
**Maria Monica Moreno Manosalva**  
Profesional Universitario 01

Revisó y aprobó  
**Sandra Patricia Pachón Bernal**  
Jefe de Área de Talento Humano

## ANEXO 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR

### FORMATO CRONOGRAMA MENSUAL DE ACTIVIDADES

1. PERSPECTIVA:		Procesos internos													
2. OBJETIVO ESTRATÉGICO - DE LA CALIDAD:		4. Desarrollar las competencias del Talento Humano y consolidar el modelo de felicidad laboral.													
3. OBJETIVO DEPENDENCIA		4.3 Generar conciencia en el Talento Humano, a través de actividades de enfoque a la prevención y autogestión, con el fin de minimizar riesgos y reprocesos; contribuyendo así a la mejora continua y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de Caja Honor													
4. INICIATIVA ESTRATÉGICA		4.1.2 Consolidación de la cultura organizacional y fortalecimiento del modelo de Gestión Humana													
7. No.	8. ACTIVIDADES PROGRAMADAS	9. PROGRAMACION (Mes-Semanas)												10. RESPONSABLE	
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Actividades de Equilibrio Psicosocial														
2	Eventos recreacionales, deportivos y recreativos	█		█	█		█	█		█		█			
3	Eventos artísticos y culturales incluyen talleres en artes o artesanías presenciales y/o virtuales						█			█					
4	Bienestar espiritual			█			█								
5	Actividades de Equilibrio entre la vida laboral y familiar														
6	Día de la Niñez y la Recreación- Vacaciones Recreativas						█			█					█
7	Celebración de fechas especiales			█	█			█	█						
8	Día de la familia								█						
9	Actividades para incentivar Calidad de Vida Laboral														



