

Plan de Incentivos Institucionales 2022

Pasión, excelencia y transformación.



FELICIDAD
L A B O R A L

¡En Caja Honor somos más!
Humanos, conscientes y felices.



La seguridad
es de todos

Mindefensa

FORMATO PLAN



Fecha aprobación: 02-02-2022 / Versión: 004
Código: GE-NA-FM-069

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

BOGOTÁ D.C. ENERO 2022

NIT: 860021967 - 7

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



ST-CER887079



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



FORMATO PLAN



TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN	5
2.	ALCANCE	5
3.	DURACIÓN	6
4.	OBJETIVO GENERAL	6
6.	MARCO NORMATIVO	6
6.1.	Programa Nacional de Bienestar “ <i>Servidores Saludables Entidades Sostenibles</i> ” ...	7
6.2.	Modelo de felicidad en Caja Honor.....	8
6.2.1.	Trabajo en Equipo	9
6.2.2.	Estilo de Vida y Trabajo Saludable	
6.2.3.	Procesos eficientes	9
6.2.4.	Líder Transformador (GEFES- Gestores de Felicidad).....	10
6.3.	Modelo de Liderazgo Transformacional.....	10
6.4.	Política de Felicidad Laboral.....	10
7.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	11
7.1.	Características De La Población.....	11
7.2.1.	Autodiagnósticos MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión.....	11
7.2.2.	Medición Riesgo Psicosocial	14
7.2.3.	Diagnóstico e intervención clima laboral en Caja Honor.....	15
7.2.4.	Diagnostico Calidad de Vida.....	17
7.2.5.	Iniciativas de los funcionarios.....	17
7.3.	Desarrollo Plan De Bienestar	18
7.3.1.	Calidad de Vida:	18
7.3.2.	Bienestar Emocional	19
7.3.3.	Bienestar Intelectual.....	19





FORMATO PLAN

7.3.4.	Destacamos su Talento.....	19
7.3.5.	ADN Caja Honor:	20
7.4.	Plan de Bienestar Puntos de Atención a Nivel Nacional.....	20
7.4.1.	Metodología.....	20
8.	ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA.....	21
8.1.	Gestores de Ética Integridad y Conducta.....	22
12.	RIESGOS.....	24
13.	SEGUIMIENTO.....	24
13.1.	Indicadores	24

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1	Ejes Programa de Bienestar Función Pública	7
Figura N° 2	Modelo de Felicidad- ARTAH 2021.....	8
Figura N° 3	Modelo de Liderazgo Caja Honor.....	9
Figura N°4	Esquema Ejes del Plan de Bienestar Caja Honor	17

INDICE DE GRAFICAS

Grafica N°1	– Histórico Índice de Ambiente Laboral	14
-------------	--	----

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	Resultados Medición de Ambiente Laboral 2021.....	16
Tabla N° 2	Contextualización autodiagnóstico MIPG/ Talento Humano	11
Tabla N° 3	Diagnostico Mapa Empatía.....	19

1. PRESENTACIÓN

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía tiene como misión principal promover acciones para brindar satisfacción a los Servidores Públicos de las Fuerzas Militares y de Policía, para ello contamos con un personal competente, innovador, dinámico que es el centro de gravedad de la Entidad y que a través de estrategias de bienestar es impulsado hacia el compromiso y sentido de pertinencias, incrementando la productividad y la creatividad en los procesos.

El presente plan contiene información relevante desde las fases de diagnóstico, análisis y planteamiento de las acciones y estrategias que se llevarán a cabo en la vigencia 2022, de igual manera se incorporaron aspectos de la cultura como los contenidos en el Código de Ética e Integridad, todo esto alineado a la normatividad vigente.

El Modelo de Planeación y Gestión (MIPG) como herramientas de conceptualización que permiten resaltar los aspectos importantes para tener en cuenta, La Ruta de la Felicidad tiene como objetivo lograr que la felicidad del trabajador le haga ser más productivo, componentes como el equilibrio entre su trabajo y la vida personal, incentivos, bienestar, promoción y prevención en la salud son los conceptos que se tienen en cuenta en esta ruta, así como la propuesta del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), contenida en el programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables Entidades Sostenibles” de la cual contiene cinco ejes que abordan las necesidades en los Lo anterior alineado con el objetivo estratégico de la perspectiva de “Aprendizaje e Innovación - Desarrollar las competencias del Talento Humano y consolidar el modelo de felicidad”, planteado en el Plan Estratégico de Caja Honor.

Un estudio de Delivering Happiness at Work USA, determino que el bienestar a las personas de la empresa genera 300% más de innovación, 44% más de Retención, 37% más de ventas, 31% más de productividad, 125% menos de desgaste, 66% menos de faltas por enfermedad y 51% menos de Rotación, con esto concluimos que un plan de bienestar integral enfocado en todos los aspectos del funcionario aportará a la consecución de los objetivos de la Entidad, en concordancia con lo anterior y con la finalidad de incrementar los niveles referidos en el estudio de , innovación, retención y productividad se establece el presente Plan de Incentivos Institucionales.

2. ALCANCE



FORMATO PLAN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos pretende satisfacer las necesidades de los funcionarios, de forma integral en los aspectos: biológico, físico, intelectual emocional, psicosocial, cultural y espiritual para fortalecer un clima organizacional óptimo buscando alcanzar un alto nivel de excelencia en la Gestión.

Caja Honor Cuenta con seis puntos de Atención a Nivel nacional, personal que tiene diferentes necesidades de acuerdo con la caracterización del lugar de residencia y dinámica de trabajo orientada al servicio por lo cual el alcance del siguiente plan contemplara las asociadas con el personal de servicio.

3. DURACIÓN

El presente plan de Bienestar contempla las actividades que se desarrollaran en la vigencia 2022, por el término de un año.

4. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Favorecer a las condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, incrementando el vínculo, compromiso y la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Contribuir al bienestar integral a través de los ejes de la calidad de vida, bienestar emocional, bienestar intelectual, reconocimiento y actuar ético, atendiendo las necesidades de los funcionarios y sus familias.
- Generar estrategias innovadoras y creativas que impacten de manera positiva a la construcción del bienestar, a través de la interiorización y practica del Modelo de Felicidad Laboral.

6. 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





FORMATO PLAN



- 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
- Decreto N° 1499 del 2017
- Decreto 612 del 2018
- Resolución 728 de 2018
- Resolución 609 de 2019
- Ley 2195 de 2022

6.1. Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables Entidades Sostenibles”

El Departamento Administrativo de la Función Pública realiza una compilación de estrategias para que se implementen y lleven a cabo en las Entidades del servicio público, en este programa se tienen en cuenta cinco ejes los cuales a su vez son detallados y desarrollados a través de un portafolio de herramientas y estrategias las cuales son acogidas y adaptadas a la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía por medio del presente plan.

La propuesta contenida en el programa Nacional de Bienestar, es una respuesta al desarrollo empresarial promovido por la pandemia del COVID 19, la academia explica esta dinámica a través de unos acrónimos dónde pasamos de ser un mundo inestable VUCA (*Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous*) - Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo, y pasamos a ser un mundo caótico BANI (*Brittle, Anxious, Non-Linear, Incomprehensible*) – Frágil, Ansiedad, No lineal e Incomprensible. Con esto deben nacer nuevas estrategias para generar el bienestar laboral en las organizaciones y se da respuesta a través del planteamiento del desarrollo de los siguientes ejes.

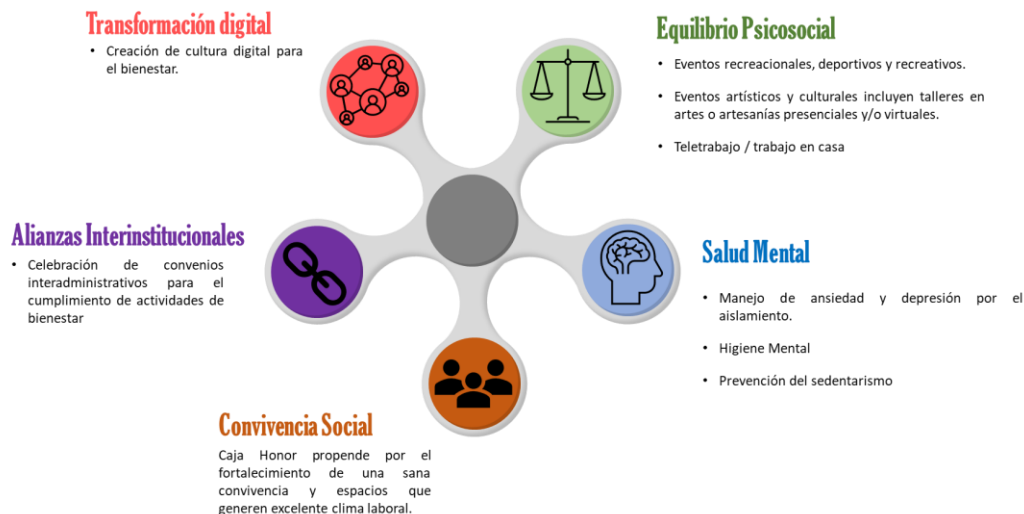
Figura N° 3 Ejes Programa de Bienestar Función Pública





FORMATO PLAN

Ejes del Plan de Bienestar



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. **Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables Entidades Sostenibles”**

6.2. Modelo de felicidad en Caja Honor

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 N° 2 Modelo de Felicidad- ARTAH 2021



FORMATO PLAN

Modelo de Felicidad Laboral



Fuente: Área de Talento Humano – Caja Honor

6.2.1. 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 de la equidad en el trato, asertividad, y diferentes herramientas como lo son el Coaching de equipos esto alineado con la convivencia social fundada en un actuar en principios y valores organizacionales.

6.2.2. Estilo de Vida y Trabajo Saludable: La nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones nos lleva a actualizar el eje de nuestro modelo de felicidad y enfocarlo a fortalecimiento de la salud mental, equilibrio psicosocial, cultura de autocuidado en procura de generar un ambiente cálido y una serie de actividades enfocadas a la sensibilización de las políticas compuestas en el sistema de Gestión y seguridad y salud en el trabajo.

6.2.3. 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 la calidad de vida de los servidores públicos de Caja Honor.



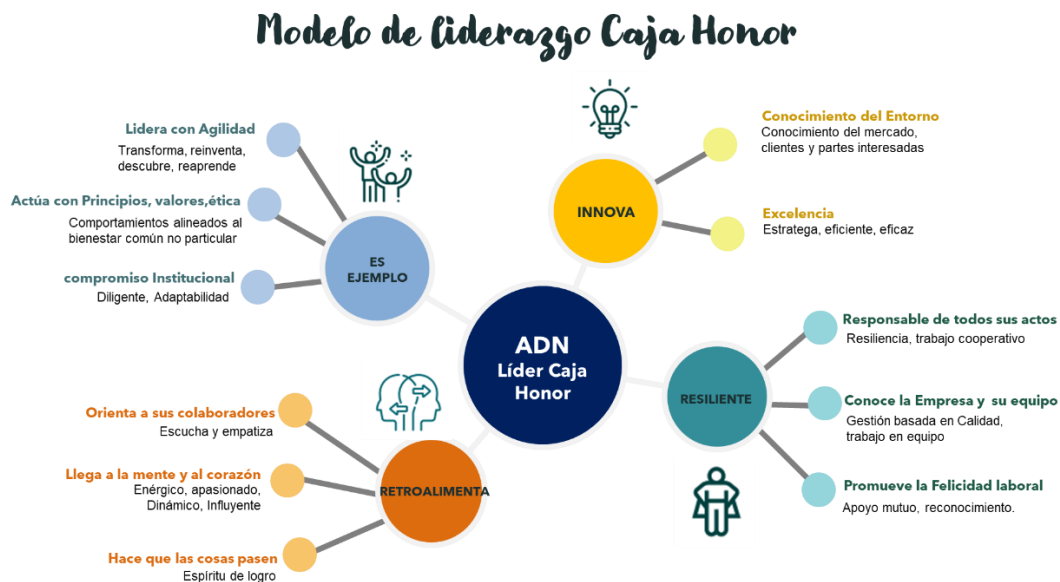
6.2.4. Líder Transformador (GEFES- Gestores de Felicidad) : Un líder Caja honor debe ser un buen comunicador, asertivo justo, que llegue a la mente y al corazón por medio de un liderazgo de servicio, que promueva el trabajo en equipo y la confianza, que tenga compromiso institucional, que actúe con valores, 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.

6.3. Modelo de Liderazgo Transformacional

Como resultado del Modelo de felicidad laboral, y con el fin de fortalecer el concepto de ADN Líder Caja Honor se estableció un modelo de liderazgo el cual se imprime en la cultura de la Entidad con la finalidad de lograr el propósito de ser una de las mejores empresas para trabajar en Colombia, este modelo este compuesto por cuatro dimensiones (características), las cuales a su vez se dividen en comportamientos que debe tener un líder en Caja Honor:

- Innova
- Es ejemplo
- Es resiliente
- Retroalimenta

Figura N° 3 Modelo de Liderazgo Caja Honor



Fuente: Área de Talento Humano – Caja Honor

6.4. Política de Felicidad Laboral



FORMATO PLAN



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.

7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

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.

7.1. Características De La Población

La Caja Promotora de Vivienda Militar cuenta con una planta que tiene las siguientes características demográficas, un total de 296 funcionarios en una edad promedio de 40 años, un 59.46% son mujeres y el 40.54% Hombres, siendo más común el estado civil Soltero con un total de 161 funcionarios, así como también tenemos un total de 207 funcionarios entre los 21 y 45 años.

También se tienen en cuenta características de la demografía como la educación y el entorno familiar lo cual es clave para la identificación de necesidades de bienestar.

7.2. Diagnósticos

7.2.1. Autodiagnósticos MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión





FORMATO PLAN

Con el fin de orientar los planes institucionales de las Entidades del sector público, a fin de impactar a las necesidades de los Servidores Públicos, nace a través del decreto N° 1499 del 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual articula los sistemas de desarrollo administrativo de las Entidades a fin de gestionar el motor, “*el talento humano*” brindando un verdadero valor, con el fin de recobrar la confianza de la ciudadanía

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión opera a través de siete dimensiones las cuales de manera articulada y agrupan políticas para la gestión y el desempeño La primera y más importante de las dimensiones es el Talento Humano en la cual está inmerso el conformar una Política Estratégica de Gestión de Talento Humano, que invita a diagnosticar, diseñar e implementar acciones que fortalezcan la cultura de legalidad e integridad en la Entidad.

Para su aplicación el Departamento Administrativo de la Función Pública dispone de una herramienta de autodiagnóstico que alinea el ciclo de Talento Humano y lograr atributos de calidad y eficiencia en la Gestión del Área, el cual está compuesto por cuatro componentes representados en el ciclo de talento humano; (*Desarrollo, Ingreso, Planeación y Retiro*), veintisiete categorías, de las cuales cuatro de estas se alinean con el presente plan de bienestar (*véase en la tabla N° 1*), Actividades las cuales son apropiadas y adaptadas en el presente plan de bienestar, y lo cual se encuentra alineado con el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, Título II, establece las disposiciones legales del sistema de estímulos y del plan de Bienestar, para los Servidores Públicos, con el fin de garantizar, proporcionar, Estructurar y facilitar el sistema de estímulos en cada Entidad del estado, el cual debe estar compuesto por los principios de; Humanización del trabajo, Equidad y Justicia, Sinergia, Objetividad y transparencia, Coherencia y Articulación, así como la estructuración de planes de Bienestar Social, con la finalidad de propiciar las condiciones, fomentar la aplicación, desarrollar los valores, Contribuir a través de la participación, y procurar la calidad de vida.

Tabla N° 3 Contextualización autodiagnóstico MIPG/ Talento Humano

Componente	Categoría	Actividades propuestas
		Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos para los gerentes públicos Equipos de trabajo Incentivos no pecuniarios Criterios del área de Talento Humano Decisiones de la alta dirección 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

**FORMATO PLAN**

Desarrollo	Bienestar	<p>Promoción de programas de vivienda Cambio organizacional Adaptación laboral Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio Cultura organizacional Programas de incentivos Trabajo en equipo Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)</p> <p>Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.</p> <p>Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad</p> <p>"Día del Servidor Público" adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.</p> <p>Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas</p>
	Clima Organizacional	<p>Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:</p> <ul style="list-style-type: none"> El conocimiento de la orientación organización El estilo de dirección La comunicación e integración El trabajo en equipo La capacidad profesional El ambiente físico <p>Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural.</p> <p>Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.</p> <p>Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual.</p>



FORMATO PLAN

		Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.
	Valores	<p>Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>Código de integridad implementado, interiorización de los servidores y cumplimiento en sus funciones.</p>
Retiro	Desvinculación asistida	<p>Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.</p> <p>Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.</p>

Actualmente el componente de talento humano según este diagnóstico se encuentra en un 99.8% de cumplimiento, se debe fortalecer componentes de cambio organizacional, Adaptación laboral, divulgación y apropiación de los beneficios de bienestar.

7.2.2. Medición 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%.



FORMATO PLAN

7.2.3. Diagnóstico e intervención clima laboral en Caja Honor: Caja Honor, se preocupa por el bienestar de sus funcionarios para lo cual inicio el proyecto de certificarse como la mejor empresa para trabajar en Colombia de la mano con la firma GPTW inicia la medición de ambiente laboral en el año 2017 hasta la fecha, (avance que se puede evidenciar en la gráfica), en este proceso se han evidenciado brechas en cuanto al estilo de liderazgo que han sido intervenidas por medio de diferentes estrategias, entre las cuales algunas expuestas anteriormente con el diseño y puesta en marcha del modelo de felicidad y de liderazgo.

A través del modelo GPTW que a partir de la valoración de cinco dimensiones (credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y Orgullo) determina el estado en el ambiente laboral. En el año 2020 un índice de ambiente laboral (IAL) 97.6%, este ha sido el más alto en la historia, se logró ocupar el primer lugar en el ranking en la categoría de las mejores empresas para trabajar para las mujeres y el segundo lugar en las mejores empresas para trabajar en Colombia, es importante tener en cuenta que esta medición se realizó en un momento de valor para la Entidad dado que se estaba atravesando por una crisis social, económica y sanitaria originada por la pandemia del COVID-19, tiempo en el cual Caja Honor brindo a sus funcionarios seguridad trabajando desde casa, con la llegada del año 2021 y dada la apertura económica y la directriz del Gobierno Nacional del retorno de los funcionarios a la presencialidad, se unieron los esfuerzos para que a través de medidas de bioseguridad se transmitiera la confianza a los funcionarios, sin embargo para muchos no fue un cambio positivo y esto se reflejó en la medición de ambiente laboral para el año 2021, a través de la cual se bajaron 5 puntos quedando en un índice de ambiente laboral (IAL) del 92.7%, resultado que arrojó las siguientes brechas las cuales pueden ser abordadas a través de un plan de intervención ,las cuales relaciono a continuación:

Tabla N° 1 Resultados Medición de Ambiente Laboral 2021

DIMENSIÓN • VARIABLE SUBVARIABLE • REACTIVO	OPINIÓN (%)				
	2017	2018	2019	2020	2021
Credibilidad	66	86	93	95	95
Comunicación	63	86	94	96	95
Información	65	84	93	96	94
Accesibilidad	61	87	95	96	95
Competencia	66	85	92	95	95
Coordinación	66	84	94	96	94



FORMATO PLAN

Delegación	58	82	87	93	95
Visión:	75	89	96	97	96
Integridad	69	88	93	95	95
Confiabilidad	52	81	87	93	92
Honestidad	86	95	99	97	97
Respeto	60	84	92	95	94
Apoyo	60	85	93	94	94
Desarrollo Valoración profesional	71	91	93	97	97
Reconocimiento Valoración personal	49	79	92	91	91
Participación	56	84	91	94	95
Cuidado	63	85	92	96	96
Entorno de trabajo	78	90	95	98	96
Vida personal	48	80	89	94	89
Imparcialidad	47	75	81	90	86
Equidad	46	76	81	89	84
Equidad en la remuneración	39	73	75	89	77
Equidad en el trato	53	79	87	91	91
Ausencia de favoritismo	29	65	69	82	82
Justicia	66	84	93	96	92
Justicia en el trato a las personas	81	93	97	99	97
Capacidad de apelación:	52	76	89	93	88
Camaradería	72	87	91	97	79
Fraternidad	71	87	92	98	94



La seguridad
es de todos

Mindefensa

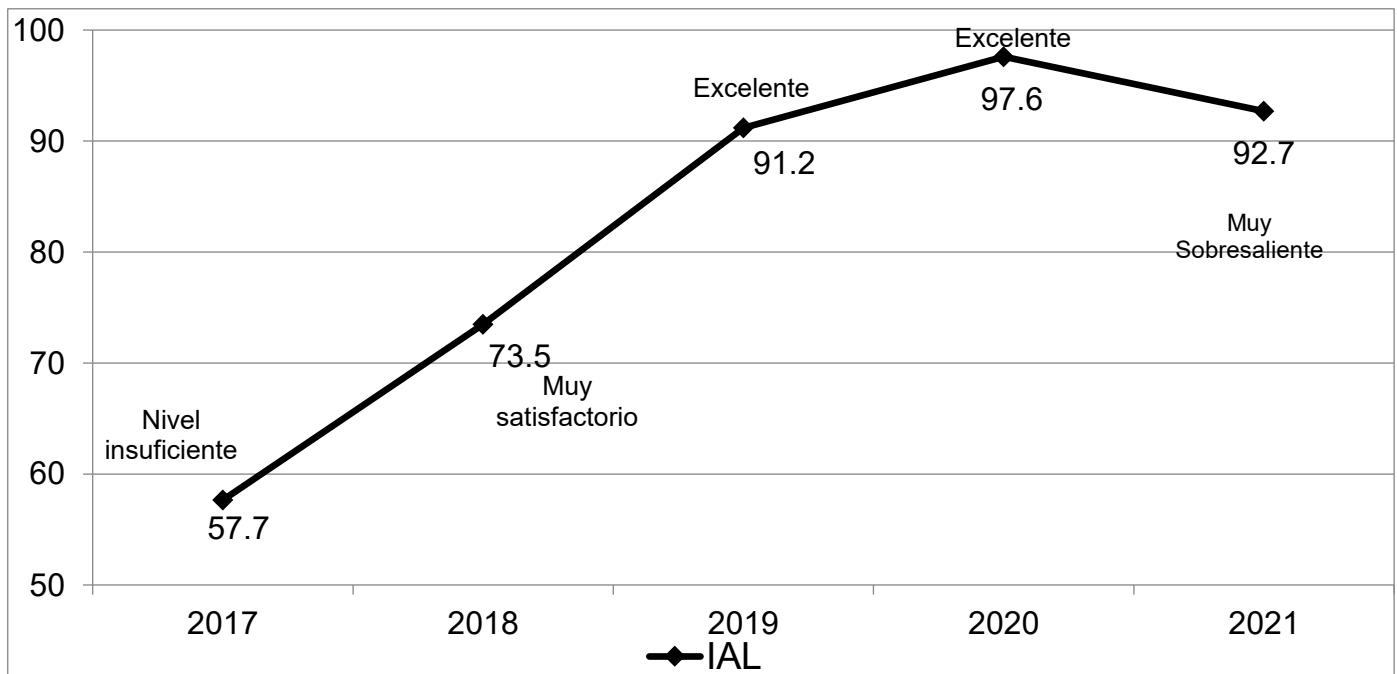


Fecha aprobación: 02-02-2022 / Versión: 004
Código: GE-NA-FM-069

FORMATO PLAN

Hospitalidad	76	89	92	98	94
Hospitalidad del lugar	74	89	93	98	91
Hospitalidad de las personas	78	89	92	97	97
Sentido de equipo	68	85	88	96	93
Orgullo	81	93	94	98	96
Orgullo por el trabajo personal	86	95	95	99	96
Orgullo del equipo	76	89	91	97	95
Orgullo de la empresa	81	93	94	98	96

Grafica N°1 – Histórico Índice de Ambiente Laboral



el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

7.2.5. Iniciativas de los funcionarios: A través de encuestas de percepción de la satisfacción sobre las actividades realizadas en el desarrollo del plan de bienestar, los funcionarios dieron a conocer sugerencias, recomendaciones e iniciativas lo cual se traduce en desafíos para la presente vigencia.



FORMATO PLAN

7.3. Desarrollo Plan De Bienestar

Como reto en la vigencia 2022, se espera aportar de manera significativa al equilibrio de vida trabajo- familia de los funcionarios de la Entidad, a través de estrategias que promuevan la apropiación de las dimensiones del Modelo de Felicidad Laboral y que sea la productividad y la mejora de los procesos un aliado para el cumplimiento de este objetivo, así como las actividades de impacten al entorno familiar.

Por lo anterior se establecen los siguientes ejes los cuales fueron diseñados como respuesta a las necesidades de los funcionarios y con el fin de generar en el trabajador emociones positivas que permitan desarrollar un entorno laboral saludable.

Figura N°4 Esquema Ejes del Plan de Bienestar Caja Honor



Calidad de Vida

Entorno Familiar.
Eventos deportivos y recreativos.
Camaradería y celebraciones especiales.
Infraestructura



Bienestar Intelectual

Formación cultural.
Desarrollo personal y profesional.
Grupos de Interes.



Bienestar Emocional

Jornadas de educación emocional
Bienestar espiritual
Protocolo de atención emocional
Salud y Hábitos Saludables



Destacamos su Talento

Celebración día de la profesión
Reconocimiento empleado del mes
Imposición Medalla Bienestar y Excelencia
Figura del año
Equipo del año
Premio a la Transparencia y a la Excelencia

7.3.1. Calidad de Vida: La experiencia de Calidad de vida tiene como finalidad establecer estrategias tendientes a generar conciliación en la vida laboral y personal a través de programas deportivos, recreativos y de integración familiar.

- Eventos recreacionales, deportivos y recreativos
- Eventos artísticos y culturales incluyen talleres en artes o artesanías presenciales y/o virtuales
- Estrategias de horarios flexibles
- Acciones con ocasión al día de la niñez y la recreación



FORMATO PLAN



- Desvinculación laboral asistida
- Celebración de fechas especiales

7.3.2. Bienestar Emocional: Una Entidad que como misión organizacional tiene establecido el edificar los sueños de tener vivienda propia a todos los héroes de la patria, que busca brindar experiencias emocionales a sus afiliados, deberá también así mismo trasladar ese bienestar a sus empleados y generar espacios en los cuales se pueda gestionar las emociones, es un reto la administración de la felicidad y permitir que la compensación a sus empleados sea relativamente superior a las experiencias emocionales que se generan a los afiliados, es por ello que se establecen una serie de acciones tendientes a cuidar y gestionar el bienestar emocional.

- Talleres de educación emocional
- Bienestar espiritual
- Yoga
- Taller de manejo del duelo
- Protocolo de atención emocional.

7.3.3. Bienestar Intelectual: Generar espacios de conocimiento e interacción de experiencias tendientes a fortalecer los lazos interpersonales y promover la creatividad.

- Conformación de grupos de interés
- Promoción de la lectura y actividades culturales
- Educación informal para el desempeño profesional

7.3.4. Destacamos su Talento: Por medio de actividades de reconocimiento se busca exaltar la labor de los servidores en Caja Honor con el fin de generar motivación hacia el cumplimiento de las metas y el buen desempeño.

- Celebración día de la profesión
- Reconocimiento empleado del mes
- Imposición Medalla Bienestar y Excelencia
- Figura del año
- Equipo del año
- Premio a la Transparencia y a la Excelencia





FORMATO PLAN

7.3.5.ADN Caja Honor: 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.

Nuestra Cultura ADN Caja Honor tiene como base el actuar ético superior a través de la interiorización de los valores institucionales.

- Campaña de Valores
- Sensibilización del conflicto de interés
- Acciones contra la corrupción
- Gestión del ambiente laboral
- Sana convivencia social
- Estrategias de Inclusión laboral

7.4. Plan de Bienestar Puntos de Atención a Nivel Nacional

La Caja está ubicada de manera geográfica en el territorio colombiano, con 6 puntos de atención a nivel Nacional; Cali, Bucaramanga, Barranquilla, Cartagena, Florencia, Medellín e Ibagué, y la sede principal ubicada en Bogotá.

Es importante precisar a través de este numeral la metodología y estrategias para el diseño y desarrollo de un plan de bienestar personalizado para cada Punto de Atención, que tenga en cuenta los satisfactores producto de la cultura, demografía, y características especiales de la población, que impacten al bienestar y calidad de vida.

El rol del personal de los Puntos de Atención este ligado a la prestación del servicio al afiliado y de esta manera impacta directamente al cumplimiento de la misión institucional garantizando la humanización del servicio y la satisfacción de los afiliados, el reto a través de este plan es trasladar el bienestar otorgado a los miembros de la fuerza pública y sus familias de manera proporcional al personal de servicio y de esta manera generar un vínculo y compromiso con la labor.

7.4.1. Metodología: Para establecer las necesidades en materia de bienestar laboral para cada uno de los Puntos a Nivel Nacional se desarrollaron visitas de manera presencial y se identifica la importancia de establecer un cronograma con el fin de dar continuidad al acompañamiento al desarrollo de los planes.





FORMATO PLAN

Se realizó un mapa de empatía el cual logro identificar los satisfactores por cada uno de los Puntos de Atención y de esta manera establecer prioridades en la planeación y desarrollo de las actividades, para ello se utilizo la herramienta de Microsoft Forms y se indago sobre la importancia en el impacto de las dimensiones del bienestar (Físico, Emocional, Intelectual, Económico, Espiritual y Social) esto a través de una escala Likert, (véase *tabla N° 2*).

Teniendo en cuenta lo anterior se socializo a los líderes los resultados y en apoyo de los Gestores de Ética, Integridad y Felicidad iniciativa que es expuesta en el capítulo 7 integridad, se establecen en conjunto las actividades del Plan de Bienestar las cuales fueron programadas a través de un cronograma.

Tabla N° 2 Diagnostico Mapa Empatía

Punto/Dimensión	Nivel de Importancia					
	Física	Emocional	Social	Económico	Espiritual	Intelectual
Bogotá	2	3	1	4	5	6
Barranquilla	1	1	2	1	1	1
Bucaramanga	2	3	2	5	1	6
Cali	2	2	1	2	2	2
Florencia	1	1	3	2	1	1
Ibague	2	1	2	2	2	3
Medellin	3	4	1	6	5	6

8. ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, con el propósito de cumplir con excelencia la misión institucional, establece en el direccionamiento estratégico y como fundamento 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.

Por lo cual establece los siguientes valores corporativos los cuales están inmersos en el presente plan de bienestar, con el fin de hacer eco en lo propio y ejecutar acciones de ética en el bienestar;

- **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.
- **Diligencia:** cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

FORMATO PLAN

- **Justicia:** actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Lealtad:** cualidad para trabajar en equipo y en beneficio de los afiliados de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, siendo siempre fieles a los valores y principios personales e institucionales.
- **Excelencia:** a través del aprendizaje y el mejoramiento continuo, volver un hábito de vida el hacer las cosas con alta calidad.

De igual manera la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía cuenta con un código de Ética Integridad y Conducta el cual enmarca los pilares, principios y valores, para el comportamiento organizacional, como también la definición del concepto de conflicto de interés y transparencia lo anterior en concordancia con el decreto 118 del 2018 y Plan de lucha contra la corrupción establecido en el artículo 73 de la ley 1474 de 2011.

Con el fin de fortalecer la aplicación de estas políticas el Plan de Bienestar y Felicidad laboral compone unas actividades por medio de las cuales sensibiliza, orienta, socializa y promueve la participación de los servidores públicos en pro de permear esta cultura al interior de la Entidad.

Dichas actividades se encuentran estipuladas en el cronograma anual de actividades.

8.1. Gestores de Ética Integridad y Conducta

Un grupo de funcionarios y colaboradores que se caracterizan por ser promotores de una cultura de actuar en valores y principios, y comportamiento ético superior

Características:

- Ser ejemplo para los demás en un actuar en valores y principios.
- Cumplir sus labores con ética y rectitud.
- Tener buenas relaciones interpersonales, ser mediador de conflictos y promotor de un buen ambiente laboral.
- Ser leal en su actuar con la Entidad, jefes y personas que le rodean.
- Tener don de gentes, servicio e identidad institucional.

Compromisos:

- Liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura ética y de servicio en las prácticas cotidianas de la Entidad.



FORMATO PLAN

- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades.
- Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad en la Entidad.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios.
- Incentivar el buen ambiente laboral en la dependencia.

8.2. Diagnóstico de percepción de Integridad

De acuerdo con el diagnóstico realizado a partir de un test de percepción se logró identificar que los funcionarios de Caja Honor tienen un gran reconocimiento de la cultura y apropiación al código de ética e Integridad, dentro de las respuestas más relevantes cabe destacarlas siguientes:

A la pregunta *¿cómo Servidor Público conozco que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debo ignorarlos y no ayudarlos?*, El 47% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con la afirmación y un 40% no están de acuerdo.

A la pregunta *¿Como Servidor Público he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi Entidad y la sociedad?* A la afirmación un 49% se encuentra de acuerdo con la afirmación y un 30% no está de acuerdo.

Lo anterior denota la importancia de seguir promoviendo espacios para apropiación de la cultura de ética e integridad, para lo cual se formula un cronograma de actividades alineadas con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), el Plan de Integridad y el autodiagnóstico de conflicto de interés

9. RECURSOS

AUXILIO FUNERARIO	\$ 40,000,000
APOYO EDUCATIVO HIJOS	\$ 70,000,000
EMPLEADOS DEL MES	\$ 68,000,000
SGSST	\$ 50,000,000
OTRAS ACTIVIDADES SIN CONTRATAR	\$ 130,000,000
Total, Otras Necesidades	\$ 358,000,000
TOTAL, CONTRATOS	\$ 866,037,798
Cuentas x pagar	\$ 142,000,000



La seguridad
es de todos

Mindefensa

FORMATO PLAN



Fecha aprobación: 02-02-2022 / Versión: 004
Código: GE-NA-FM-069

TOTAL, RUBRO BIENESTAR 2022	\$ 1,396,522,000
-----------------------------	------------------

10. RESPONSABLE

Se determinan como responsables de la ejecución, supervisión y evaluación a la Subgerencia Administrativa/ Área de Talento Humano y Profesional de Bienestar.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Anexo

12. RIESGOS

RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	OPCIONES DE MANEJO/CONTROL
R020 incumplimiento del contrato	fallas en las gestiones de los contratos y control de calidad insuficiente	CO148 - condiciones pactadas con el proveedor para la cancelación y/o reprogramación de desplazamientos CO149 - utilización de pólizas de garantía por incumplimiento de obligación pactadas en el contrato
R048 - deficiencias en el plan de capacitación y plan de bienestar de personal	deficiencia en la planeación de actividades de capacitación y de bienestar	CO001 - plan de divulgación CO008 - indicadores de gestión CO025 - plan de capacitación CO160 - análisis de la información recibida e incorporación de las necesidades que se ajustan a las políticas institucionales

13. SEGUIMIENTO

13.1. Indicadores

$$\text{Retribución Plan de Incentivos} = \frac{\text{N}^\circ \text{ personas con acceso a los beneficios y evaluación de desempeño sobre 85}}{\text{Total de \# de personas con acceso a los beneficios}}$$





La seguridad
es de todos

Mindefensa



Fecha aprobación: 02-02-2022 / Versión: 004
Código: GE-NA-FM-069

FORMATO PLAN

$$\text{Cubrimiento/participación} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades con un \% de participacion superior al 90\%}}{\text{Total de \# actividades realizadas}}$$

$$\text{Impacto en la Gestión} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades Planeadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades realizadas}}$$

$$\text{Satisfacción} = \frac{\text{Total de aspectos a mejorar identificados}}{\text{Total de felicitaciones}}$$

Elaboró:

Adm. María Monica Moreno Manosalva

Profesional Universitario 01 ARTAH

Revisó:

Adm. Sandra Patricia Pachón Bernal

Jefe Área Talento Humano

Aprobó:

Adm. Ricardo William Bendeck Acevedo

Subgerente Administrativo.

