

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

BOGOTÁ D.C. 2024

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**

Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**

www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co

Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



TABLA DE CONTENIDO.

1. PRESENTACIÓN	4
2. ALCANCE.....	5
3. DURACIÓN	5
4. OBJETIVO GENERAL.....	5
5. OBJETIVOS ESPECIFICO	5
6. MARCO NORMATIVO.....	6
7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO.....	8
7.1. Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública.....	9
7.2. Demografía de la población.....	10
7.3. Análisis de Diagnósticos.....	11
7.3.1. Análisis DOFA.....	11
7.3.2. Evaluación de Riesgo Psicosocial.....	12
7.3.3. Encuesta de satisfacción.....	13
7.3.4. Encuesta de identificación de necesidades.....	14
7.3.5. Autodiagnóstico MIPG.....	18
7.4. Componentes del Plan de Incentivos Institucionales.....	19
7.4.1. Calidad de Vida.....	20
7.4.2. Bienestar Emocional.....	23
7.4.3. Comportamiento ético.....	24
7.4.4. Bienestar Intelectual.....	25
7.4.5. Destacamos tu talento.....	25
7.4.6. Alianzas.....	25
7.4.7. Momentos de verdad.....	26
7.5. Puntos de Atención a Nivel Nacional.....	26
7.5.1. Visitas Puntos de Atención:.....	27

8. RECURSOS	27
9. RESPONSABLES.....	28
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	28
11. RIESGOS	28
12. SEGUIMIENTO	29

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Marco Normativo.....	6
Tabla 2 Sugerencias Población.	13
Tabla 3 Sugerencias de reconocimiento.	16
Tabla 4. Sugerencias de la población.	17
Tabla 5 Presupuesto Bienestar Social 2024	28
Tabla 6 Riegos proceso de bienestar.....	28

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Ejes programa nacional de bienestar	9
Figura 2. Género y edad de la población.	10
Figura 3. Distribución población.	11
Figura 4 Resultado torneos deportivos.	14
Figura 5 Resultado Hobbies de la población.	15
Figura 6. Resultado propuestas bienestar emocional.....	16
Figura 7 Brechas autodiagnóstico MIPG.....	19
Figura 8 Componentes Plan de Bienestar Caja Honor.....	20

1. PRESENTACIÓN

En un mundo laboral en constante evolución, es esencial que se diseñen estrategias para que los funcionarios se sientan motivados y comprometidos. Es por ello por lo que se ha desarrollado el siguiente Plan de Incentivos Institucionales, el cual se encuentra articulado teniendo en cuenta las necesidades de los funcionarios y que busca no solo mejorar la calidad de vida, sino también impulsar la productividad y el compromiso.

En la actualidad, enfrentamos desafíos y presiones en el entorno laboral que pueden afectar la moral y el bienestar de nuestros funcionarios. La pandemia de COVID-19 ha cambiado la forma en que trabajamos y ha aumentado la importancia de apoyar la salud mental y emocional de las personas, además, la retención de talento es clave para el crecimiento y el éxito continuo, es por ello por lo que este plan toma una relevancia crítica en el proceso de Gestión del Talento Humano.

En la vigencia 2023 nuestro plan de bienestar ha dejado una huella significativa, demostrando un compromiso sólido con el fortalecimiento del ambiente laboral, destacándose por su enfoque integral, buscando el equilibrio entre el bienestar físico, emocional, y social de los funcionarios. Se llevaron a cabo programas innovadores en busca de promover la salud mental, la actividad física y la creación de comunidades, además se ha puesto especial énfasis en la accesibilidad, logrando una participación, la retroalimentación continua de los participantes ha sido fundamental para la mejora continua cerrando la vigencia con un índice de satisfacción del 99.67% y muchos corazones impactados a través del desarrollo de este plan.

El Plan de Incentivos Institucionales, más que un conjunto de políticas y programas; es una declaración de nuestro compromiso con el bienestar, está compuesto de una serie de componentes alineados con la normatividad aplicable y vigente, que fueron diseñados y que con estos se busca abordar diversas áreas de bienestar desde el modelo de *SPIRE* “*Spiritual, Physical, Intellectual, Relational, Emotional*” este es un enfoque que atiende cinco aspectos con los que se pretende llevar una vida más plena y feliz desde el ámbito laboral; Bienestar Espiritual, Físico, Intelectual, Relacional y Emocional, cada uno de estos elementos ha sido concebido con el propósito de crear un ambiente laboral que fomente el crecimiento y la satisfacción de nuestros funcionarios.

2. ALCANCE

El alcance de este plan se centra en la mejora de la calidad de vida y bienestar de nuestros funcionarios, así como la promoción de la productividad y el compromiso. Este plan abarca una variedad de componentes claves, los cuales han sido diseñados para crear un entorno que fomente el crecimiento personal y profesional, así como para reforzar la salud física y mental.

Este plan está dirigido a todos los funcionarios de la Entidad y sus familias, sin importar su nivel jerárquico o sitio de trabajo, con el objeto de promover bienestar y la motivación de manera equitativa teniendo en cuenta las características de la población, sus gustos y preferencias, las cuales serán identificadas mediante la aplicación de una encuesta, se implementarán estrategias para la participación de los funcionarios que se encuentran en los 6 puntos a nivel nacional en las ciudades; Barranquilla, Bucaramanga, Ibagué, Cali, Medellín, y Florencia.

3. DURACIÓN

Esta versión del plan de Incentivos institucionales estará vigente durante el año 2024, ofreciendo a los funcionarios una serie de beneficios y recursos destinados a mejorar su calidad de vida.

4. OBJETIVO GENERAL

Fomentar el equilibrio y la mejora integral del bienestar de las personas y sus familias, abordando los aspectos emocionales, físicos, espirituales, intelectuales, la productividad y desarrollo en el entorno laboral, la mejora del ambiente y la conciliación laboral, con el objeto de promover una mejor calidad de vida.

5. OBJETIVOS ESPECIFICO

- Promover actividades y programas que fortalezcan la salud emocional de los funcionarios y sus familias, abordando aspectos como la gestión del estrés y el fomento de las relaciones saludables.

- Implementar programas que promuevan el crecimiento espiritual y el bienestar integral, fomentando prácticas que fortalezcan la conexión personal con los valores y propósitos institucionales.
- Desarrollar iniciativas orientadas a mejorar la salud física de las personas, través de actividades deportivas y recreativas.
- Facilitar oportunidades para el desarrollo intelectual mediante actividades de educación artística que contribuyan al crecimiento personal.
- Establecer medidas y políticas que propicien un entorno laboral favorable, promoviendo la participación, el reconocimiento y el desarrollo continuo de los funcionarios.
- Impulsar iniciativas destinadas a aumentar la productividad laboral mediante la implementación de prácticas eficientes y la promoción de un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal.
- Aportar a la mejora del ambiente laboral mediante acciones que promuevan la colaboración, el respeto y la inclusión, contribuyendo a un entorno positivo y motivador.
- Implementar políticas y prácticas que favorezcan la conciliación laboral, facilitando la armonización entre las responsabilidades profesionales y familiares de los funcionarios.
- Medir y evaluar regularmente el progreso y el impacto de las iniciativas en el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios.

6. MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Marco Normativo

Norma	Lineamientos en la materia
Ley 909 de 2004 parágrafo Artículo 36	Dispone que las entidades deben implementar programas de bienestar, preparación para el retiro e incentivos para los servidores públicos a fin de elevar sus niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, y teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes en materia de Bienestar Social
Decreto 1567 de 1998 Artículos 20 al 25	El cual establece, entre otros temas, el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 y siguientes.	Define en su título 10, las condiciones del Sistema de Estímulos. En el artículo 2.2.5.5.53 define la posibilidad de establecer horarios

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



	flexibles. En el artículo 2.2.5.5.54, establece el fomento del teletrabajo.
Ley 1857 de 2017	La cual modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
Ley 1010 de 2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 816 de 2019	Consagra en el Parágrafo del artículo 20 BIENESTAR, INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN. “En ningún caso los recursos destinados para bienestar, incentivos y capacitación podrán crear incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos.”
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Ley 221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1499 de 2017	Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión Institucional del MEN y sus Entidades Adscritas y Vinculadas, en términos de calidad e integridad del servicio.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Ley 2195 de 2022	por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública.	Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral.
Resolución 728 de 2018	Por medio del cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la administración del Talento Humano de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
Resolución 609 de 2019	Por medio de la cual se modifica la Resolución 728 de 2018 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 486 de 2012	Por la cual se crea la medalla CAPROVIMPO "Bienestar y Excelencia" de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
Resolución 225 de 2018	Por medio de la cual se modifica la Resolución N° 486 del 13 de noviembre de 2012.
Resolución 578 de 2012	Por la cual se crea la moneda "bienestar y excelencia" de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
Acuerdo 01 de 2013	Por el cual se aprueba la modificación al escudo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta.
Ley 1960 de 2019	Artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998
Ley 2088 de 2021	Por medio de la cual se pretendió regular el trabajo en casa,
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

Fuente: Elaboración propia.

7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO

Dentro de la política de bienestar, Caja Honor concibe a la persona como el centro y éxito de la gestión, donde prevalece la integridad, bienestar y desarrollo de los funcionarios, brindando las condiciones de trabajo y estilo saludable.

La construcción de este plan de bienestar está fundamentado en el análisis de la población, la demografía y los diagnósticos que evalúan integralmente el estado actual de los satisfactores y necesidades de los funcionarios en la dinámica laboral.

7.1. Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo “*Colombia Potencia de vida*”, el Departamento Administrativo de la Función Pública cumple su misión de diseñar un programa nacional de bienestar que se encuentre alineado con las políticas del nuevo gobierno, con iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal y laboral, de los servidores y servidoras públicos.

El objetivo de este programa es; “*promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público*” a través del siguiente plan se busca adoptar este objetivo y alinear los ejes con el plan de incentivos institucionales de la Entidad, a través de los componentes que se desarrollan en el numeral 7.4.

Figura 1. Ejes programa nacional de bienestar



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

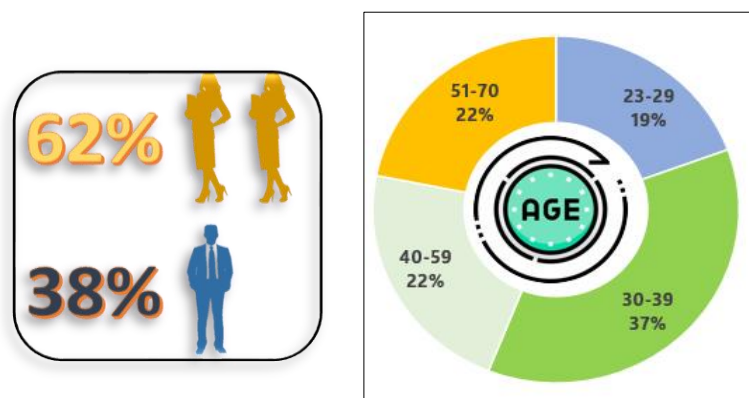
7.2. Demografía de la población.

Este análisis se enfoca en comprender la diversidad y las características particularidades de la población dentro de la Entidad, esto incluye variables como la edad, genero, estado civil, nivel educativo, escolaridad entre otras que sean relevantes para el desarrollo del Plan. Al comprender la demografía, podemos adaptar estrategias de bienestar para atender las necesidades específicas de cada grupo, además nos permite identificar las brechas en la participación de programas de bienestar y garantizar que estas sean inclusivas y accesibles para todos.

Caja Honor cuenta con una planta de personal de 366 funcionarios de los cuales 227 son mujeres que equivalen al 62%, y 139 hombres, con una edad promedio de 39 años, quienes se ubican en la Generación Y o Millenials (1981-1996): También conocidos como la generación del milenio, se caracterizan entre otras cosas por qué; poseen una formación académica muy elevada a nivel de pre y posgrado universitario, la gestión digital forma parte de todas sus tareas diarias y manejan con mucha facilidad herramientas y dispositivos digitales, administran de manera efectiva el tiempo, para el cumplimiento de todas sus actividades diarias, son autodidactas y buscan constantemente nuevos mecanismos de aprendizaje, trabajan por objetivos y tienen buen dominio de las relaciones interpersonales, esto es tenido en cuenta en el desarrollo del presente plan, sin dejar de lado la población que representa la minoría a nivel generacional y de género, brindando estrategias que permitan la participación de todos.

En cuanto a la conformación de la familia de nuestros funcionarios, el 49% son solteros y 43% tienen hijos.

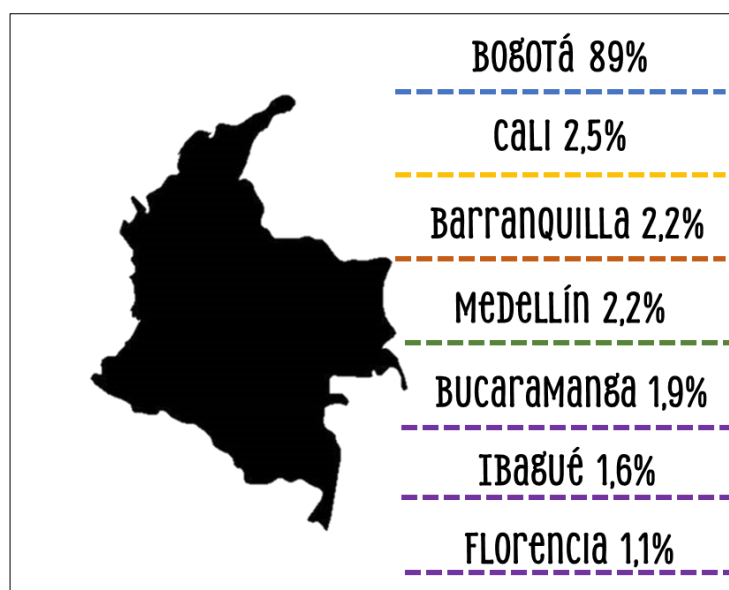
Figura 2. Género y edad de la población.



Fuente: Elaboración propia.

La planta se encuentra distribuida en el territorio colombiano, siendo Bogotá la ciudad de mayor concentración de fuerza laboral con un 89%, seguida por Cali 2.5% y Barranquilla 2.2%, las ciudades en las cuales se cuenta con un número inferior de funcionarios contarán con el diseño de un plan de bienestar y actividades adaptadas a las necesidades de la población y posibilidades del entorno.

Figura 3. Distribución población.



Fuente: Elaboración propia.

7.3. Análisis de Diagnósticos

7.3.1. Análisis DOFA

Para la creación y ejecución de un plan de bienestar efectivo se requiere tener una comprensión profunda de los desafíos y oportunidades internos y externos que enfrenta la Entidad, análisis el cual es llevado a cabo a través de la siguiente matriz DOFA.

Al comprender las fortalezas internas, podemos potencializarlas para construir un ambiente laboral aún más positivo, así como anticiparnos en las amenazas e identificar las oportunidades para innovar y elevar los estándares de bienestar.

Debilidades:

- No hay la participación deseada en algunas actividades.
- Deficiencia en la comunicación interna de las actividades, falta de anticipación.
- Falta de diversificación, variedad.
- Limitaciones en la flexibilidad de horarios.
- Falta de promoción de los líderes a la participación.

Fortalezas:

- Compromiso de los directivos con el Bienestar.
- Cultura organizacional fundamentada en valores.
- Recursos financieros, humanos y de infraestructura.
- Credibilidad del proceso.
- Alineación con los planes del Área de Talento Humano.

Amenazas:

- Incremento del estrés laboral.
- Recorte presupuestal.
- Cambios políticos y normativos
- Falta de conciencia sobre la importancia del bienestar laboral.
- Incremento de la carga laboral, que impida la participación.

Oportunidades:

- Innovación tecnológica con la puesta en marcha del ERP
- Certificarnos como una empresa EFR, Empresa Familiarmente Responsable.
- Posibilidad de implementar nuevas políticas y programas.
- Posibilidad de generar alianzas.

7.3.2. Evaluación de 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%.

7.3.3. Encuesta de satisfacción

Como método para la medición del índice de satisfacción de las actividades desarrolladas en la vigencia 2023, se realizó una recopilación de comentarios y aspectos por mejorar de cada una de las actividades cerrando con un índice de satisfacción de 99.67%, a continuación, se relaciona una síntesis de la retroalimentación de los funcionarios los cuales serán tenidos en cuenta en este plan:

Tabla 2 Sugerencias Población.

Sugerencias Más Relevantes
Involucrar a los puntos de atención a nivel nacional en las actividades
Fortalecer la comunicación de los eventos y beneficios
Que se notifique con anticipación cuando se otorgue beneficios de tiempo
Actividades más presenciales con los niños, no virtuales
Me gustaría más charlas de salud mental e inteligencia emocional.
Que el evento del día de la familia no sea tan lejos
En las actividades deportivas incluir disciplinas como la natación
Salidas en bicicleta
Implementación aeróbicos por área o grupo
Divulgación de alianzas crear un portafolio de beneficios que fortalezcan el Bienestar institucional.
implementarse de nuevo salidas de integración como día del sol, o caminata ecológica
Mejorar el refrigerio más balanceado
Se continuará con las actividades que se implementaron durante la pandemia
Para el día de los niños puedan visitar museos
Transporte para los funcionarios-rutas.
Tener en cuenta a nuestros adolescentes en las actividades
Vacaciones recreativas sean toda la semana
Que en los libros se incluyan clásicos de literatura.
Feria de emprendimiento, entre los funcionarios y sus familias
Actividades de integración por dependencias en escenarios diferentes
Retomar la actividad de soldado por un día
Que sea más talleres de artes en el año
Mas actividades deportivas, contar con profesionales especializados

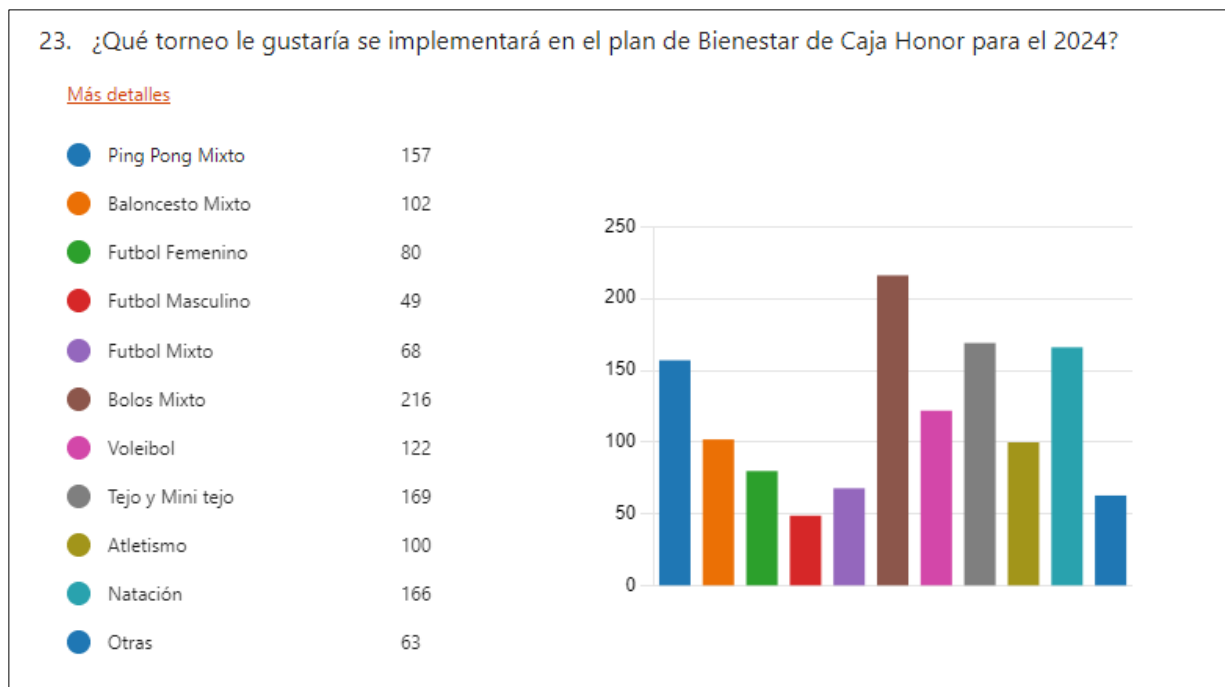
Fuente: Elaboración propia.

7.3.4. Encuesta de identificación de necesidades

Se realizó una encuesta tipo Likert y de preguntas abiertas subdividida en cada uno de los componentes del plan de bienestar, la cual fue divulgada a la planta de personal a través de correo electrónico y con la aplicación Forms, con una participación de 317 funcionarios que equivalen al 87% de la planta de personal quienes manifestaron lo siguiente en cada uno de los componentes del plan, así:

- **Calidad de Vida:** La practica deportiva trae beneficios no solo para la salud, sino también para el fortalecimiento de los lasos de equipo y camaradería, los funcionarios eligieron a través de le encuesta de identificación de necesidades los torneos que les gustaría disfrutar en esta vigencia, con el siguiente resultado.

Figura 4 Resultado torneos deportivos.



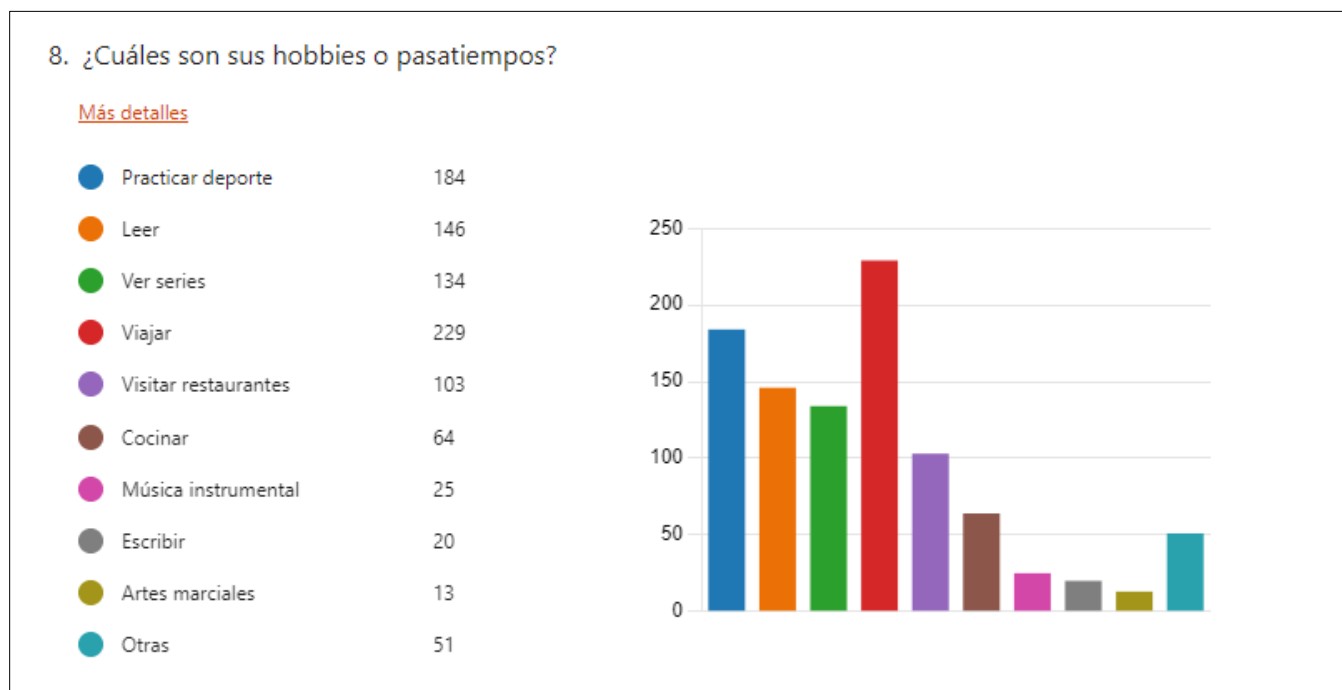
Fuente: Formulario Froms.

– Bienestar intelectual

Una de las estrategias a implementar en este 2024, e la confirmación de grupos de interés donde los funcionarios compartan sus conocimientos gustos o habilidades en espacios de interacción para ello se realizo la pregunta - *¿Cuáles son sus hobbies o pasatiempos?* - y *¿Qué dinámica le gustaría*

que se incluyera para el desarrollo del bienestar intelectual en la Entidad? A la última 183 funcionarios están de acuerdo con que se aperturen estos espacios de integración tomando como referencia los hobbies o pasatiempos más frecuencia teniendo la opción de contestar tres opciones así:

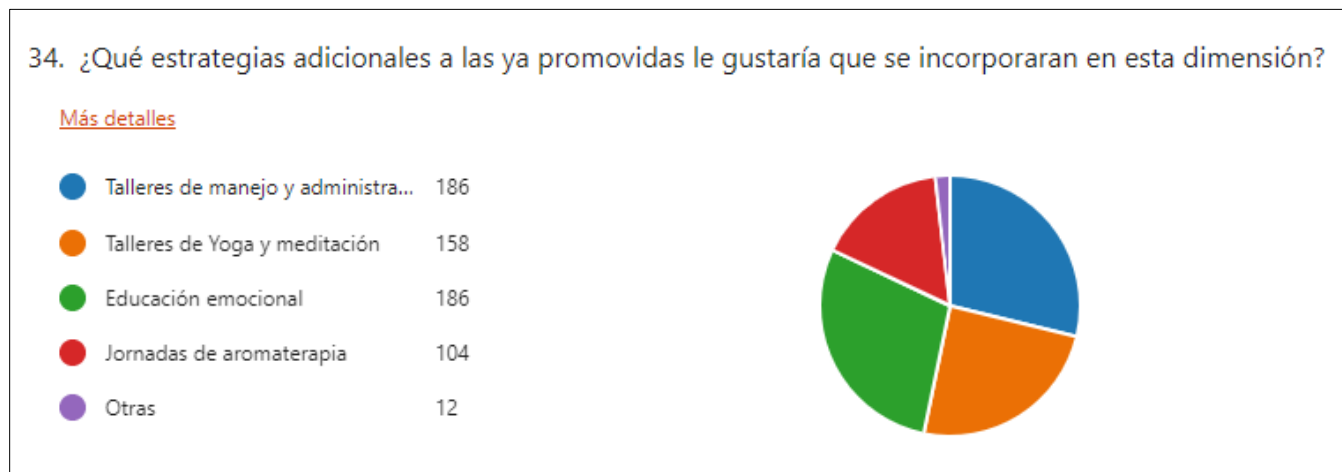
Figura 5 Resultado Hobbies de la población.



Fuente: Formulario Froms.

- **Bienestar Emocional:** La puesta en marcha de un programa de educación emocional es la respuesta a los requerimientos de los funcionarios en materia de acompañamiento en el fortalecimiento de competencias que aporten a su bienestar emocional, estas son algunas de las elecciones realizadas por los funcionarios en respuesta a *¿Qué estrategias adicionales a las ya promovidas le gustaría que se incorporaran en esta dimensión?*

Figura 6. Resultado propuestas bienestar emocional.



Fuente: Formulario froms.

- **Destacamos su talento:** Uno de los satisfactores del ser humano este atado a la capacidad de motivación que puedan tener de fuentes internas o externas, a través de la pregunta - *¿Qué otro aspecto considera se debe tener en cuenta en la dimensión?* - los funcionarios dieron carta abierta a su creatividad en búsqueda de estrategias para el reconocimiento.

Tabla 3 Sugerencias de reconocimiento.

OTRAS SUGERENCIAS
Programa de reconocimientos al interior de los equipos de trabajo, que sean promovidos por los lideres.
Fomentar más el manejo de las emociones a través de actividades donde se pueda manifestar los inconformismos que se tienen frente a las labores diarias y el entorno en el que se desarrollan.
Nuevos incentivos de reconocimiento (Liderazgo).
Reconocer un empleado del mes por cada punto de atención
Que sean más empleados del mes.
Tener un método distinto al empleado del mes para identificar el desempeño de las personas en las distintas oficinas.

Generarse la dinámica del empleado del mes interno por grupo o Área, el cual sea elegido bien sea por los compañeros de trabajo o por el líder del Grupo o Área. Destacando así el esfuerzo realizado en el mes y contribuir a seguir trabajando con el empeño y mística que nos caracteriza.

Difusión de logros de los empleados en la Intranet.

mayores reconocimientos mensuales ejemplo: a la persona que llego más temprano en el mes, cuadros de honor por subgerencias, mayor intervención de talento humano en las áreas, publicación de historias destacadas de funcionarios en redes sociales, implementación de café de la tarde con algún directivo, implementación de correos electrónicos masivos de felicitación por diferentes temas, ranking de funcionarios destacados, creación de muros de la fama, bonos, retribución en tiempo, creación de short friday, premios sorpresa cada mes.

Fuente: Elaboración propia.

De igual manera se realizó una pregunta abierta con el fin de permitirle a los funcionarios opinar sobre que aspecto le gustaría se incorporara en el plan de bienestar en esta vigencia, mediante la siguiente tabla se relacionan los comentarios mas relevantes los cuales se busca sean incorporados y tenidos en cuenta en el desarrollo del plan:

Tabla 4. Sugerencias de la población.

Sugerencia
Que vuelvan hacer el día del sol
Mas actividades deportivas para prepararnos para los juegos de FP
flexibilidad en los horarios y trabajo en casa
Viernes de Tardes deportivas
Rutas de transporte
club de lectura, cine o deportes, conversatorios de pasatiempos, danzas
Incrementar a un día de descanso de cumpleaños
Mas talleres de arte
Aumentar el valor del bono que se otorga de cumpleaños y de profesiones
Disponibilidad de duchas, y Locker para cuando llegamos en bicicleta
Planes complementarios de salud.
Sala de descanso y juegos para estar en la hora del almuerzo
Ferias de emprendimiento familias
Crear Distintivos "Asesor Insignia del Servicio"

Mejorar el refrigerio
Talleres y mensajes de Motivación Salud Mental
Celebrar el día del técnico
Me gustaría que se mejorara o ampliara el espacio para las bicicletas
Talleres de manejo del estrés
Comunicar las vacantes internas para referir conocidos
Manuales de procesos de inducción para facilitar la adaptación
Ampliar el tiempo de descanso de almuerzo
Dos días más de licencia de luto
Medio día de descanso en el cumpleaños de los hijos menores
Estímulo para los postulados a empleado del mes
Actividades para los adolescentes y Regalo de navidad para los niños
Días de desayuno saludable
Actividades con las mascotas
Contar con entrenador deportivo
Cambiar la Caja de Compensación Familiar
Voluntariados

Fuente: Elaboración propia.

7.3.5. Autodiagnóstico MIPG

El autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) constituye una herramienta esencial para evaluar y fortalecer la eficiencia de las entidades en el cumplimiento de sus objetivos institucionales, A través de esta introspección, podemos evidenciar las áreas de mejora en la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, optimizar procesos y consolidar buenas practicas de gestión.

En el diagnostico realizado se evidencia que se deben tener en cuenta y fortalecer los siguientes aspectos:

- Incluir actividades relacionadas con trabajo en equipo.
- Incluir actividades relacionadas con adaptación laboral.
- incluir actividades relacionadas con cambio organizacional.

- Elaborar un diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y respondido por al menos el 30% de los servidores de la Entidad.

Figura 7 Brechas autodiagnóstico MIPG.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	74	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	88
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	87
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	30

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

7.4. Componentes del Plan de Incentivos Institucionales

El Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2024, está diseñado con el firme propósito de promover un ambiente laboral que fomente la conciliación y equilibrio entre la vida laboral y personal. En búsqueda de certificarnos como una Empresa Familiarmente Responsable (EFR), consolidando así el compromiso institucional con el bienestar integral de los funcionarios y sus familias.

También se busca fortalecer el espíritu de equipo y de camaradería a través de la práctica deportiva, participando activamente de los diferentes escenarios deportivos impulsados por el sector, como lo son los Juegos Deportivos de la Función Pública.

Nos centraremos en fortalecer el desarrollo continuo de los funcionarios, ofreciendo oportunidades de desarrollo y reconocimiento nutriendo la excelencia y actuar ético en valores, fortaleciendo la cultura organizacional, “El bienestar y la Excelencia se entrelazan”.

Se llevarán a cabo estrategias que estan alineadas a casa una de las dimensiones del ser, la promocion de la flexibilidad laboral a traves de la creación de una valera de beneficios y la puesta en marcha del programa de educación emocional CARE, el cual sera una heramienta de fortalecimiento de competencias blandas que de seguro impactara en el bienestar y la busqueda de un mejor ambiente laboral.

Uno de los objetivos del área de talento humano es reincorporarnos en el rankin de Great Place To Work, como una de las mejores empresas para trabajar en Colombia, desde el proceso de bienestar laboral se pretende impactar a la consecución de esta meta a tarves del desarrollo de los componetes detallados a continuación.

Con el fin de alinear el presente plan con el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, se incorpora el componente de comportamiento ético, e cual pretende adicionar actividades que respondan a las necesidades del eje N° 5 Identidad y vocación de servicio Publico, promoviendo el sentido de pertenencia y apropiación de la cultura Caja Honor.

Figura 8 Componentes Plan de Bienestar Caja Honor.



Fuente: Elaboración Propia.

7.4.1. Calidad de Vida

Esta dimensión se centra en promover un entorno que fomente el equilibrio entre la vida personal y profesional, buscando mejorar la experiencia de los funcionarios, creando un ambiente laboral que

contribuya positivamente a la calidad de vida, cultivando el sentido de pertenencia y promoviendo un estilo de vida saludable.

Esta dimensión es un pilar fundamental es por ello por lo que para su ejecución se despliega en siete líneas de acción:

- **Entorno Familiar:** Implementación de políticas que favorezcan el equilibrio entre responsabilidades familiares y laborales, programas de apoyo familia y espacios de interacción familiar.
 - Día de la familia
 - Vacaciones recreativas
 - Día del niño
 - Licencia remunerada por nupcias
 - Auxilio educativo para hijos
 - Apoyo por calamidad
 - Auxilio primera comunión
 - Talleres de economía familiar y educación financiera.
 - Tiempo de calamidad 3 días al año.

- **Salud Física:** Promocionar recursos, programas y actividades que fomenten un estilo de vida activo, que alineado con el plan de SGSST, busque la prevención de enfermedades y la adopción de hábitos de vida saludable, mejorando la calidad de vida de los empleados.
 - Torneos deportivos trimestrales
 - Torneos juegos tradicionales virtuales trimestrales
 - Jornada deportiva (Zumba, aeróbicos, entre otros)
 - Incentivo uso de la bicicleta
 - Participación Juegos Deportivos Función Pública
 - Tardes Deportivas.

- **Camaradería:** Crear oportunidades para la interacción, el apoyo mutuo y la celebración de logros compartidos, que contribuyan a un sentido de pertenencia y unión dentro de la Entidad, entendiendo que la camaradería es la conexión que se basa en el respeto y la confianza.
 - Celebración fechas especiales

- Bono de cumpleaños
 - Medio día de cumpleaños
 - Actividades de integración (entre dependencias y en equipo)
 - Ferias de emprendimiento
- **Equilibrio vida laboral:** Promocionar un entorno laboral que permita gestionar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y personales, implica la implementación de prácticas que permitan mejorar la calidad de vida de los funcionarios reduciendo el conflicto entre las demandas laborales y las necesidades personales.
- Acceso al trabajo en casa.
 - Acceso a trabajo en casa.
 - Valera de beneficios.
 - Talleres de pautas de crianza, de integración familiar.
- **Adaptación laboral:** Implementación de estrategias y recursos diseñados para facilitar la transición y ajuste de los funcionarios en el entorno laboral, hay que reconocer que los cambios, ya sean relacionados con la estructura organizacional, roles laborales, o modalidades de trabajo pueden afectar la productividad y el rendimiento de los funcionarios:
- Estrategias de bienvenida a la Entidad y a cada proceso.
 - Acompañamiento permanente
- **Trabajo en equipo:** Promoción y fortalecimiento de la colaboración, reconocer el trabajo en equipo y la cohesión para mejorar la productividad, y el ambiente laboral mediante estrategias de integración, comunicación, colaboración para la consecución de metas comunes.
- Programas de desarrollo en equipo.
 - Reconocimiento al trabajo en equipo.
 - Proyectos colaborativos
 - Actividades lúdicas y recreativas.
 - Buzón de Agradecimiento
 - Actividades de construcción de equipos.

7.4.2. **Bienestar Emocional:** este componente se encuentra alineado con los ejes de equilibrio psicosocial y salud mental del programa nacional de bienestar y esta centrado en promover la salud mental, la resiliencia y el equilibrio emocional de los funcionarios, aspecto esencial para crear un entorno, así mismo se busca ofrecer sesiones educativas que generen conciencia y destigmatizar temas relacionados con la salud mental.

- **Programa de educación emocional CARE:** El programa de educación emocional de Caja Honor esta dividido en 5 fases; las cuales se desarrollan a través de los apoyos otorgados por la Caja de Compensación Familiar y otros aliados.
 - Consciente- Desarrollo de la autoconciencia: fortalecimiento de la comunicación asertiva.
 - Atento - El control de las emociones: comprender las emociones, diálogos internos positivos.
 - Resiliente - La Automotivación: hacer uso de la inteligencia emocional para canalizar las situaciones adversas hacia diálogos internos más positivos.
 - Empático – El desarrollo de la experiencia interpersonal: ayudar a los demás a ayudarse a sí mismos.
 - Componente de liderazgo: desarrollar un mayor nivel de empatía, comunicación asertiva y liderazgo emocional, rompiendo el paradigma de la conexión afectiva entre el colaborador y el líder.

- **Bienestar Espiritual:** este componente se centra en nutrir la conexión y el significado en la vida de los funcionarios, brindando espacios que generen una conciencia hacia nuestro ser interior, estrategias como:
 - Talleres de motivación.
 - Taller manejo de duelo.
 - Espacios de meditación /aromaterapia.
 - Programas de voluntariado y servicio comunitario.
 - Celebración de festividades respetando las diversas practicas espirituales.
 - Eucaristías.
 - Dia de la Virgen del Carmen.
 - Miércoles de ceniza.
 - Semana Santa.

- Navidad.

- **Protocolo de Atención emocional:** Caja Honor ha diseñado a través de su plan de Seguridad y Salud en el trabajo, un protocolo de atención emocional que brinda pautas para brindar el apoyo a los funcionarios que enfrenten situaciones emocionales difíciles a través de los enlaces de los aliados estratégicos como: Línea de apoyo espiritual u psicológico obispado castrense, teleasistencia orientación psicológica ARL, Línea de apoyo en salud mental, orientación psicológica del gobierno nacional.
- **Desvinculación laboral asistida:** En esta línea se busca encontrar un enfoque más estratégico para la gestión de la transición de un funcionario en el proceso de retiro, entendiendo que este puede ser un proceso desafiante y estresante, las características de esta línea incluye:
 - Taller de prepensionados- Huellas de experiencia
 - Homenajes de Retiro
 - Apoyo Emocional
 - Procesos establecidos
 - Comunicación clara y respetuosa

7.4.3. *Comportamiento ético:* este componente esta alineado con el eje de identidad y vocación por el servicio, del programa nacional de bienestar y se refiere a las practica de conductas morales y principios éticos que van más allá del mínimo requerido, implican una adhesión rigurosa a los estándares de la cultura organizacional de estándares éticos elevados, algunas de las estrategias adelantadas en este componente son:

- Campaña de valores.
- Promoción y divulgación código de ética y buen gobierno.
- Soldado por un día.
- Gestores de Integridad, ética y Conducta.
- Tiendita de la confianza.
- Respeto a la diversidad.
- Sentido de pertenencia.

7.4.4. *Bienestar Intelectual:* Este componente contribuye a crear ambientes que fomenten el desarrollo de habilidades y la creatividad.

- Taller de Artes y Artesanías.
- Grupos de interés.
- Plan de Capacitación y desarrollo
 - Educación no formal para el desarrollo.
 - Apoyo educativo profesional.
- Posibilidades de ascenso.
- Cambio en la planta de personal, (traslado).
- Eventos académicos y conferencias.
- Ferias educativas.

7.4.5. *Destacamos tu talento:* El reconocimiento en un entorno laboral es esencial para fortalecer el ambiente laboral en la Entidad, motivar a los funcionarios a través de estrategias efectivas con imparcialidad y equidad.

- Empleado del mes
- Incentivo Bonificación de Gestión
- Medalla y Moneda Bienestar y Excelencia
- Figura del año
- Premio a la Transparencia y a la Excelencia
- Equipo del Año
- Bonificación de servicios
- Quinquenios
- Celebración día de la profesión

7.4.6. *Alianzas:* La colaboración estratégica con empresas de diferentes sectores de la industria y los servicios, le permite a la Entidad fortalecer el plan de incentivos y bienestar, aportando a la economía de la familia a través de descuentos para el acceso a la educación, el entretenimiento, y las necesidades básicas de la canasta familiar. Alianzas

de bienestar con el Ministerio de Defensa, a través del programa servimos de la Función Pública, y otros directos de Caja Honor.

7.4.7. *Momentos de verdad:* Esta dimensión se refiere a aquellos momentos claves en los que se produce una interacción entre los funcionarios y la organización, eventos en los cuales son visibles las emociones, situaciones de difícil afrontamiento y otras de felicidad. Momentos y oportunidades para impactar de manera positiva en la experiencia del uso que como clientes internos tienen a los programas de bienestar. En estos momentos Caja Honor busca hacerse participe a través del reconocimiento, felicitación, mensaje de condolencias, presencia que hace que en los funcionarios se genere amor y orgullo institucional.

- Bienvenida
- Nacimiento de un hijo
- Matrimonio
- Graduación
- Fallecimiento de un ser querido
- Enfermedad
- Retiro por pensión

7.5. 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, Florencia, Medellín e Ibagué, y la sede principal ubicada en Bogotá.

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.

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, los cuales fueron identificados en la encuesta de necesidades para el plan de bienestar de dicha vigencia y serán concertados con el líder del punto y el gestor de felicidad en reuniones periódicas a través de las cuales se estructura el cronograma de las actividades a desarrollar.

7.5.1. *Visitas Puntos de Atención:* Para el desarrollo de las actividades se realizarán visitas de manera periódica, así como también se tendrá el apoyo permanente de los Gestores de Felicidad Laboral, en el desarrollo de estas visitas se busca:

- Acercamiento a las Cajas de Compensación Familiar.
- Adelantar procesos de convenio con clubes y centros vacacionales de las Fuerzas Militares y de Policía.
- Planeación y ejecución de actividades de bienestar.

8. RECURSOS

El presupuesto proyectado y aprobado para la vigencia 2024, asciende a la suma de MIL CIENTO SESENTA MILLONES NOVECIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS (\$1,160.925.000), el cual tiene un enfoque estratégico, que contempla aspectos de SGSST y gastos de Caja Menor que no son ejecutados por el presente plan.

Por lo anterior relaciono a continuación la desagregación del presente rubro el cual está pensado para mejorar la experiencia de nuestros funcionarios, es una inversión a los componentes del ser y que de seguro aportaran al éxito continuo de nuestra Entidad, teniendo en cuenta aspectos contenidos en el plan detallado en el numeral 7.4.

De igual manera este presupuesto busca respaldar iniciativas concretas para la mejora de las brechas identificadas en materia de felicidad y bienestar laboral, contribuyendo a la construcción de un equipo de trabajo mas motivador y productivo.

Tabla 5 Presupuesto Bienestar Social 2024

PRESUPUESTO APROBADO 2024	
Plan de compras – Contratos	\$ 778.620.258,00
Cuenta por pagar	\$ 102.033.099,00
Otras Necesidades	\$ 145.316.803,00
Proyecto EFR	\$ 20.000.000,00
Caja Menor	\$ 114.954.840,00
Total	\$ 1.160.925.000,00

Fuente: Elaboración propia.

9. RESPONSABLES

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

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

(Adjunto cronograma formato GE-NA-FM-002)

11. RIESGOS

Tabla 6 Riegos proceso de bienestar

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

Fuente: Elaboración propia.

12. SEGUIMIENTO

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

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



Elaboró:
María Monica Moreno Manosalva
Profesional Área de Talento Humano



Revisó:
Coronel (RA) Norman Manuel Rey Torres
Jefe Área Talento Humano

Aprobó:
Ricardo William Bendeck Acevedo
Subgerente Administrativo