

FORMATO PLAN

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025

TU BIENESTAR, NUESTRO COMPROMISO

BOGOTÁ D.C. Enero de 2025

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.....	6
4. OBJETIVO GENERAL	6
5. OBJETIVOS ESPECIFICO.....	6
6. MARCO NORMATIVO	7
7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO	9
7.1. Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública.....	10
7.2. Demografía de la población.	11
7.3. Análisis de diagnósticos.....	14
7.3.1. DOFA.....	14
7.3.2. Riesgo psicosocial.....	16
7.3.3. Encuesta de Satisfacción	18
7.3.4. Resultados encuesta de identificación de necesidades de Bienestar.	19
7.3.5. Autodiagnóstico MIPG.....	24
7.3.6. Índice de Rotación de Personal.....	26
7.3.7. Resultados de Ambiente Laboral.....	27
7.4. Componentes del Plan de Incentivos Institucionales.....	29
7.4.1. Calidad de Vida:.....	31
7.4.2. Bienestar Emocional	34
7.4.3. Comportamiento Ético.....	35
7.4.4. Bienestar Intelectual.....	35
7.4.5. Destacamos su Talento.....	36
7.4.6. Alianzas de Bienestar.....	37
7.4.7. Momentos de Verdad	37

7.5. Puntos de Atención a Nivel Nacional	38
8. RECURSOS	39
9. RESPONSABLES	40
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	40
11. RIESGOS	40
12. SEGUIMIENTO	41
12.1. Índice de Participación en Actividades de Bienestar	41
12.2. Nivel de Satisfacción con las Iniciativas de Bienestar	41
12.3. Tasa de Retención de funcionarios	41

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ejes programa nacional de bienestar	10
Figura 2. Rango de edad funcionarios	11
Figura 3. Porcentaje de Genero en la Entidad	12
Figura 4. Estado civil en la población	12
Figura 5. Estado civil en la población	13
Figura 6. Segmentación grupos poblacionales	13
Figura 7. Resultado Medición Riesgo Psicosocial 2024	16
Figura 8. Identificación aspectos de mejora e índice de satisfacción.	19
Figura 9. Identificación necesidades bienestar emocional.	21
Figura 10. Identificación necesidades actividades deportivas.	22
Figura 11. Identificación necesidades talleres de arte y artesanías.	23
Figura 12. Resultado autodiagnóstico MIPG Ruta de la felicidad	24
Figura 13. Resultados Medición de Ambiente Laboral 2024.	27

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Marco normativo	7
Tabla 2. Distribución presupuesto 2025	39
Tabla 3. Riegos proceso de bienestar	40

1. PRESENTACIÓN

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía se encuentra comprometida con la mejora continua del bienestar y mejorar la calidad de vida de sus funcionarios, quienes son reconocidos como activos valiosos para la Entidad, este plan de bienestar diseñado para abordar los desafíos actuales en la gestión del bienestar en las organizaciones se encuentra alineado con los objetivos de bienestar establecidos por los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), buscando promover la salud física y mental, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y el desarrollo integral de los colaboradores.

A través de este plan se busca parametrizar y estructurar estrategias que respondan a las necesidades de la población, abordando los desafíos en la gestión del bienestar como son; el estrés y la ansiedad, desequilibrio entre el trabajo y la vida personal; baja satisfacción laboral y la retención del talento.

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.

En 2024, se ejecutaron 48 actividades en las diversas dimensiones del plan de bienestar. Se observó un incremento significativo en las actividades deportivas con la introducción de tardes deportivas y clases de natación. Además, se reactivaron los días de sol, logrando una participación del 37% de los empleados de la sede principal y del 100% del personal de los puntos de atención. Se ampliaron los beneficios para la celebración de cumpleaños y profesiones, se impactó positivamente a 57 familias mediante auxilios educativos para los hijos y apoyos de calamidad. En general, las encuestas reflejaron un nivel de satisfacción del 99.76%.

En 2025, el plan de bienestar se centrará en la implementación de estrategias basadas en el modelo SPIRE, abordando las dimensiones del ser. Escucharemos las opiniones de los empleados recogidas en las encuestas y aumentaremos aún más las actividades deportivas. Además, desarrollaremos estrategias para promover la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal. También se crearán espacios para la interacción cultural, como la formación de un grupo musical y el incremento de talleres de arte.

Con este plan de bienestar, la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, trabajara en esta vigencia en crear un entorno saludable y de bienestar, que beneficie a todos los empleados y contribuya al logro de los objetivos institucionales, la normatividad aplicable.

2. ALCANCE

El alcance de este plan de bienestar se centra en mejorar la calidad de vida y el bienestar de todos los funcionarios y colaboradores de la Entidad, así como de sus familias, sin importar su nivel jerárquico o sitio de trabajo. Este plan busca promover la productividad y el compromiso mediante la creación de un entorno que fomente el crecimiento personal y profesional, y refuerce la salud física y mental. Para lograrlo, se implementarán diversas actividades y programas que abarquen desde el ejercicio y la nutrición hasta el manejo del estrés y el apoyo emocional.

Para asegurar que el plan sea efectivo y equitativo, se realizarán encuestas para identificar las necesidades y preferencias de los funcionarios. Con base en los resultados, se desarrollarán programas personalizados que se implementarán en los seis puntos a nivel nacional: Barranquilla, Bucaramanga, Ibagué, Cali, Medellín y Florencia. De esta manera, se garantizará que todos los funcionarios, independientemente de su ubicación, puedan participar y beneficiarse de las iniciativas de bienestar.

El plan también contempla la asignación de recursos necesarios, como personal especializado, infraestructura adecuada y tecnología de apoyo. Además, se establecerán indicadores de éxito y métodos de evaluación para medir el impacto del plan en la reducción del ausentismo, el aumento de la satisfacción laboral y la mejora en la salud general de los empleados. Con un cronograma bien

definido y un presupuesto detallado, el plan de bienestar se implementará de manera organizada y efectiva, asegurando un ambiente de trabajo saludable y motivador para todos.

3. DURACIÓN

Durante el año 2025, la versión actualizada del plan de Incentivos institucionales se implementará estratégicamente para proporcionar a los funcionarios una amplia gama de beneficios y recursos. Estos incentivos están diseñados para mejorar significativamente su calidad de vida, fomentando un entorno laboral más saludable y motivador.

4. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Bienestar 2025 tiene como objetivo abordar de manera integral las necesidades identificadas en las encuestas de bienestar, mediante la promoción de la salud física y mental, el desarrollo personal y profesional, la integración familiar y el reconocimiento de los empleados. Este plan busca establecer un entorno laboral saludable, motivador y equitativo, que impulse la productividad y el compromiso de los empleados, alineando sus objetivos personales y profesionales con los valores y metas de la organización.

5. OBJETIVOS ESPECIFICO

- Implementar programas de ejercicio y nutrición que fomenten hábitos saludables entre los empleados, ofreciendo talleres y recursos para el manejo del estrés y la salud mental, a través del desarrollo del programa de educación emocional, con el objetivo de mejorar el bienestar general y reducir el ausentismo.
- Proporcionar oportunidades para que los empleados participen en talleres de arte, con el fin de promover su desarrollo integral como seres humanos. Estas iniciativas buscan enriquecer la vida cultural de los funcionarios, fomentar la creatividad y el pensamiento crítico, y contribuir a su bienestar emocional y mental, alineando estas actividades con los valores y metas de la Entidad.
- Organizar actividades y eventos que incluyan a las familias de los funcionarios, promoviendo la cohesión y el apoyo familiar, e implementar políticas y programas que faciliten el equilibrio entre la

vida laboral y personal, asegurando que los empleados puedan cumplir con sus responsabilidades tanto en el trabajo como en el hogar.

- Establecer programas de reconocimiento y recompensas que valoren el desempeño y los logros de los funcionarios, creando un sistema de retroalimentación continua que destaque las contribuciones individuales y de equipo, y fomentando una cultura de aprecio y motivación.
- Fomentar una cultura de bienestar y mejora continua a través de la innovación y el aprendizaje, promoviendo la equidad y la inclusión en todas las iniciativas de bienestar, asegurando que todos los funcionarios se sientan valorados y apoyados, y creando un ambiente de trabajo positivo y productivo.
- Desarrollar programas que incentiven la participación de los funcionarios en actividades de voluntariado y responsabilidad social, alineando estas iniciativas con los valores y metas de la Entidad. Estas actividades no solo contribuirán al bienestar de la comunidad, sino que también fortalecerán el sentido de propósito y pertenencia de los funcionarios, promoviendo un entorno laboral más comprometido y solidario.

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 flexibles. En el artículo 2.2.5.5.54, establece el fomento del teletrabajo.

7

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

El Plan de Bienestar 2025 de Caja Honor se fundamenta en la política de bienestar institucional, que concibe a la persona como el centro y éxito de la gestión. Este plan se alinea con el Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública, cuyo objetivo 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".

Está diseñado para abordar de manera integral las necesidades identificadas en las encuestas de bienestar, promoviendo la salud física y mental, el desarrollo personal y profesional, la integración familiar y el reconocimiento de los funcionarios y busca establecer un entorno laboral saludable, motivador y equitativo, que impulse la productividad y el compromiso de los funcionarios, alineando sus objetivos personales y profesionales con los valores y metas de la Entidad.

A través de diversas actividades y programas, el plan fomentará la cohesión y el apoyo familiar, ofrecerá espacios de actividad deportiva y recreativa y promoverá la participación en actividades culturales y artísticas. Además, se implementarán estrategias de reconocimiento y recompensas para valorar el desempeño y los logros de los funcionarios, creando un sistema de retroalimentación continua que destaque las contribuciones individuales y de equipo. Con un enfoque integral y equitativo, el Plan de Bienestar 2025 de Caja Honor se compromete a mejorar la calidad de vida de sus funcionarios y a fortalecer su vocación por el buen servicio público.

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 Gobierno Nacional, con iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal y laboral, de los servidores y servidoras públicos.

Figura 1. Ejes programa nacional de bienestar



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

7.2. Demografía de la población.

El análisis demográfico es una herramienta fundamental para el diseño e implementación del Plan de Bienestar de Caja Honor. Este análisis nos permite comprender mejor las características y necesidades de nuestra población de funcionarios, asegurando que las iniciativas y estrategias de bienestar sean efectivas y equitativas. Al considerar factores como la edad, género, ubicación geográfica, nivel jerárquico y estado civil, podemos identificar patrones y tendencias que influyen en el bienestar de nuestros funcionarios.

Este análisis también nos ayuda a segmentar la población de manera que podamos desarrollar programas personalizados que respondan a las necesidades específicas de cada grupo. Por ejemplo, las necesidades de bienestar de los funcionarios jóvenes pueden diferir significativamente de las de aquellos que están cerca de la jubilación. Asimismo, las preferencias y expectativas pueden variar entre los diferentes géneros y ubicaciones geográficas.

En resumen, el análisis demográfico proporciona una base sólida para la toma de decisiones informadas y la creación de un Plan de Bienestar que realmente mejore la calidad de vida de todos los funcionarios de Caja Honor. A través de este enfoque integral y basado en datos, buscamos promover un entorno laboral saludable, motivador y equitativo, alineado con los valores y metas de nuestra Entidad.

Rango de Edad:

Figura 2. Rango de edad funcionarios



Fuente: Resultados encuesta identificación de necesidades de bienestar 2025.

La mayoría de los encuestados se encuentran en el rango de edad de 29 a 42 años (Millennials). También hay representación de personas de 19 a 28 años (Generación Z) y de 43 a 62 años (Generación X).

Género:

Figura 3. Porcentaje de Genero en la Entidad



Fuente: Resultados encuesta identificación de necesidades de bienestar 2025.

La mayoría de los participantes son femeninos.

También hay una representación significativa de participantes masculinos.

Estado Civil:

Figura 4. Estado civil en la población



Fuente: Resultados encuesta identificación de necesidades de bienestar 2025.

Los encuestados están mayoritariamente en unión libre o casados.

También hay una proporción considerable de solteros.

Mascotas e Hijos:

Figura 5. Estado civil en la población



Fuente: Resultados encuesta identificación de necesidades de bienestar 2025.

Una gran parte de los encuestados tiene mascotas.

Muchos tienen hijos, y una proporción significativa tiene hijos menores de 18 años.

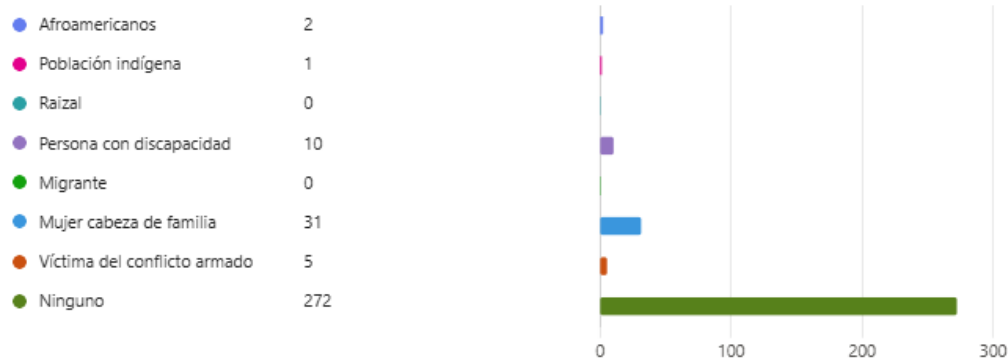
Localidad de Residencia:

Los encuestados viven en diversas localidades de la ciudad, con una concentración en áreas como Usaquén, Fontibón, y Engativá.

Grupo poblacional

Figura 6. Segmentación grupos poblacionales

9. ¿Se identifica con alguna de estos grupos poblacionales?



Fuente: Resultados encuesta identificación de necesidades de bienestar 2025.

El análisis de las respuestas a la pregunta "¿Se identifica con alguna de estos grupos poblacionales?" revela que la mayoría de los encuestados no se identifican con ninguno de los grupos mencionados. Sin embargo, un número significativo de participantes se identifican como mujeres cabeza de familia, personas con discapacidad, y víctimas del conflicto armado. También hay representación de afroamericanos y población indígena. Estos resultados subrayan la importancia de promover la inclusión y la diversidad dentro de la Entidad, asegurando que todos los funcionarios, independientemente de su grupo poblacional, se sientan valorados y respetados.

Para el Plan de Bienestar 2025, es crucial implementar políticas de apoyo específicas para mujeres cabeza de familia, medidas de accesibilidad para personas con discapacidad, y programas de apoyo emocional y psicológico para víctimas del conflicto armado. Además, se deben promover actividades y programas que celebren y respeten la diversidad cultural, incluyendo la cultura afroamericana e indígena. Mantener políticas inclusivas que reconozcan y valoren la diversidad de todos los grupos poblacionales asegurará que todos los funcionarios se sientan incluidos y apoyados, contribuyendo a un entorno laboral más saludable y productivo.

7.3. Análisis de diagnósticos

7.3.1. DOFA

La creación de un análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas, Amenazas) es fundamental para el desarrollo efectivo de este plan. Este análisis nos permite identificar y evaluar tanto los factores internos como externos que pueden influir en la implementación y éxito de las iniciativas de bienestar.

Al reconocer las fortalezas, se pueden aprovechar los recursos y capacidades existentes para potenciar el desarrollo del plan de bienestar. Identificar las debilidades permite abordar y mitigar los obstáculos que podrían limitar la efectividad de estas iniciativas. Las oportunidades ofrecen una visión de las tendencias y ventajas externas que se pueden capitalizar para mejorar el bienestar de los funcionarios. Finalmente, al analizar las amenazas, se puede anticipar a los desafíos externos que podrían impactar negativamente al plan de bienestar.

Debilidades

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

Fortalezas

- Compromiso de los directivos con la promoción de estrategias para el bienestar de los funcionarios.
- Una cultura organizacional que valora y promueve el bienestar.
- Recursos financieros, humanos y de infraestructura.
- Credibilidad del proceso.
- Alineación con los planes del Área de Talento Humano.
- Variedad de actividades y programas que atienden diferentes aspectos del bienestar (físico, mental, emocional)

Amenazas

- Incremento del estrés laboral.
- Situaciones económicas que puedan reducir el presupuesto destinado al bienestar.
- Falta de conciencia sobre la importancia del bienestar laboral.
- Incremento de la carga laboral, que impida la participación.
- Nuevas leyes o regulaciones que afecten la implementación de programas de bienestar.
- Falta de interés continuo por parte de los funcionarios en las iniciativas del plan de bienestar.

Oportunidades

- Hacer uso de las herramientas digitales para el seguimiento del impacto del plan.
- Implementar la metodología (EFR) Empresa Familiarmente Responsable, en Caja Honor integrada al Plan de Incentivos Institucionales y Certificarnos como una empresa EFR, Empresa Familiarmente Responsable.
- Posibilidad de implementar nuevos programas e iniciativas.

15

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



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

- Posibilidad de generar alianzas y convenios.

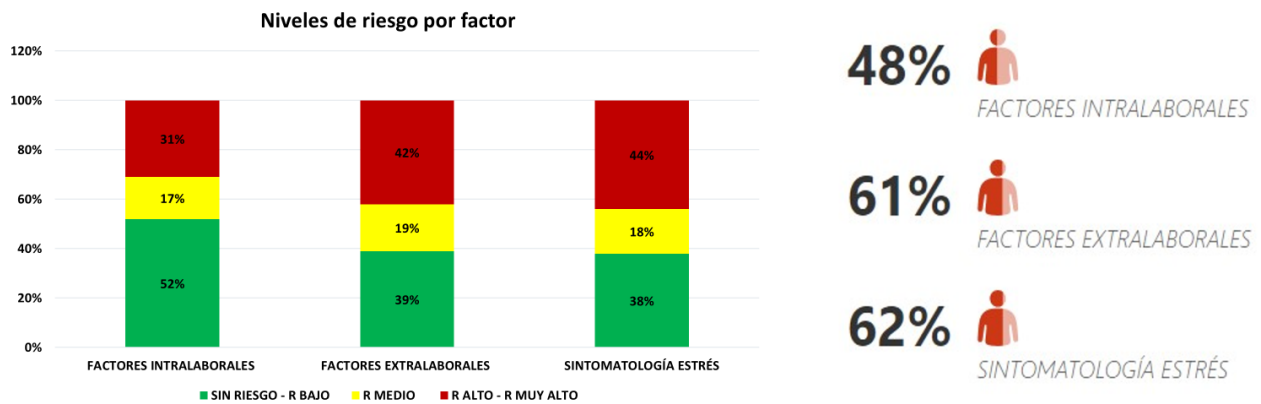
7.3.2. Riesgo psicosocial

En el año 2024, Caja Honor llevó a cabo la medición de riesgo psicosocial con el objetivo de identificar y evaluar los factores que contribuyen al estrés laboral entre sus empleados. Los resultados obtenidos revelan niveles significativos de riesgo asociados a diversos factores, tanto intralaborales como extralaborales, así como una alta prevalencia de sintomatología relacionada con el estrés. Este análisis tiene como propósito proporcionar una base sólida para el desarrollo de un plan de bienestar integral para el año 2025, con el fin de mejorar la salud y el bienestar de los empleados, y fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Figura 7. Resultado Medición Riesgo Psicosocial 2024

Riesgo Psicosocial Niveles de riesgo 2024

Intralaboral – Extralaboral – Sintomatología asociada estrés



Fuente: Plan Anual Seguridad y Salud en el trabajo 2025.

Factor Intralaboral (48%):

Descripción: Este factor se refiere a las condiciones internas del trabajo que pueden generar estrés, como la carga laboral, el ambiente de trabajo, las relaciones con compañeros y superiores, entre otros.

Interpretación: Un 48% indica que casi la mitad de los empleados perciben que las condiciones internas de su trabajo son estresantes. Esto sugiere la necesidad de mejorar aspectos como la distribución de tareas, la comunicación interna y el ambiente laboral.

Factor Extralaboral (61%):

Descripción: Este factor abarca las condiciones externas al trabajo que pueden influir en el estrés, como problemas familiares, económicos, sociales, etc.

Interpretación: Un 61% es un indicador alto, lo que significa que una mayoría significativa de los empleados está experimentando estrés debido a factores externos. Esto puede afectar su desempeño y bienestar general.

Sintomatología Asociada al Estrés (62%):

Descripción: Este factor mide la presencia de síntomas físicos y psicológicos relacionados con el estrés, como ansiedad, insomnio, dolores de cabeza, entre otros.

Interpretación: Un 62% es un nivel preocupante, ya que indica que más de la mitad de los empleados están mostrando síntomas de estrés, lo cual puede tener un impacto negativo en su salud y productividad.

En conclusión, en el presente plan se pondrán en marcha estrategias que buscan la disminución del estrés a través de la implementación de programas de formación en habilidades de comunicación y resolución de conflictos, y otras iniciativas como;

Apoyo Psicológico y Emocional: Organizar talleres y charlas sobre manejo del estrés y bienestar emocional.

Flexibilidad y Conciliación: Promover políticas de flexibilidad laboral, como el teletrabajo y horarios flexibles.

Facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, ofreciendo beneficios como días libres adicionales y apoyo en situaciones familiares.

Promoción de la Salud Física:

Implementar programas de actividad física y bienestar, como clases de yoga, gimnasia laboral y pausas activas.

7.3.3. Encuesta de Satisfacción

Esta encuesta permite recopilar opiniones y percepciones de los funcionarios sobre las actividades y programas de bienestar ofrecidos, proporcionando una visión clara de lo que ha funcionado bien y de las áreas que necesitan mejoras.

Al analizar los resultados de la encuesta se puede identificar las actividades que han tenido mayor aceptación y han contribuido positivamente al bienestar de los funcionarios y permite detectar posibles áreas de insatisfacción o aspectos que no han cumplido con las expectativas de los funcionarios.

Este diagnóstico es fundamental para la toma de decisiones y la planificación del Plan de Bienestar 2025. Al entender las preferencias y necesidades de los funcionarios, la Entidad puede ajustar y mejorar sus programas, asegurando que sean relevantes y efectivos. Además, el análisis de la satisfacción evidencia el compromiso de la entidad con el bienestar de sus funcionarios, fomentando un ambiente laboral positivo y productivo.

Veamos a continuación los resultados de estas encuestas:

Figura 8. Identificación aspectos de mejora e índice de satisfacción.



Fuente: Resultados encuestas de satisfacción actividades de bienestar 2024.

Se recibieron 742 interacciones quienes manifestaron una satisfacción del 4.77 sobre una escala de 1 a 5, en las 48 actividades ejecutadas durante la vigencia.

Se toman como referencia las actividades mas representativas del plan y se hace un compendio de las sugerencias realizadas por los funcionarios, las cuales serán tenidas en la formulación de las actividades para el 2025.

7.3.4. Resultados encuesta de identificación de necesidades de Bienestar.

La implementación efectiva del plan de bienestar para el 2025, requiere una comprensión profunda de las necesidades y percepciones de los funcionarios. La encuesta de identificación de necesidades de bienestar 2025 recopila datos valiosos sobre diversos aspectos que afectan la calidad de vida y el bienestar de los empleados, incluyendo factores demográficos, bienestar emocional, calidad de vida, bienestar intelectual y preferencias en actividades recreativas y formativas.

El análisis de los resultados de esta encuesta proporciona un diagnóstico preciso de las áreas que necesitan atención y mejora. Por ejemplo, al identificar las actividades que los funcionarios consideran importantes para su bienestar emocional, como talleres de manejo del estrés o sesiones de coaching, se pueden diseñar programas específicos que respondan a estas necesidades. Asimismo, al evaluar los factores que afectan negativamente la calidad de vida, como los horarios laborales o la presión laboral, se pueden implementar estrategias para mitigar estos problemas.

Además, la encuesta permite conocer las preferencias de los empleados en cuanto a actividades físicas, recreativas y formativas, lo que facilita la creación de un plan de bienestar integral y adaptado a las necesidades específicas. Este enfoque basado en datos garantiza que las iniciativas de bienestar sean relevantes, efectivas y sostenibles a largo plazo.

En resumen, el análisis de la encuesta de bienestar no solo ofrece una visión clara del estado actual del bienestar en la empresa, sino que también guía la toma de decisiones informadas para la creación de un plan de bienestar que promueva un entorno laboral saludable y productivo.

La encuesta obtuvo una participación de 322 funcionarios de 374 que integran el plan de personal, logrando así un porcentaje del 86%, quienes manifiestan lo siguiente:

El reconocimiento es una parte crucial del bienestar laboral, ya que motiva a los funcionarios y refuerza su compromiso con la Entidad. Algunas ideas para reconocimientos incluyen:

Empleado del Mes: Incrementar el número de funcionarios destacados cada mes.

Premios por Logros Específicos: Reconocer a los funcionarios por logros específicos, como la culminación de estudios, innovación, o liderazgo.

Reconocimientos por Compañerismo y Actitud de Servicio: Premiar a aquellos que demuestran un alto nivel de compañerismo y actitud de servicio.

Premios Deportivos: Reconocer a los mejores deportistas del año.

Las actividades para mejorar el bienestar emocional son fundamentales para crear un entorno laboral saludable y productivo. Algunas de las actividades más solicitadas por los funcionarios incluyen:

Masajes Terapéuticos: Los masajes terapéuticos ayudan a reducir el estrés y la tensión muscular, promoviendo la relajación y el bienestar general.

Sesiones de Respiración y Relajación: Estas sesiones enseñan técnicas de respiración y relajación que los funcionarios pueden utilizar para manejar el estrés y la ansiedad en el trabajo.

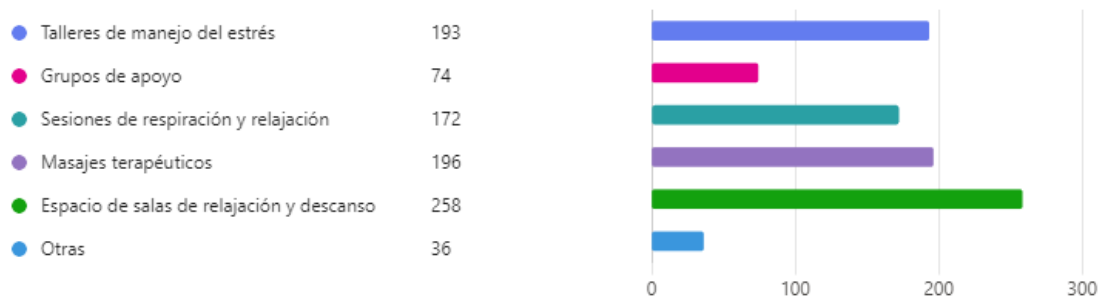
Espacios de Salas de Relajación y Descanso: Crear áreas dedicadas a la relajación y el descanso dentro de la oficina permite a los funcionarios tomar breves descansos para recargar energías y mejorar su concentración.

Grupos de Apoyo: Los grupos de apoyo proporcionan un espacio seguro para que los funcionarios compartan sus experiencias y reciban apoyo emocional de sus compañeros.

Talleres de Manejo del Estrés: Estos talleres ofrecen estrategias prácticas para manejar el estrés y mejorar la resiliencia emocional.

Figura 9. Identificación necesidades bienestar emocional.

15. ¿Qué actividades te gustaría ver implementadas para mejorar el bienestar emocional? (Selecciona hasta 3 opciones)



Fuente: Resultados encuesta de identificación de necesidades 2025.

Los torneos deportivos son una excelente manera de fomentar la actividad física, el trabajo en equipo y la camaradería entre los funcionarios. Algunas de las actividades deportivas preferidas incluyen:

Bolos: Un deporte que combina diversión y competencia, ideal para torneos internos.

Minitejo y Boli-rana: Una actividad recreativa tradicional que puede ser disfrutada por todos.

Vóleibol: Fomenta el trabajo en equipo y la coordinación.

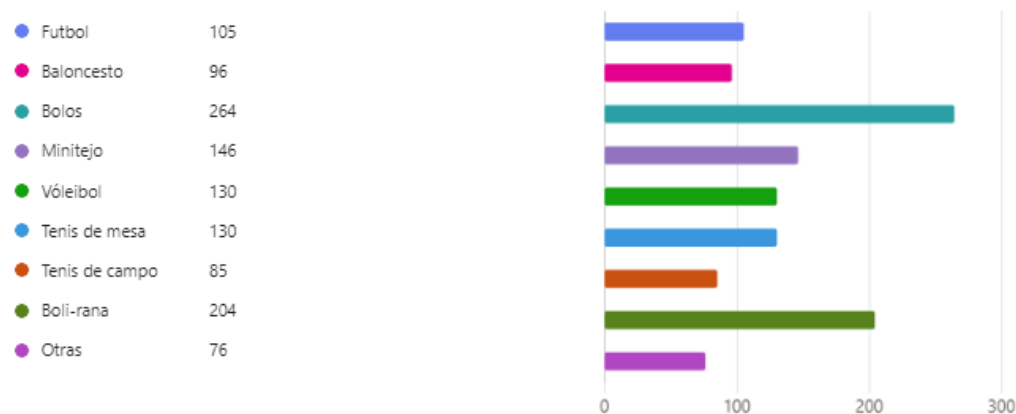
Baloncesto: Promueve la actividad física intensa y el trabajo en equipo.

Fútbol: Un deporte popular que puede organizarse en torneos periódicos. Estos torneos fomentan la actividad física, el trabajo en equipo y la camaradería entre los funcionarios.

Tenis de Mesa: Ideal para competencias rápidas y emocionantes.

Figura 10. Identificación necesidades actividades deportivas.

17. ¿En qué torneo te gustaría participar? (Elije hasta 4 opciones, uno por cada trimestre)



Fuente: Resultados encuesta de identificación de necesidades 2025.

Los talleres de arte ofrecen una salida creativa para los funcionarios y pueden ser una excelente manera de reducir el estrés y fomentar la creatividad. Algunas de las opciones más populares incluyen:

Cocina: Talleres de cocina que enseñan nuevas recetas y técnicas culinarias.

Manualidades: Actividades que permiten a los funcionarios crear objetos decorativos o útiles.

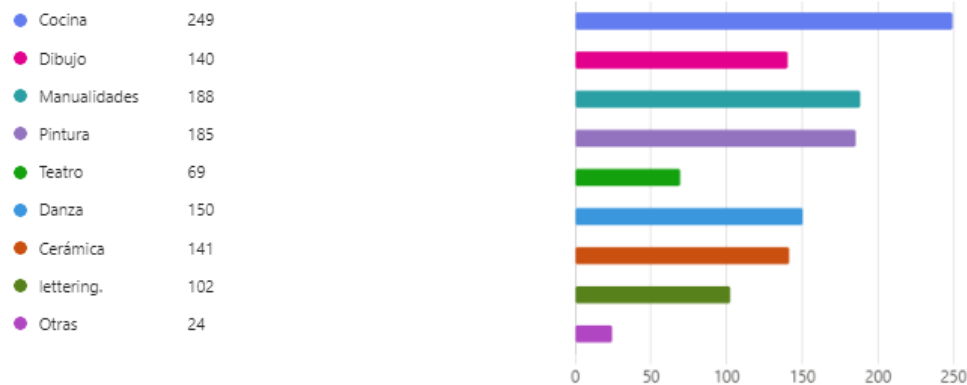
Cerámica: Talleres donde los funcionarios pueden aprender a trabajar con arcilla y crear sus propias piezas.

Dibujo y Pintura: Clases que enseñan técnicas de dibujo y pintura, permitiendo a los funcionarios expresar su creatividad.

Lettering: Talleres de caligrafía y diseño de letras.

Figura 11. Identificación necesidades talleres de arte y artesanías.

22. ¿Qué talleres de arte le gustaría se desarrollen? (puedes elegir hasta 4 opciones)



Fuente: Resultados encuesta de identificación de necesidades 2025.

- Para mantener el interés y la participación de los funcionarios, es importante introducir nuevas actividades que promuevan el bienestar y la integración. Algunas sugerencias incluyen:

Didácticas para la Creatividad en el Trabajo: Actividades que fomenten la creatividad y la innovación en el entorno laboral.

Campañas de Participación en Actividades de Bienestar: Iniciativas que motiven a los funcionarios a participar en las actividades de bienestar.

Integraciones Familiares: Actividades que involucren a las familias de los funcionarios, como días de la familia o eventos deportivos familiares.

Tardes de Spa: Sesiones de spa y relajación para los funcionarios.

Charlas Motivacionales y de Desarrollo Personal: Conferencias que aborden temas de desarrollo personal y profesional.

Actividades al Aire Libre: Caminatas ecológicas, picnics, y otras actividades al aire libre que promuevan la salud y el bienestar.

7.3.5. Autodiagnóstico MIPG.

El autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Ruta de la Felicidad revela resultados positivos en varias áreas clave que impactan directamente en el bienestar y la productividad de los funcionarios. A continuación, se presenta un análisis de estos resultados y su relación con el Plan de Bienestar 2025 de Caja Honor.

Figura 12. Resultado autodiagnóstico MIPG Ruta de la felicidad.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	92	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	96

Fuente: Plan estratégico Talento Humano 2025

La Felicidad nos Hace Productivos (92)

El puntaje de 92 en esta categoría indica un alto reconocimiento de la relación entre la felicidad y la productividad. Este resultado subraya la importancia de crear un entorno laboral que promueva la satisfacción y el bienestar de los funcionarios, lo cual es un objetivo central del Plan de Bienestar 2025. La implementación de estrategias que fomenten la felicidad en el trabajo no solo mejora el rendimiento individual, sino que también contribuye a un ambiente laboral más positivo y colaborativo.

Ruta para Mejorar el Entorno Físico del Trabajo (91)

Con un puntaje de 91, esta ruta destaca la necesidad de mejorar el entorno físico del trabajo para que todos los funcionarios se sientan a gusto en su puesto. El Plan de Bienestar 2025 incluye iniciativas generar espacios físicos de integración y bienestar, Esto puede incluir la renovación de oficinas, la creación de áreas de descanso y relajación. Un entorno físico adecuado es fundamental para el bienestar físico y mental de los funcionarios, lo que a su vez impacta positivamente en su productividad.

Ruta para Facilitar un Equilibrio entre Vida Laboral y Personal (91)

El equilibrio entre la vida laboral y personal es crucial para el bienestar de los funcionarios, y un puntaje de 91 en esta área refleja la importancia de facilitar este equilibrio. El Plan de Bienestar 2025 propone estrategias como horarios flexibles, opciones de teletrabajo y programas de apoyo familiar. Estas iniciativas permiten a los funcionarios gestionar mejor sus responsabilidades personales y profesionales, reduciendo el estrés y mejorando su calidad de vida. Un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal es esencial para mantener la motivación y el compromiso de los funcionarios.

Ruta para Implementar Incentivos Basados en Salario Emocional (92)

El salario emocional, que incluye aspectos como el reconocimiento, la satisfacción laboral y el desarrollo personal, es un componente clave del bienestar. Con un puntaje de 92, esta ruta resalta la importancia de implementar incentivos que vayan más allá de la compensación económica. El Plan de Bienestar 2025 contempla programas de reconocimiento y recompensas, oportunidades de desarrollo profesional y actividades que promuevan el crecimiento personal. Estos incentivos

25

basados en el salario emocional son fundamentales para aumentar la satisfacción y el compromiso de los funcionarios.

Ruta para Generar Innovación con Pasión (96)

La innovación es un motor clave para el crecimiento y el éxito organizacional, y un puntaje de 96 en esta área indica un fuerte enfoque en fomentar la innovación con pasión. El Plan de Bienestar 2025 incluye iniciativas para promover la creatividad y la innovación entre los funcionarios, como talleres de desarrollo personal, programas de formación en artes, Fomentar un ambiente donde la innovación sea valorada y apoyada no solo mejora la eficiencia y la competitividad de la Entidad, sino que también contribuye al bienestar y la realización personal de los funcionarios.

En Conclusión, el autodiagnóstico del MIPG en la Ruta de la Felicidad proporciona una base sólida para el desarrollo del Plan de Bienestar 2025 de Caja Honor. Los resultados positivos en áreas clave como el entorno físico del trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, los incentivos basados en salario emocional y la innovación con pasión, destacan la importancia de implementar estrategias que promuevan el bienestar integral de los funcionarios. Al alinear estas estrategias con los objetivos del Plan de Bienestar 2025, Caja Honor puede crear un entorno laboral que no solo mejore la calidad de vida de sus funcionarios, sino que también impulse su productividad y compromiso con la Entidad.

7.3.6. Índice de Rotación de Personal.

En el año 2024, el índice de rotación en Caja Honor disminuyó al 13.53%, en comparación con la vigencia 2023, lo que indica un nivel moderado de rotación de personal. Durante este período, se cerró con un total de 9 vacantes, se realizaron 57 contrataciones y hubo 50 desvinculaciones. Las causas más comunes de desvinculación fueron la finalización del contrato, la falta de motivación, la remuneración y la falta de reconocimiento.

El Plan de Bienestar 2025 en Caja Honor tendrá un impacto significativo en la reducción del índice de rotación de personal. Al abordar las principales causas de desvinculación, como la falta de motivación, la insatisfacción con la remuneración y la falta de reconocimiento, el plan promoverá un ambiente laboral más positivo y satisfactorio. Las iniciativas en el sistema de reconocimiento y

salario emocional contribuirán a aumentar la retención de empleados. Como resultado, se espera que el índice de rotación disminuya, reflejando una mayor lealtad y compromiso de los funcionarios, y mejorando la cohesión y productividad del equipo en general.

Las acciones que se implementarán a través del desarrollo de este plan incluyen actividades de team building para aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, revisiones beneficios de salario emocional mediante estudios de mercado para asegurar beneficios competitivos, programas de reconocimiento y recompensas para destacar y celebrar los logros de los empleados, y encuestas periódicas de satisfacción laboral y análisis de causas de desvinculación para identificar problemas tempranamente y ajustar estrategias, todo con el fin de reducir la rotación de personal y mejorar la retención de empleados.

7.3.7. Resultados de Ambiente Laboral.

El análisis de la encuesta de ambiente laboral realizada en 2024, basada en el modelo de Great Place to Work (GPTW), proporciona una visión integral de las percepciones y experiencias de los funcionarios en Caja Honor. A continuación, se presenta un análisis de los resultados y su alineación con la formulación del Plan de Bienestar 2025.

Figura 13. Resultados Medición de Ambiente Laboral 2024.



Fuente: Plan estratégico Talento Humano 2025

Credibilidad (92%)

La credibilidad, con un puntaje del 92%, refleja la confianza de los funcionarios en la comunicación y la competencia de los líderes. Este resultado subraya la importancia de mantener una comunicación abierta y transparente, así como de asegurar que los líderes sean accesibles y confiables. El Plan de Bienestar 2025 incluye estrategias para fortalecer la comunicación interna y la formación de líderes, asegurando que los funcionarios se sientan informados y apoyados en todo momento.

Conciliación y Competencia (92%)

La conciliación y la competencia, ambas con un puntaje del 92%, destacan la necesidad de equilibrar la vida laboral y personal y de asegurar que los líderes gestionen eficazmente sus equipos. El Plan de Bienestar 2025 propone políticas de trabajo flexible y programas de desarrollo de liderazgo que permitan a los funcionarios gestionar mejor sus responsabilidades personales y profesionales, promoviendo un entorno de trabajo equilibrado y eficiente.

Integridad y Respeto (91%)

La integridad y el respeto, con puntajes del 91%, indican que los funcionarios valoran la honestidad y el trato justo en el entorno laboral. El Plan de Bienestar 2025 incluye iniciativas para fomentar un comportamiento ético y respetuoso, como campañas de valores, y sentido de pertenencia. Estas acciones buscan asegurar que todos los funcionarios se sientan valorados y respetados.

Colaboración y Apoyo (88% y 91%)

La colaboración y el apoyo, con puntajes del 88% y 91% respectivamente, reflejan la importancia de un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo. El Plan de Bienestar 2025 contempla actividades y programas que fomenten el trabajo en equipo y el apoyo entre compañeros, como actividades recreativas y deportivas que promuevan la camaradería.

Cuidado y Ecuanimidad (92% y 88%)

El cuidado y la ecuanimidad, con puntajes del 92% y 88%, resaltan la necesidad de un entorno de trabajo seguro y justo. El Plan de Bienestar 2025 incluye medidas para mejorar el entorno físico y emocional de trabajo, asegurando que sea seguro y saludable. Además, se implementarán políticas de equidad y justicia que garanticen un trato justo para todos los funcionarios.

Orgullo y Valores Corporativos (95% y 96%)

El orgullo y los valores corporativos, con puntajes del 95% y 96%, indican un alto nivel de conexión emocional y compromiso con la Entidad. El Plan de Bienestar 2025 busca fortalecer este sentido de orgullo y pertenencia a través de programas de reconocimiento y recompensas, y actividades que promuevan la identidad y los valores de Caja Honor.

Equidad y Compañerismo (94% y 93%)

La equidad y el compañerismo, con puntajes del 94% y 93%, reflejan la importancia de un trato justo y de un ambiente de trabajo amigable y solidario. El Plan de Bienestar 2025 incluye políticas de igualdad de oportunidades y programas que fomenten la fraternidad y la hospitalidad, asegurando que todos los funcionarios se sientan bienvenidos y valorados.

En conclusión, la encuesta de ambiente laboral 2024 proporciona una base sólida para la formulación del Plan de Bienestar 2025 de Caja Honor. Los resultados positivos en áreas clave como la credibilidad, la conciliación, la integridad, el respeto, la colaboración, el apoyo, el cuidado, la ecuanimidad, el orgullo, los valores corporativos, la equidad y el compañerismo, destacan la importancia de implementar estrategias que promuevan el bienestar integral de los funcionarios. Al alinear estas estrategias con los objetivos del Plan de Bienestar 2025, Caja Honor puede crear un entorno laboral que no solo mejore la calidad de vida de sus funcionarios, sino que también impulse su productividad y compromiso con la Entidad.

7.4. Componentes del Plan de Incentivos Institucionales

En 2025, Caja Honor busca implementar la metodología Empresa Familiarmente Responsable (EFR), integrada al Plan de Incentivos Institucionales. Esta metodología busca promover un entorno laboral que favorezca la conciliación entre la vida laboral y familiar de los funcionarios. Al certificarnos como una Entidad EFR, demostraremos nuestro compromiso con políticas y prácticas

que apoyen a nuestros funcionarios en sus responsabilidades familiares, mejorando así su calidad de vida y su satisfacción laboral. Esta certificación no solo fortalecerá nuestra reputación como empleador responsable, sino que también contribuirá a la retención y atracción de talento.

Reconociendo la importancia de la actividad física para el bienestar integral, en 2025 aumentaremos aún más las actividades deportivas disponibles para nuestros funcionarios. Estas actividades no solo promoverán la salud física, sino que también fomentarán el trabajo en equipo y el espíritu de camaradería. Desde torneos de fútbol y baloncesto hasta clases de yoga y sesiones de running, ofreceremos una amplia variedad de opciones para que todos los funcionarios puedan participar y disfrutar de los beneficios del ejercicio regular.

Desarrollaremos estrategias para promover la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal de nuestros funcionarios. Esto incluirá la implementación de políticas de trabajo flexible, y la puesta en marcha de la valera. Además, se crearán espacios para la interacción cultural, como la formación de un grupo musical y el incremento de talleres de arte. Estas iniciativas no solo enriquecerán la vida cultural de nuestros funcionarios, sino que también fortalecerán el sentido de comunidad y pertenencia dentro de la Entidad.

El voluntariado será otro pilar fundamental de nuestro plan de bienestar 2025. Fomentaremos la participación de nuestros funcionarios en actividades de voluntariado, brindándoles oportunidades para contribuir a la comunidad y desarrollar habilidades personales y profesionales. Estas actividades no solo beneficiarán a las comunidades locales, sino que también promoverán un sentido de propósito y realización entre nuestros funcionarios, fortaleciendo su compromiso y lealtad hacia la Entidad.

El plan de bienestar 2025 de Caja Honor se estructura en varios componentes claves que buscan mejorar la calidad de vida y el bienestar integral de nuestros funcionarios. A continuación, se desarrollan cada uno de estos componentes:

Figura 14. Componentes de bienestar.



Fuente: Elaboración Propia.

7.4.1. Calidad de Vida:

El componente de calidad de vida se centra en crear un entorno laboral que permita a los funcionarios equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales. Esto incluye la implementación de políticas de trabajo flexible, opciones de teletrabajo, que faciliten la gestión del tiempo y reduzcan el estrés. Además, se promoverán actividades recreativas y deportivas que fomenten un estilo de vida saludable, contribuyendo así a la mejora del bienestar físico y mental de los funcionarios.

Esta dimensión es un pilar fundamental y se despliega en siete líneas de acción:

1. **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 5 días al año.

2. **Salud Física:** Promocionar recursos, programas y actividades que fomenten un estilo de vida activo, que alineado con el plan de SGSST, mejorando la calidad de vida de los empleados.

- Torneos deportivos trimestrales.
- Torneos juegos tradicionales.
- Jornada deportiva (Zumba, aeróbicos, entre otros).
- Incentivo uso de la bicicleta.
- Participación Juegos Deportivos Función Pública.
- Tardes Deportivas.
- Clases de Natación.

3. **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
- Día de cumpleaños
- Actividades de integración (entre dependencias y en equipo)
- Ferias de emprendimiento

4. **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 a trabajo en casa y teletrabajo.
- Horarios flexibles.
- Valera de beneficios por tiempo.
- Talleres de pautas de crianza, de integración familiar.

5. **Adaptación laboral:** Para asegurar una transición y ajuste efectivos de los funcionarios en el entorno laboral, es crucial implementar estrategias y recursos bien diseñados. Reconocemos que los cambios, ya sean relacionados con la estructura organizacional, roles laborales o modalidades de trabajo, pueden tener un impacto significativo en la productividad y el rendimiento de los funcionarios. Por ello, es esencial adoptar un enfoque estratégico que minimice las interrupciones y maximice la adaptación positiva.

- Estrategias de bienvenida a la Entidad y a cada proceso.
- Acompañamiento permanente.

6. **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

El bienestar emocional es fundamental para el desarrollo personal y profesional de nuestros funcionarios. Por ello, se implementarán programas y actividades que aborden aspectos como el manejo del estrés, la resiliencia emocional y la inteligencia emocional. Talleres de coaching, sesiones de respiración y relajación, y grupos de apoyo serán algunas de las iniciativas que se llevarán a cabo para fortalecer el bienestar emocional. Estas actividades no solo ayudarán a los funcionarios a gestionar mejor sus emociones, sino que también promoverán un ambiente de trabajo más armonioso y colaborativo.

este componente se encuentra alineado con los ejes de equilibrio psicosocial y salud mental del programa nacional de bienestar y está 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 está dividido en 5 fases; las cuales se desarrollan a través de los apoyos otorgados por la Caja de Compensación Familiar y otros aliados.

1. Consciente- Desarrollo de la autoconciencia: fortalecimiento de la comunicación asertiva.
2. Atento - El control de las emociones: comprender las emociones, diálogos internos positivos.
3. Resiliente - La Automotivación: hacer uso de la inteligencia emocional para canalizar las situaciones adversas hacia diálogos internos más positivos.
4. Empático – El desarrollo de la experiencia interpersonal: ayudar a los demás a ayudarse a sí mismos.
5. 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:

- 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.

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

7.4.3. Comportamiento Ético

Fomentar un comportamiento ético es esencial para mantener la integridad y la confianza dentro de la Entidad. Se desarrollarán programas de formación y sensibilización sobre ética y valores, que incluirán temas como la responsabilidad social, la transparencia y el respeto. Estas iniciativas buscarán fortalecer la cultura organizacional y asegurar que todos los funcionarios actúen de acuerdo con los principios éticos de Caja Honor.

7.4.4. Bienestar Intelectual

El bienestar intelectual se enfocará en el desarrollo continuo de las habilidades y conocimientos de los funcionarios. Se ofrecerán cursos y talleres sobre diversos temas, como gestión del tiempo, liderazgo, comunicación efectiva y desarrollo personal, liderados por el Plan de Capacitación. Además, se promoverán actividades culturales y artísticas, como talleres de arte y la formación de un grupo musical, que enriquecerán la vida intelectual y creativa de los funcionarios. Estas iniciativas no solo contribuirán al crecimiento profesional, sino que también fomentarán la creatividad y la innovación dentro de la Entidad.

7.4.5. Destacamos su Talento

Reconocer y valorar el talento de nuestros funcionarios es una prioridad en el plan de bienestar 2025. Se implementarán programas de reconocimiento y recompensas que destaquen los logros y contribuciones de los funcionarios. Esto incluirá premios, incentivos y oportunidades de desarrollo profesional. Al destacar el talento, buscamos motivar a nuestros funcionarios y fortalecer su compromiso y lealtad hacia la Entidad.

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

7.4.6. Alianzas de Bienestar

Las alianzas de bienestar serán fundamentales para ampliar y mejorar las iniciativas de bienestar. Colaboraremos con organizaciones externas, proveedores de servicios de salud y bienestar, y otras entidades para ofrecer una amplia gama de recursos y actividades a nuestros funcionarios. Estas alianzas permitirán acceder a programas y servicios de alta calidad, asegurando que nuestros funcionarios reciban el apoyo necesario para su bienestar integral.

7.4.7. Momentos de Verdad

Los momentos de verdad se refieren a las interacciones clave entre los funcionarios y la Entidad que pueden influir significativamente en su percepción y satisfacción. Identificaremos y mejoraremos estos momentos críticos, asegurando que cada interacción sea positiva y refuerce el compromiso de los funcionarios con Caja Honor. Esto incluirá desde el proceso de incorporación de nuevos funcionarios y la celebración de logros.

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

En conjunto, estos componentes del plan de bienestar 2025 están diseñados para crear un entorno laboral que promueva la salud, el bienestar y el desarrollo integral de nuestros funcionarios, fortaleciendo así la cultura organizacional y la mejora del ambiente laboral.

7.5. Puntos de Atención a Nivel Nacional

Caja Honor está estratégicamente ubicada en el territorio colombiano, con seis puntos de atención a nivel nacional en Cali, Bucaramanga, Barranquilla, Florencia, Medellín e Ibagué, además de la sede principal en Bogotá. Estos puntos de atención desempeñan un papel crucial en la prestación de servicios a nuestros afiliados, impactando directamente en el cumplimiento de nuestra misión institucional.

El personal de los puntos de atención es fundamental para garantizar la humanización del servicio y la satisfacción de los afiliados. Su rol está intrínsecamente ligado a la calidad del servicio ofrecido, lo que refuerza nuestro compromiso con la excelencia y la atención personalizada.

Extender el bienestar a los puntos de Atención es un compromiso. Al hacerlo, buscamos fortalecer el vínculo y el compromiso de nuestros funcionarios con su labor, promoviendo un entorno de trabajo que refleje los valores y la misión de Caja Honor. Esta estrategia mejorará la satisfacción y el bienestar de nuestros funcionarios,

Para asegurar la efectividad del plan de bienestar 2025, es crucial implementar una metodología y estrategias específicas para el diseño y desarrollo de un plan de bienestar personalizado para cada Punto de Atención. Este enfoque debe considerar los satisfactores derivados de la cultura, demografía y características especiales de la población, que impactan directamente en el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios.

El proceso comienza con la identificación de las necesidades específicas de cada Punto de Atención, utilizando los datos recopilados en la encuesta de necesidades para el plan de bienestar. Estos datos proporcionan una visión detallada de los factores que afectan el bienestar de los funcionarios en cada ubicación, permitiendo diseñar programas y actividades que respondan a sus necesidades particulares.

Una vez identificadas las necesidades, se llevarán a cabo reuniones periódicas con el líder del punto y el gestor de felicidad. Estas reuniones serán fundamentales para concertar y ajustar las

estrategias y actividades del plan de bienestar, asegurando que sean relevantes y efectivas para cada contexto específico. Durante estas reuniones, se estructurará un cronograma detallado de las actividades a desarrollar, alineado con los objetivos del plan de bienestar y las expectativas de los funcionarios.

Este enfoque personalizado no solo garantiza que las iniciativas de bienestar sean adecuadas para cada Punto de Atención, sino que también promueve un mayor compromiso y participación de los funcionarios. Al considerar las particularidades culturales y demográficas de cada población, podemos diseñar programas que realmente mejoren la calidad de vida y el bienestar de nuestros funcionarios, fortaleciendo así su vínculo y compromiso con Caja Honor.

En resumen, la implementación de una metodología y estrategias personalizadas para cada Punto de Atención es esencial para el éxito del plan de bienestar 2025. Este enfoque asegura que las iniciativas de bienestar sean pertinentes y efectivas, contribuyendo a un entorno laboral saludable y productivo en toda la Entidad.

8. RECURSOS

El presupuesto de bienestar para el año 2025 de Caja Honor ha sido cuidadosamente diseñado para abordar las necesidades y prioridades identificadas en la encuesta de necesidades de bienestar y en el autodiagnóstico del MIPG. Este presupuesto busca fortalecer las competencias blandas del talento humano, mejorar el entorno físico y emocional de trabajo, y promover la felicidad y el bienestar de los funcionarios. A continuación, se presenta un análisis detallado de la distribución del presupuesto, destacando las principales áreas de inversión y su alineación con los objetivos del Plan de Bienestar 2025.

Tabla 2. Distribución presupuesto 2025

Concepto	2025
Iniciativa de Cazatalentos, y Coaching Felicidad laboral	373.584.000
Plan de compras y contratación- Proveedores Bienestar.	914.450.893
Plan SGSST	97.088.107
Otras Necesidades	

39

Auxilios Educativos Hijos	87.073.000
Empleados del mes	37.530.000
Auxilios de Calamidad	19.768.000
Caja Menor	41.340.000
TOTAL, RUBRO 2025	1.570.834.000
Cuentas por pagar	243.062.000

Fuente: Elaboración Propia.

La distribución del presupuesto de bienestar para 2025 refleja un enfoque integral y estratégico para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los funcionarios de Caja Honor. Al invertir en áreas clave como la salud, la seguridad, el desarrollo personal y la felicidad laboral, la Entidad se asegura de crear un entorno de trabajo positivo y productivo que promueva el compromiso y la satisfacción de sus funcionarios. Este enfoque alineado con los objetivos del Plan de Bienestar 2025 garantiza que los recursos se utilicen de manera efectiva para lograr un impacto significativo en el bienestar de todos los miembros de la Entidad.

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

Se anexa cronograma de actividades para la vigencia 2025, en el formato establecido por la Entidad GE-NA-FM-002

11. RIESGOS

Tabla 3. Riesgos 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

40

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



CO-SC2992-1 CO-SI-CER507703 ST-CER887079

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

12.1. Índice de Participación en Actividades de Bienestar

Esta métrica mide el porcentaje de funcionarios que participan en las actividades de bienestar organizadas por la Entidad. Un alto índice de participación indica que las actividades son relevantes y atractivas para los funcionarios, mientras que un índice bajo puede señalar la necesidad de ajustar las actividades ofrecidas.

Fórmula: (Número de funcionarios participantes / Número total de funcionarios) x 100

Frecuencia de Medición: Mensual o trimestral

Objetivo: Alcanzar una participación del 80% o más en todas las actividades de bienestar.

12.2. Nivel de Satisfacción con las Iniciativas de Bienestar

Esta métrica evalúa la satisfacción de los funcionarios con las iniciativas de bienestar a través de encuestas periódicas. La satisfacción se puede medir en una escala del 1 al 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho.

Fórmula: (Suma de las puntuaciones de satisfacción / Número total de respuestas)

Frecuencia de Medición: Trimestral

Objetivo: Mantener un nivel de satisfacción promedio de 4.5 o más.

12.3. Tasa de Retención de funcionarios.

Esta métrica mide el porcentaje de funcionarios que permanecen en la Entidad durante un período específico. Una alta tasa de retención puede indicar que las iniciativas de bienestar están contribuyendo a la satisfacción y lealtad de los funcionarios.

Fórmula: (Número de funcionarios que permanecen en la Entidad / Número total de funcionarios al inicio del período) x 100

Frecuencia de Medición: Anual

Objetivo: Mantener una tasa de retención del 88% o más (equivalente a reducir el índice de rotación a un 12% o menos).



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