

PLAN DE BIENESTAR TRANSFORMADOR, FAMILIA, GÉNERO E INCENTIVOS 2022

**FUERZA AÉREA
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS**



**El futuro
es de todos**

**Gobierno
de Colombia**

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022, presenta los programas que apuntan a mejorar el bienestar y la actitud combativa del personal militar, así como el sentido de pertenencia y la calidad de vida del personal civil, con un objetivo transformador. Lo que significa reconocer y valorar el sistema de bienestar y estímulos que la Institución ofrece, en materia educativa, salarial, prestacional, alojamiento militar, convenios, programas deportivos, recreación, turismo, casinos, y demás beneficios que permiten crear las condiciones para que cada uno de nosotros desarrolle de manera integral su proyecto de vida, el cual este alineado con un proyecto de Nación. Este enfoque, además, tiene como principio la corresponsabilidad entre el funcionario y la institución, es decir, que el bienestar parte del individuo, de su autocuidado y compromiso con su salud mental, familiar, económica y física, y se complementa con los programas que la institución diseña y ejecuta.

Porque para la Fuerza Aérea su razón de existir es el servicio que le presta al pueblo colombiano, y es por esto que requerimos funcionarios con la máxima vocación de servicio, comprometidos e íntegros, por ende, la institución ofrece un sistema de bienestar e incentivos que pone al recurso humano en el centro de su gestión, priorizando su desarrollo emocional, laboral y familiar.

La adaptación al cambio, el compromiso y la integridad es parte de la esencia de la Fuerza Aérea Colombiana, y esto es posible gracias al trabajo de nuestros funcionarios, que laboran con excelencia y permiten que nuestra gestión sea cada día más productiva y genere altos niveles de confianza en la ciudadanía, porque volamos, entrenamos y combatimos para vencer.

Así se va a las estrellas

CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 2 |
| MARCO LEGAL..... | 7 |
| ALCANCE..... | 9 |
| OBJETIVO GENERAL..... | 10 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 10 |
| MARCO ESTRATÉGICO..... | 10 |
| MARCO CONCEPTUAL..... | 13 |
| TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS | 15 |
| DIAGNÓSTICO DE FAMILIA Y BIENESTAR..... | 17 |
| Perfil Sociodemográfico | 17 |
| Gráfica No. 1. Distribución por generaciones | 17 |
| Caracterización Familiar | 18 |
| Gráfica No. 2. Estado Civil | 18 |
| Gráfica No. 3. Matrimonio entre militares | 19 |
| Gráfica No. 4. Personal con Hijos..... | 20 |
| Gráfica No. 5. Personas que conforman el hogar | 21 |
| Gráfica No. 6. Personas con discapacidad en la familia | 22 |
| Ejecución Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e incentivos 2022 | 23 |
| Eje 1. Bienestar Equilibrio Psicosocial..... | 23 |
| Tema: Calidad de vida laboral..... | 23 |
| 1. Política integral de Familia | 23 |
| 2. Sistema Compensación y Estímulos FAC..... | 24 |
| 3. Horarios flexibles - Adecuación horarios laborales..... | 25 |

| | | |
|-----|---|----|
| 4. | Trabajo en Casa | 25 |
| 5. | Permisos remunerados | 26 |
| 6. | Celebración día de la familia | 26 |
| 7. | Día del servidor público | 27 |
| 8. | Salas amigas de la familia lactante | 27 |
| 9. | Área de Gimnasios Fuerza Aérea | 28 |
| | Tema: Psicosocial | 29 |
| 10. | Bienestar Espiritual | 29 |
| 11. | Programa FENIX (Servicios funerarios) | 29 |
| 12. | Hogar de paso | 30 |
| | Tema: Vida Laboral y Familiar. | 30 |
| 13. | Caja de Compensación Familiar personal Militar | 30 |
| 14. | Plan de Acción e Inversión | 31 |
| 15. | Oferta deportiva y de acondicionamiento físico FAC. | 31 |
| 16. | Planes de Actitud Combativa | 32 |
| 17. | Programa Retiro Asistido PRA (Prepensionados) | 32 |
| 18. | Promoción y prevención de la salud | 33 |
| 19. | Coordinación Hospital Militar Central | 34 |
| 20. | Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía - Caja de Honor | 34 |
| 21. | Alojamiento Militar | 35 |
| 22. | Programa Servimos | 35 |
| 23. | Entornos saludables | 36 |
| 24. | Promover y socialización del uso de la bicicleta | 36 |
| | Eje 2. Bienestar – Salud Mental | 37 |
| | Tema Salud mental | 37 |
| 25. | Teleorientación Psicología y Telemedicina | 37 |
| | Tema: Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia | 38 |

| | |
|--|-----------|
| 26. Manejo de la ansiedad y depresión | 38 |
| 27. Prevención del Sedentarismo. | 38 |
| 28. Iniciativas de sostenibilidad ambiental..... | 39 |
| Eje 3. Convivencia Social. | 39 |
| Fortalecimiento del clima organizacional | 39 |
| 29. Diagnostico clima organizacional..... | 39 |
| Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y abuso de poder. | 40 |
| 30. Comité de acoso laboral..... | 40 |
| Fortalecer la política de género en la Institución. | 41 |
| 31. Prevención de la violencia sexual y equidad de género..... | 41 |
| Eje 4. Alianzas Interinstitucionales..... | 42 |
| Tema Coordinación Interinstitucional | 42 |
| 32. Celebración Convenios y Alianzas Público Privadas (Academia). | 42 |
| 33. Comité de Bienestar..... | 43 |
| 34. Fondos de Bienestar (Anexo A)..... | 44 |
| 35. Bienestar Universitario (EMAVI-ESUFA y EPFAC)..... | 45 |
| 36. Bienestar soldados | 46 |
| 37. Plan de bienestar para la cárcel y penitenciaria..... | 47 |
| Eje 5. Transversal - Transformación Digital..... | 47 |
| Tema Creación de cultura digital para el bienestar..... | 48 |
| 38. Capacitación en el uso de herramientas digitales, capacitación en el uso y aplicación de la analítica y protección a datos, y creación de ecosistemas digitales..... | 48 |
| ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA | 48 |
| RESPONSABILIDADES..... | 49 |
| SEGUIMIENTO Y MONITOREO..... | 49 |
| RIESGOS Y CONTROLES..... | 49 |
| EVALUACIÓN..... | 50 |

| | |
|---|-----------|
| ANEXO A - Fondos de Bienestar | 51 |
| Lineamientos fondos de bienestar..... | 51 |
| Aclaraciones fondos de Bienestar | 53 |
| Saldos no ejecutados fondos de bienestar | 54 |
| Fondos de bienestar en los Casinos Centrales Fuerza Aérea Colombiana . | 55 |



Fuente: archivo digital DIFAM

MARCO LEGAL

- a. Constitución Política de Colombia 1991, Artículo No. 2.
- b. Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la educación superior, título quinto del régimen estudiantil, capítulo III del bienestar universitario.
- c. Ley 1567 de 1998 Título II Cap. I. Finalidad, fundamentos del sistema de Estímulos. Capítulo II Programa de Bienestar Social e Incentivos
- d. Ley 734 de 2002 (artículo 33, numerales 4 y 5) Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos: Numeral 4. “Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezcan el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.” Numeral 5. “Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”
- e. Ley 909 de 2004. *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”* Cap. II Art 15
- f. Ley 2088 de 2021 “Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras Disposiciones”.
- g. Decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Capítulo II sistema de estímulos.

- h. Resolución 1061 de 2005. Por la cual se reglamenta el desarrollo de los planes y programas de bienestar y recreación del Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y el uso del fondo de bienestar y recreación del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional.
- i. Decreto 4890 del 23 de diciembre de 2011, se creó la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud –DBSS, dentro del Viceministerio para el Grupo Social y Empresarial de la Defensa -GSED y Bienestar, con el objetivo de formular políticas, planes y programas que contribuyan al bienestar integral de los miembros de la Fuerza Pública, Reservistas de Política integral de bienestar del sector defensa.
- j. Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17) Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- k. Ley 1857 de 2017 por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- l. Circular Externa No. 12/2017 de la Función Pública, mediante la cual se dan lineamientos sobre la jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.
- m. Resolución 4565 de 2018 por el cual se crea la política integral de bienestar del sector Defensa.
- n. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.
- o. Resolución 0867 de 2019 por la cual se reglamenta la creación del comité y subcomité de bienestar integral para la Fuerza Pública.
- p. Directiva Ministerial permanente No 027 de octubre de 2019: Apoyo Psicosocial y atención a la familia.
- q. CONPES 3992 de 2020. Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.
- r. Política Pública Sectorial de Transversalización del enfoque de Género para el personal uniformado de la Fuerza Pública.
- s. Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.

ALCANCE

El Plan Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022, es aplicable a todo el personal militar y civil de la Fuerza Aérea Colombiana y se extiende a sus familias en todas aquellas actividades que están orientadas a la satisfacción de necesidades, promoción y prevención familiar, para fortalecer la identidad y sentido de pertenencia con la Institución.

Los comandantes en todos los niveles son responsables de su ejecución y cumplimiento, inclusive las Escuelas de Formación y la Escuela de Postgrados, quienes ante el Ministerio de Educación Nacional deben dar cumplimiento a lo establecido en la ley 30 de 1992 por constituirse en Instituciones de Educación Superior - IES.



Fuente: Archivo digital DIFAM. Día azul. Niños con capacidades diversas. 15 octubre 2021

OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida, que a su vez se refleje en el aumento de su productividad, gracias la motivación y al desarrollo profesional y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Implementar el concepto de bienestar transformador que es la construcción de un sentido de pertenencia que le permita reconocer y valorar el sistema de bienestar y estímulos de la Fuerza Aérea Colombiana, fortaleciendo su compromiso y la integridad.
- b. Implementar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias virtuales o presenciales.
- c. Implementar acciones orientadas a buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y sociales.
- d. Implementar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en los diferentes escenarios.
- e. Fomentar la creación de espacios para la realización de actividades de prevención, participación de todos los servidores públicos y el desarrollo de actividades lúdico-culturales en caminadas al bienestar no solo al servidor público sino a su activo más importante, la familia.
- f. Introducir mecanismos propios de los avances tecnológicos a las acciones de bienestar laboral en el marco de la transformación digital.

MARCO ESTRATÉGICO

El Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022, responde a los requerimientos de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, las cuales reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la

promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías y otras modalidades. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012, P.14)

Así mismo, se enmarca en la Política Integral de Bienestar del Sector Defensa, la cual es el resultado del trabajo conjunto y coordinado entre el Ministerio, las Fuerzas Militares y Policía Nacional, para crear estrategias novedosas, incluyendo a la familia como foco trascendental en el bienestar del uniformado, y que permitan seguir contando con una Fuerza Pública fortalecida para garantizar el cumplimiento de la misión, enfrentar los nuevos retos del país y ser un referente internacional en materia de seguridad.

Por otro lado, el Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022 está alineado con el Plan Estratégico Institucional 2011-2030 en su Proceso de Gestión Humana como se evidencia a continuación:

7.2.3.5.1 El Proceso de Gestión Humana, debe mejorar continuamente la prestación de los servicios, que permitan satisfacer las necesidades de bienestar, convivencia, educación, remuneración y sistema prestacional.

7.2.3.5.6 Se deben diseñar programas concretos y tangibles de bienestar y seguridad social, que mejoren la calidad de vida, promuevan el sentido de pertenencia, el compromiso y el desarrollo personal y familiar de los miembros de la Fuerza Aérea, especialmente en las Unidades más apartadas y con menos facilidades.

En coherencia con lo anterior, el Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022 se enmarca en la Estrategia para el desarrollo aéreo y espacial de la Fuerza Aérea Colombiana 2042, el cual establece dentro de las Políticas Institucionales del Talento Humano el BIENESTAR y establece: “El bienestar del personal de la Fuerza Aérea Colombiana será responsabilidad de los comandantes en cada uno de sus niveles, y estará orientado a brindar las mejores condiciones para estimular la moral combativa.” (página 1-9)

Así mismo, propende por el fortalecimiento del *Objetivo Estratégico*: “Impulsar el desarrollo humano, científico, tecnológico y cultural para ser líderes en el ámbito aeroespacial nacional”, partiendo de la premisa que el Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG tiene como su centro de gravedad a los funcionarios públicos y los ciudadanos.

Finalmente, el Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022 aporta al alcance de la Política integral *FAC* que hace parte de la Planeación Estratégica de la Institución, la cual expone que, “a través de un capital humano competente y éticamente comprometido con el mejoramiento continuo y el desarrollo tecnológico de la institución” se aporta al cumplimiento de la misión y visión *FAC*:

MISIÓN: *Volar, entrenar y combatir para vencer y dominar en el aire, el espacio y el ciberespacio, en defensa de la soberanía, la independencia, la integridad territorial el orden constitucional y contribuir a los fines del Estado.*

VISIÓN: Para ejercer el dominio en el aire, el espacio y el ciberespacio, la Fuerza Aérea será innovadora, polivalente, interoperable, líder y preferente regional, con alcance global y con capacidades disuasivas reales, permanentes y sostenibles.



Fuente: archivo digital DIFAM

MARCO CONCEPTUAL

Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

El Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022, hace parte del Sistema de Estímulos de la Fuerza Aérea Colombiana y responde a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) establecida en la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto 1499 de 2017), que incluye las rutas de creación de valor, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Las rutas son las siguientes:

- a. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.
- b. Ruta del Crecimiento: Liderando talento.
- c. Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos.
- d. Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien.
- e. Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento.

En este orden de ideas, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece la ruta de la felicidad la cual sustenta que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia; sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho, por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados.

Entonces, el Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022, concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Fuerza Aérea Colombiana, por lo tanto, como el factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la Fuerza Aérea Colombiana, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional.

Bienestar Laboral

Para el Departamento Administrativo de la Función Pública (2012), el Bienestar Laboral es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones del personal para el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio a través de un conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades, que influyen como elemento importante dentro de la empresa; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública (2012) el Bienestar Laboral en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en el parágrafo del artículo 37 de la Ley 909 de 2004 y se entiende como, el “conjunto de sentimientos, de satisfacción material e inmaterial que producen en las personas y colectividades una serie de condiciones materiales que no pueden reducirse únicamente al nivel económico, sino que incluyen otras dimensiones importantes de la existencia humana como la salud, educación, servicios, infraestructura, vivienda, seguridad, entorno, entre otros.” (Hernández & Yrigoyen, citado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012, p. 13).

En este sentido, el Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los programas de bienestar social deben ser entendidos como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Así mismo, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 reglamentan que las entidades deben organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes, artesanías y otras

modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

En este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública (2012) establece que la finalidad del sistema de estímulos es: buscar el “bienestar social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.” (p. 14)

Además, plantea que los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias, fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012, p. 19)

En ese orden de ideas, el Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022, apunta a mejorar la calidad de vida laboral, entendida esta como “la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales” (Departamento de la Función Pública, 2012, p. 20)

TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS

- a. De acuerdo a la Política Institucional para efectos de coberturas de los programas y servicios se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del funcionario y los hijos menores de 25 años o con discapacidad que dependan económicamente de él. En el caso de soldados no incluye núcleo familiar.

- b. Los programas de bienestar laboral están orientados a la creación de un ambiente positivo de trabajo por medio de la implementación de condiciones favorables para apoyar la satisfacción de las necesidades de los funcionarios y sus familias.
- c. Los programas de bienestar laboral propenderán por la ampliación de la cobertura en los servicios para el personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados y Civiles.
- d. Los programas y actividades de bienestar social laboral trascenderán las actividades de tipo asistencial para fortalecer las acciones de alto impacto alineadas con la estrategia institucional.
- e. Los programas de bienestar laboral están diseñados para fortalecer la dimensión personal, familiar y profesional de los diferentes grupos poblacionales y de acuerdo a las características particulares de los mismos.

Bienestar Transformador: Bienestar es el conjunto de condiciones físicas, mentales y emocionales que proporcionan un estado de satisfacción en el personal Civil y Militar de la Fuerza Aérea Colombiana, fundamentado en las posibilidades reales, tangibles y verificables de poder alcanzar sus proyectos de vida individuales, que involucran el desarrollo cognitivo, económico, familiar y social, a causa de un único factor que es el de hacer parte de la Institución, el cual incluya todas las grados y especialidades en la que se desempeña, en las condiciones óptimas que permiten estados de compromiso, concentración y actitud combativa para volar, entrenar y combatir para vencer y dominar en el aire, el espacio y el ciberespacio.



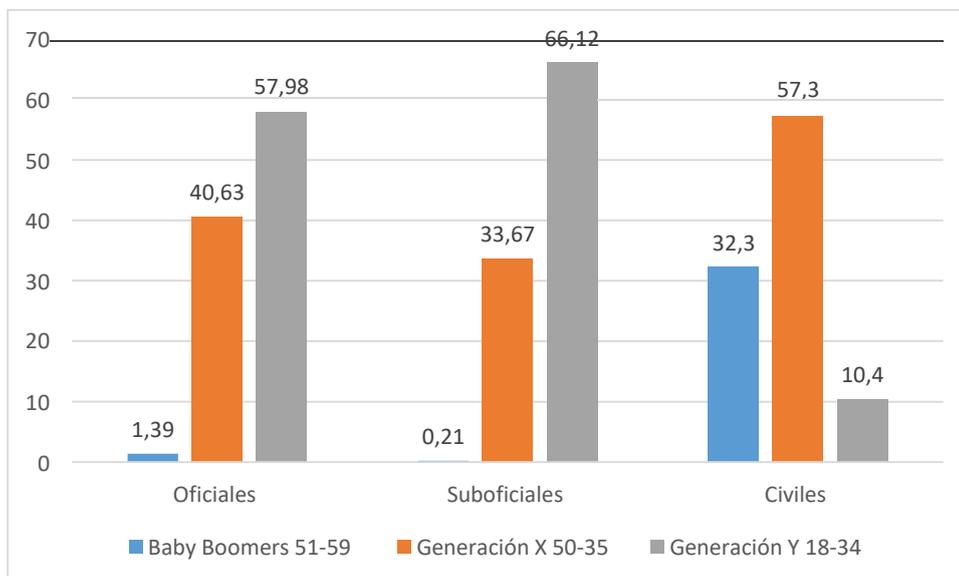
Fuente: Archivo digital Dirección de Familia DIFAM

DIAGNÓSTICO DE FAMILIA Y BIENESTAR

Perfil Sociodemográfico

A continuación, se presentará un perfil sociodemográfico discriminado por Oficiales, Suboficiales y Civiles. Este perfil permitió focalizar y caracterizar a la población de la Fuerza Aérea, de tal forma que permita la ejecución eficiente del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022.

Gráfica No. 1. Distribución por generaciones



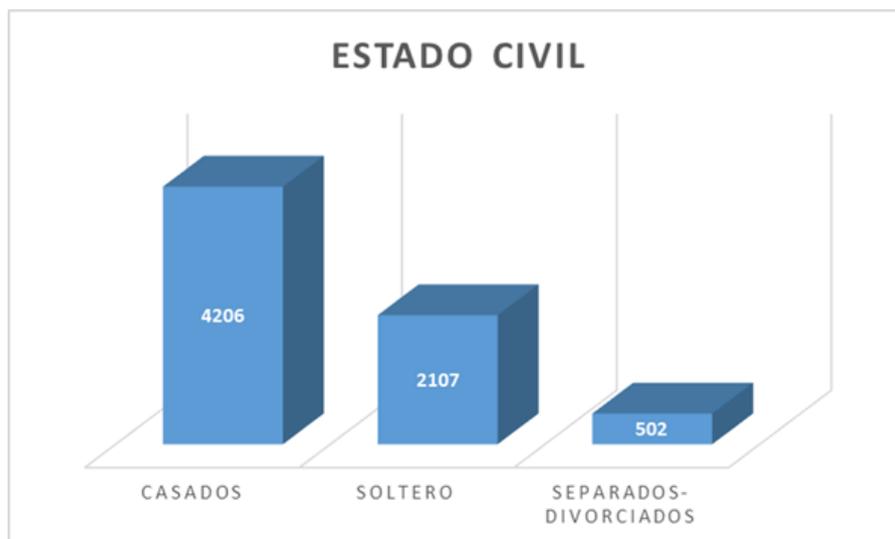
Del personal de Oficiales y Suboficiales el grueso de la población es de la generación Y, mientras que para el personal Civil es generación X. Asimismo, el personal Civil tiene más población de la generación Baby Boomers.

Caracterización Familiar

La Jefatura Familia y Bienestar Social a través de la Dirección de Familia, busca generar un acercamiento a la realidad actual de las familias en la FAC, por tal motivo con una muestra poblacional de 6.862 personas, se desarrolló la aplicación de un instrumento para identificar las características del personal con el fin de describir, explicar y valorar la realidad de las familias de la institución a fin de intervenir. Antes de entrar al análisis, es preciso puntualizar que la “familia” se toma como una unidad de estudio para determinar aquellas áreas o aspectos familiares donde existen problemas que dificultan un adecuado funcionamiento de la familia, y donde el Trabajador Social deberá concentrar sus esfuerzos al interior de la Fuerza.

La metodología utilizada para la recolección de la información fue mediante instrumento estructurado, aplicado vía digital.

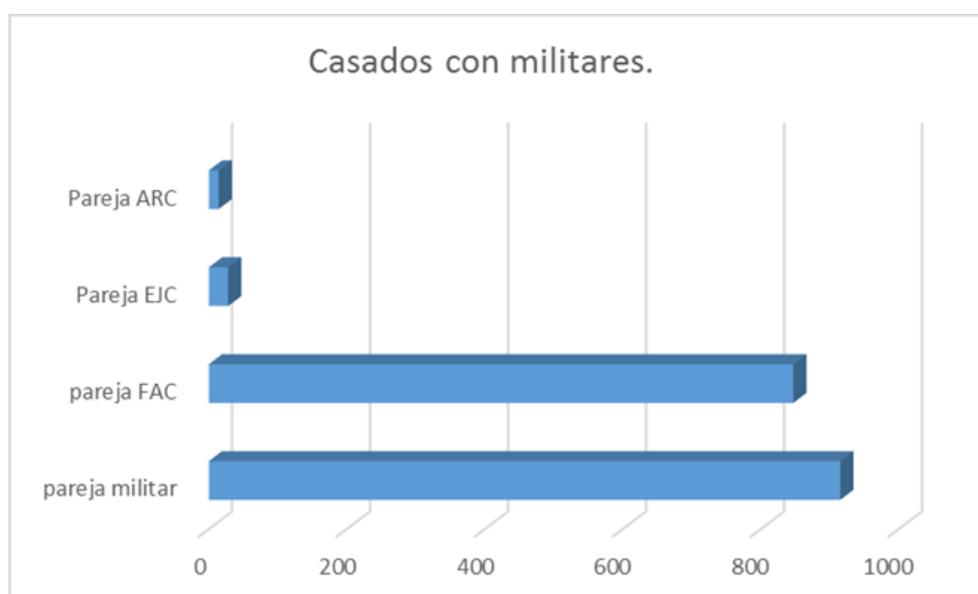
Gráfica No. 2. Estado Civil



Del personal caracterizado a través del instrumento, se evidencian 4.206 personas, equivalente al 61,7% del personal cuyo estado civil es casado; 2.107, equivalente al

30,9% es personal soltero; 502 personas se ubican entre separados/divorciados o en proceso de divorcio, dicho grupo representa el 7,4%. Se evidencia de esta forma que se mantiene predominancia del personal casado, llama la atención el incremento porcentual de personal separado, divorciado o en proceso, que, aunque solo representa un 7,4% para esta vigencia se incrementó en dos puntos porcentuales, respecto a la caracterización de 2018, por lo que merece la atención frente a los procesos de fortalecimiento en la relación de pareja y en la toma de decisión frente a la conformación de un matrimonio.

Gráfica No. 3. Matrimonio entre militares



Del personal participante, se evidencian 915 personas de la Fuerza, correspondiente al 13%, que se encuentran casados con pareja militar. De este grupo, 847 personas, es decir el 12% está casado con militares de la misma Fuerza Aérea, mientras 28 personas correspondiente al 0.4% están casados con pareja militar de Ejército y 14 personas, correspondiente al 0.2%, están casados con pareja militar de la Armada Nacional.

Las parejas militares de la FAC, mantienen unas dinámicas especiales, que requieren de una comunicación permanente entre la pareja y sus respectivas áreas funcionales, para coordinar temas de traslados o activación de redes de apoyo en caso de contar con hijos menores de edad o en situación de discapacidad que

implique suplir el cuidado permanente de los hijos frente a los requerimientos misionales de la Fuerza, y de esta forma equilibrar los temas de Familia-Trabajo, motivo por el cual se han incluido dentro de la Directiva Permanente 016 de 2020, lineamientos particulares frente a esta situación particular.

Estas dos últimas categorías, de personal casado con militares ARC y EJC, si bien solo representan el 0.6%, implican situaciones de índole administrativo que pueden de alguna forma afectar el normal funcionamiento de las relaciones familiares, dados temas de traslados o asignaciones del servicio por la naturaleza propia de cada Fuerza, que no permite coordinar con facilidad procesos de unión familiar, pero que han venido gestionándose en apoyo con las Direcciones de Familia de las Fuerzas como redes de apoyo institucional para temas que puedan tener un afectación en el normal funcionamiento de la relaciones familiares

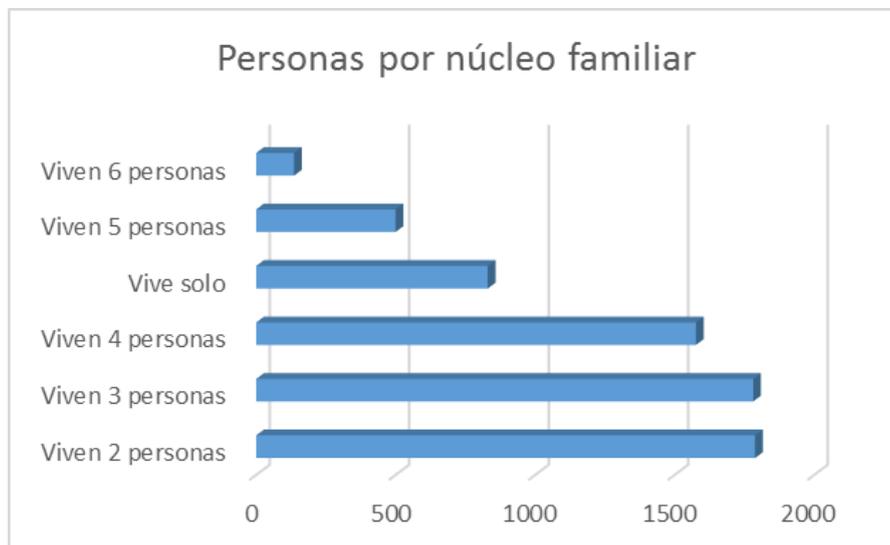
Gráfica No. 4. Personal con Hijos



Del personal que participó en la caracterización, el 58% del personal, correspondiente a 3.989 personas indican si tener hijos, de ellos 1.750 personas tienen solo un hijo, 1.614 tienen dos hijos, 449 tienen 3 hijos y 111 tienen 4 hijos. Dado que el 26% del personal participante en la caracterización solo tiene un hijo, se evidencia una tendencia en la decisión familiar de tener solo un hijo, dadas las condiciones, sociales, económicas y culturales, particularmente de la población

joven, quienes han venido generando nuevas realidades frente a la decisión de la paternidad.

Gráfica No. 5. Personas que conforman el hogar



Se ha indagado al personal participante de la caracterización, frente a la cantidad de personas con las que convive en su hogar, se evidencia en primer lugar, un porcentaje de 20%, que 1.788 personas conviven solo con su pareja; en segundo lugar, se ubican los hogares de tres personas con un total de 1.781 personas, correspondiente al 26%; seguido a ello, se ubican las personas que conforman su hogar con 4 personas, identificándose así 1.576 personas en esta categoría.

Encontramos también hogares unipersonales, con un total de 830 reportes, correspondiente al 12% de la población participante, que si bien no es un porcentaje representativo, es pertinente plantear estrategias para brindar herramientas al personal que vive solo, para fortalecer sus herramientas personales y familiares incluso en la distancia con la familia nuclear o de origen; Se identifica un grupo de 500 personas que indican su hogar está conformado por 5 personas, esta es una tendencia que comparativamente se ha visto disminuida con los años, así como los casos de 6 personas en el hogar, representados en este caso con el 2%, 136 personas.

Al respecto vale la pena aclarar que dentro del instrumento se indago igualmente sobre la dependencia económica de algún miembro de la familia hacia nuestros

funcionarios, encontrándose que 1.024 personas, correspondiente al 15%, indica que si tiene algún familiar dependiente de él o ella, lo que implica una responsabilidad económica, de protección y cuidado que debe ser preponderante dentro de las dinámicas internas de la familia.

Gráfica No. 6. Personas con discapacidad en la familia



Solo el 1.2% correspondiente a 86 personas participantes de la caracterización, indican la presencia de personas con discapacidad al interior de sus núcleos familiares, información alineada a las personas que hacen parte del programa de discapacidad que maneja la Dirección de Familia y que por su parte la Jefatura de Salud aborda desde los servicios médicos y asistenciales.



Fuente: Archivo digital OFGEN

Ejecución Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e incentivos 2022

El Plan de Bienestar Transformador, Familia y Estímulos 2022 se divide en cinco ejes temáticos, en concordancia con el Programa Nacional de Bienestar 2021-2022 establecido desde el Departamento de la Función Pública y el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, pacto por la equidad.

Eje 1. Bienestar Equilibrio Psicosocial.

| Eje 1. Bienestar Equilibrio Psicosocial. | |
|--|---|
| Tema | Objetivo |
| Calidad de vida laboral. | Implementar programas que mejoren las condiciones y calidad de vida de los funcionarios públicos. |
| Psicosocial. | Reconocer el bienestar espiritual como elemento fundamental de las condiciones psicosociales del funcionario. |
| Vida Laboral y Familiar. | Equilibrar la vida laboral con la esfera familiar, generando bienestar emocional en el funcionario. |

Tema: Calidad de vida laboral

1. Política integral de Familia

Objetivo: Implementar en la Fuerza Aérea Colombiana programas de prevención, intervención y fortalecimiento de la familia de los funcionarios de la institución.

Descripción: La Fuerza Aérea genera un conjunto de programas, acciones, lineamientos y políticas en materia de familia, establecidas en la Directiva de Familia 016 del 2020. Lineamientos de Familia para el personal de la Fuerza Aérea Colombiana.

Cronograma: *Mediante la plataforma Suite Visión Empresarial se realiza seguimiento al cronograma unificado desde la JEFAB, cual contempla las siguientes temáticas y su periodicidad:*

- *Fortalecimiento familiar - trimestral*

- *Prevención Violencia intrafamiliar - trimestral*
- *Celebración Día de la Familia - anual*
- *Sistemas familiares fortalecidos - trimestral*
- *Reuniones EMIF - bimensual*

Herramienta de medición del impacto: *Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)*

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Familia
UMA - Equipo Móvil de Intervención Familiar

2. Sistema Compensación y Estímulos FAC.

Objetivo: Garantizar la alineación de la compensación a la estrategia e impactar positivamente la calidad de vida y el sentido de pertenencia de todos los miembros de la Institución.

Descripción: La Fuerza Aérea cuenta con un sistema de compensación y estímulos, contemplado en el Reglamento de Compensación y Estímulos (RG-141-2021) liderado por la Jefatura Potencial Humano (JEPHU) el cual es aplicable a todo el personal de la institución y se constituye en el elemento propio de la cultura aérea y espacial que pretende asociar el reconocimiento institucional al desempeño sobresaliente.

Herramienta de medición del impacto: *Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)*

Responsable: Jefatura Potencial Humano (JEPHU)

3. Horarios flexibles - Adecuación horarios laborales

Objetivo: Implementar políticas que favorezcan el equilibrio familiar - laboral y cuyo alcance incluya a todos los miembros de la institución buscando la conciliación de la vida laboral y familiar.

Descripción: La Fuerza Aérea, en cumplimiento a la Ley 1857 de 2017, instaura horarios flexibles de trabajo del personal Militar y Civil para facilitar el cumplimiento de los deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañero(a) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar, o a sus familiares dentro del 3° grado de consanguinidad que requieran del mismo, como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, anexando los respectivos soportes de acuerdo al caso y enviándolos con aprobación del Comandante Directo al Departamento de Desarrollo Humano de la unidad.

Esta flexibilización se podrá aplicar de acuerdo con cada situación por medio de ajuste de horarios laborales, permisos especiales, trabajo en casa, entre otras, propósito de esta última opción, el trabajo en casa deberá regularse de acuerdo a las disposiciones, establecidas en la Ley 2088 del 12 de Mayo de 2021.

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: DEDHU UMA - Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Familia.

4. Trabajo en Casa

En cumplimiento a la Ley 2088 del 12 de Mayo de 2021, el Trabajo en Casa se establece como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales y especiales, que se presentan en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria, que conlleva a variación de las condiciones laborales establecidas al inicio de la relación laboral. En este mismo sentido, esta Ley establece en el Artículo 7, que la habilitación del trabajo en casa se extenderá hasta

por un término de tres meses prorrogables por un término igual por única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones, cada caso deberá ser analizado con el Jefe Directo y los Departamentos de Desarrollo Humano o quien haga sus veces, teniendo en cuenta las disposiciones enmarcadas en la normatividad vigente.

Responsable: DEDHU UMA – JERLA- JEFAB (DIFAM)

5. Permisos remunerados

Objetivo: Establecer dentro del sistema de estímulos de la Fuerza Aérea un conjunto de permisos para que el funcionario pueda ausentarse por motivos personales o familiares y que permitan mejorar su calidad de vida laboral, los cuales estarán descritos en el Reglamento de Compensación y Estímulos FAC (RECOE) (RG-141-2021)

Descripción: Son permisos que buscan facilitar la presencia del individuo para atender situaciones particulares de carácter ordinario, extraordinario o imprevisto, otorgados por los Comandantes de acuerdo a las facultades y atribuciones respectivas establecidas por la Ley 836 de 2003 para el personal Militar y el decreto ley 1792 de 2000 para el personal Civil.

Responsable: Jefatura Relaciones Laborales (JERLA).

6. Celebración día de la familia

Objetivo: Establecer un espacio para el personal Militar, Civil y sus familias, a partir de acciones basadas en los principios establecidos en la norma enunciada y alineados a los principios institucionales de la FAC. Directiva de Familia 016 del 2020. Lineamientos de Familia para el personal de la Fuerza Aérea Colombiana.

Descripción: La Fuerza Aérea celebra el día de la Familia en el marco de la campaña "MI FAMILIA MI FUERZA", de acuerdo a la Ley 1857 de 2017 que modifica la Ley 1361 de 2009, donde establece "...fortalecer y garantizar el desarrollo integral

de la familia como núcleo fundamental de la sociedad” y en desarrollo del mismo, en su Artículo 5, “organizar y realizar una jornada familiar correspondiente en tiempo.

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social (JEFAB).

7. Día del servidor público

Objetivo: Celebrar el Día del Servidor Público el 27 de junio de cada año en todas las Unidades Militares.

Descripción: La Fuerza Aérea Colombiana, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 2865 de 2013, celebra el día del Servidor público a través de los Departamentos de Desarrollo Humano, programan actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional, dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. (Oficio FAC-S-2020-001198-CR)

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de bienestar transformador (GH-JEFAB-FR-025)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida. UMA: Departamento Desarrollo Humano

8. Salas amigas de la familia lactante

Objetivo: Asegurar los derechos de la mujer que trabaja fuera del hogar a practicar la lactancia materna y a la vez garantizar el derecho de los niños y niñas a alimentarse con leche materna.

Descripción: Las Salas Amigas de la Familia Lactante en el entorno laboral, son espacios cálidos y amables, ubicados en entidades públicas y privadas, que ofrecen

las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.

Así mismo, anualmente se realizará una jornada de promoción de la lactancia materna.

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: UMA- Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Familia

9. Área de Gimnasios Fuerza Aérea

Objetivo: Satisfacer las necesidades básicas de educación de los hijos del personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea.

Descripción: Planificar, diseñar y prestar el servicio educativo para preescolar, básica y media para los funcionarios de la Fuerza Aérea, conforme a los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional para los cinco (05) Gimnasios Militares FAC ubicados en las diferentes Unidades Militares Aéreas, así.

Gimnasio Militar FAC TC Flavio Angulo Piedrahita - CACOM-1

Gimnasio Militar FAC CT Luis F. Gómez Niño - CACOM-2

Gimnasio Militar FAC TC Luis F. Pinto - CACOM-4

Gimnasio Militar FAC Tres Esquinas - CACOM-6

Gimnasio Militar FAC - BACOF

Los requisitos y procedimientos para el acceso a este beneficio, pueden ser consultados en las instalaciones de cada uno de los Gimnasios y en la página web <http://www.gimfa.edu.co>

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida.

Tema: Psicosocial.

10. Bienestar Espiritual

Objetivo: Propender por la salud espiritual como elemento indispensable en la salud integral, con base a tres aspectos primordiales: significado y propósito, la voluntad de vivir y la Fe; y creencia en Dios.

Descripción: Es entendido como un estado sentimental, comportamental y cognitivo positivo para las relaciones con uno mismo, con los otros y con una dimensión trascendente, dando al individuo una sensación de identidad, actitudes positivas, armonía interior, y objetivo en la vida.

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Capellanía General FAC.

11. Programa FENIX (Servicios funerarios)

Objetivo: Asesorar y acompañar a las todas las familias del personal Militar y Civil, activo y retirado al cual le ha fallecido un ser querido.

Descripción: El programa es desarrollado por un equipo interdisciplinario que tiene como finalidad orientar a la familia en temas administrativos, prestacionales y cobertura seguros, como también en servicios de acompañamiento y soporte durante el proceso de duelo y a la generación de redes de apoyo.

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida

12. Hogar de paso

Objetivo: Brindar hospedaje al personal de soldados y familias, que por condiciones médicas y de salud deben desplazarse a la ciudad de Bogotá desde su Unidad de origen para cumplir con citas o tratamientos prolongados en el servicio de consulta externa en el Dispensario de la Fuerza Aérea o en el Hospital Militar Central.

Descripción: La Fuerza Aérea en coordinación con la Acción social nuestra señora de Loreto, tiene bajo su cargo el funcionamiento del Hogar de Paso ubicado en la Transversal 3 # 47-41 Chapinero Alto.

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: Base Aérea Comando Fuerza Aérea Colombiana. Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida.

Tema: Vida Laboral y Familiar.

13. Caja de Compensación Familiar personal Militar

Objetivo: Celebrar un convenio de Colaboración con la Caja de Compensación Familiar consiste en afiliar a todo el personal Militar para complementar la oferta de bienestar del funcionario y su núcleo familiar, en todo el territorio nacional, en servicios de recreación, deporte, educación y turismo social. (Sujeto a disponibilidad presupuestal)

Para el caso del personal Civil, la afiliación a una Caja de Compensación Familiar hace parte del paquete prestacional al que se tiene derecho, en las condiciones que la normatividad vigente lo establezca.

Descripción: Ejecución de un Plan de Acción en las Unidades Militares Aéreas que contenga un componente de recreación, deporte, cultura, capacitación, turismo social y convenios (droguerías y supermercados). Así mismo, se realizará un Plan Presencia y se apoya con la celebración de eventos especiales como el día de la familia, día de niño, novenas navideñas, etc.

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida.

14. Plan de Acción e Inversión

Objetivo: Elaborar un plan de acción en materia de bienestar que incluya actividades recreativas, deportivas, artísticas, vacacionales, culturales y celebraciones especiales (Día del niños, día de la mujer, celebración cumpleaños, etc).

Descripción: El Comité de Bienestar elabora un plan de acción e inversión en cada vigencia, para ser ejecutado con los recursos disponibles.

Herramienta de medición del impacto: Formato plan de acción inversión fondos de bienestar FAC (GH-JEFAB-FR-002)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida. UMA: Comité de Bienestar UMA

15. Oferta deportiva y de acondicionamiento físico FAC.

Objetivo: Promover la salud física a través de ejercicio físico, la práctica y participación deportiva, y adecuados estilos de vida saludables.

Descripción: La Fuerza Aérea establece una oferta institucional en materia de deporte. D.P. No. 12 del 2019 "Evaluación prueba física para el personal de Oficiales

y Suboficiales de la FAC” (DP-JEA-012-2019) y “Programa de fortalecimiento del desempeño físico militar saludable”– FITFAC (DP-05-2018).

Responsable: Jefatura de Educación Aeronáutica y Espacial. (JEAES)

UMA: GRUEA

16. Planes de Actitud Combativa

Objetivo: Incentivar el desempeño superior del personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana.

Descripción: El plan de Actitud Combativa es un paquete turístico que incluye transporte, hospedaje, alimentación y permiso especial en días laborales, para que el funcionario con su núcleo familiar disfrute con la estadía en las sedes vacaciones del Casino Central de Oficiales y Suboficiales de la Fuerza Aérea, Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares y Caja de Compensación Familiar, a un costo reducido.

Así mismo, se llevan a cabo Planes de Actitud Combativa Intercambio, los cuales se realizan entre Unidades Militares Fuerza Aérea, con el propósito que los integrantes de la misma conozcan las capacidades de las diferentes Unidades de la FAC, la diversidad geográfica y riqueza cultural de Colombia.

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida.

17. Programa Retiro Asistido PRA (Prepensionados)

Objetivo: Fortalecer habilidades, para la construcción integral de un nuevo proyecto de vida del personal al personal que hace uso del retiro.

Descripción: Esta iniciativa busca enaltecer la labor del personal Militar y Civil por medio de actividades de capacitación, formación y reconocimiento, enmarcadas en el fortalecimiento de habilidades para la construcción integral de un nuevo proyecto de vida.

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida.

18. Promoción y prevención de la salud

Objetivo: Formular planes, programas y proyectos dirigidos a fortalecer y mantener la salud mental del personal vinculado al Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares. (CONPES 3992 de 2020. Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia y Plan Maestro de Salud Mental de las Fuerzas Militares).

Descripción: Velar por la salud del individuo promoviendo acciones que busquen su bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida otorgando la posibilidad de orientar los esfuerzos en el logro de bienestar integral de la comunidad que conforma las Fuerzas Militares. El abordaje de la salud mental se entiende como un proceso dinámico de interacción entre el individuo activo, con su herencia, su ambiente familiar, comunitario, sociocultural, y la accesibilidad a servicios de salud, para un óptimo desarrollo de sus potencialidades.

Por ello abarca desde los procesos de reclutamiento, selección e incorporación del personal, inducción a la vida militar, instrucción y entrenamiento, se centra en la promoción de la salud mental y la calidad de vida, también tiene en cuenta la prevención específica de eventos en salud mental críticos como las adicciones, la depresión y el suicidio

Responsable: Jefatura de Salud (JEFSA).

19. Coordinación Hospital Militar Central

Objetivo: Apoyar y orientar a los integrantes de la Fuerza Aérea Colombiana, cotizante y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, en los procesos administrativos destinados al Hospital Militar Central.

Descripción: En concordancia la Fuerza Aérea Colombiana tiene asignada una oficina de atención para los beneficiarios cuyo propósito está orientado a la asesoría de procedimientos administrativos.

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida.

20. Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía - Caja de Honor

Objetivo: Promover de programas de vivienda al personal de la Institución.

Descripción: La caja promotora de vivienda militar y de Policía tiene como misión entregar soluciones de vivienda administrando los aportes de los afiliados, con transparencia, efectividad y enfoque digital, soportado en un equipo humano con vocación de servicio, espíritu innovador y liderazgo, para satisfacción y bienestar de los miembros de la Fuerza Pública. A través de los siguientes datos el funcionario podrá obtener la información y asesoría:

- a. Sede principal Bogotá: Cr 54 N° 26 - 54 CAN
- b. Centro de Contacto al Ciudadano: (1) 518 8605
- c. Línea gratuita: 01 8000 919 429

Responsable: Enlace FAC - Caja de Honor

21. Alojamiento Militar

Objetivo: Brindar un beneficio de alojamiento militar al personal Militar de la Institución para habitar, bajo ciertas condiciones, los inmuebles adquiridos por la Institución para tal efecto, aportando al mejoramiento de la calidad de vida del funcionario y su familia.

Descripción: Cada una de las Unidades de la Fuerza Aérea Colombiana cuenta con un Comité Regional de Alojamiento Militar encargado de estudiar y decidir acerca de las solicitudes de adjudicación o prórroga de alojamiento militar del personal beneficiario bajo su jurisdicción, de conformidad con el Reglamento de Alojamiento Militar (RG-142-2021).

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida. UMA: Comité Regional de Alojamiento Militar

22. Programa Servimos

Objetivo: Enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas

Descripción: El programa "Servimos" es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida.

23. Entornos saludables

Objetivo: Generar un ambiente laboral sano desde el clima organizacional como en las condiciones de salud en el trabajo, teniendo en cuenta que los funcionarios públicos requieren condiciones de calidad en sus lugares de trabajo.

Descripción: La institución aplica programas para mejorar las condiciones de bienestar de los trabajadores, en cuanto a tener un buen ambiente físico, valoración de riesgos psicosociales, la existencia de buenas relaciones personales, organizacionales y de salud emocional.

Responsable: Jefatura de Relaciones Laborales y Jefatura de Potencial Humano.

24. Promover y socialización del uso de la bicicleta

Objetivo: Promover el uso de la bicicleta a aquellos funcionarios que demuestren la utilización de este medio de transporte y contribuyan a la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejoren la movilidad urbana.

Descripción: En referencia a la Artículo 5° de la Ley 1811 de 2016, Resolución Ministerial No. 9506 y Oficio No. 20186410022821 del 09-02-2018, los Comandante de Unidades Militares de la Fuerza Aérea a través de los Grupos de Educación Aeronáutica, incentivarán el uso de la bicicleta para funcionarios públicos, los cuales recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Formato control uso de la bicicleta (GH-JEFAB-FR-028.)

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos. (Suite Visión Empresarial)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección de Bienestar y Calidad de Vida. UMA: Grupos de Educación Aeronáutica

Eje 2. Bienestar – Salud Mental.

| Eje 2. Bienestar – Salud Mental. | |
|---|---|
| Tema | Objetivo |
| Salud Mental | Implementar estrategias que permitan la prevención del estrés, la promoción de la salud mental y la atención médica oportuna. |
| Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia. | Establecer programas de atención de la salud mental y del cuidado del medio ambiente. |
| Fomento de Cultura | Fomentar espacios de cultura y recreación, que permitan la integración de la esfera laboral, la social y la familiar. |
| Riesgo Psicosocial | Articular planes de prevención |

Tema Salud mental

25. Teleorientación Psicología y Telemedicina

Objetivo: Promover la prevención como una facultad específica de los seres humanos para anticiparse a hechos que podrían afectar su salud o la de quienes les rodean a través de las capacidades de auto-monitoreo y auto-regulación frente a situaciones de riesgo.

Descripción: La Línea de la Vida es un programa de atención telefónica que brinda apoyo y orientación psicológica, a través de profesionales idóneos en el campo de la psicología clínica, en las diferentes problemáticas que pueden afectar al personal de Usuarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares como son: ansiedad, estrés, problemas familiares, de pareja, entre otros. La línea de atención es gratuita y se encuentra disponible 24 horas, todos los días de la semana Líneas de Atención: 01800111456 - Nacional. Así mismo se genera la estrategia de realizar citas médicas a través de los canales virtuales de la Jefatura de Salud de la Fuerza Aérea Colombiana.

Responsable: Jefatura de Salud (JEFSA).

Tema: Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia

26. Manejo de la ansiedad y depresión

Objetivo: Formular planes, programas y proyectos dirigidos a fortalecer y mantener la salud mental del personal vinculado al Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

Descripción: Velar por la salud del individuo promoviendo acciones que busquen su bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida otorgando la posibilidad de orientar los esfuerzos en el logro de bienestar integral de la comunidad que conforma las Fuerzas Militares. El abordaje de la salud mental se entiende como un proceso dinámico de interacción entre el individuo activo, con su herencia, su ambiente familiar, comunitario, sociocultural, y la accesibilidad a servicios de salud, para un óptimo desarrollo de sus potencialidades.

Por ello abarca desde los procesos de reclutamiento, selección e incorporación del personal, inducción a la vida militar, instrucción y entrenamiento, se centra en la promoción de la salud mental y la calidad de vida, también tiene en cuenta la prevención específica de eventos en salud mental críticos como las adicciones, la depresión y el suicidio

Responsable: Jefatura de Salud (JEFSA).

27. Prevención del Sedentarismo.

Objetivo: Generar en el personal Militar y Civil conciencia para combatir el sedentarismo, practicar actividad física y realizar pausas activas en los horarios laborales.

Descripción: Personas que trabajan sentadas frente a un computador 8 horas o más, de reunión en reunión, contestando el teléfono, redactando correos, sobrellevando apenas las labores del día, la espalda duele, los pies están cansados, las manos escriben sin parar. Mucho trabajo y poco movimiento gran error, el hecho

de permanecer varias horas estáticos, en la misma posición, y realizando la misma actividad puede ocasionar graves problemas de salud.

Responsable: Jefatura Relaciones Laborales - Subdirección Medicina Preventiva y del Trabajo.

28. Iniciativas de sostenibilidad ambiental

Objetivo: Preservar los recursos naturales; previniendo, mitigando y compensando los impactos ambientales generados en el desarrollo de su misión.

Descripción: La FAC se compromete a trabajar por el mejoramiento continuo del SGA, dando cumplimiento a la legislación y normativa vigente.

Responsable: Comando de Apoyo a la Fuerza CODAF - Oficina Gestión Ambiental

Eje 3. Convivencia Social.

| Eje 3. Convivencia Social. | |
|--|---|
| Tema | Objetivo |
| Fortalecimiento del clima organizacional. | Diagnosticar e intervenir con programas que apunten al mejoramiento del clima organizacional. |
| Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y abuso de poder. | Generar estrategias de prevención y atención a situaciones de acoso laboral. |
| Fortalecer la política de género en la Institución. | Implementar estrategias que den cumplimiento a lo establecido en la política, en cuanto a la equidad de género y prevención de la violencia sexual. |

Fortalecimiento del clima organizacional

29. Diagnostico clima organizacional

Objetivo: La Fuerza Aérea Colombiana, a través del Plan Estratégico Institucional, planteó como uno de sus objetivos “Incorporar, fidelizar y promover el desarrollo del talento humano”, contando con talento humano suficiente, competente y motivado, que sea el soporte fundamental para el desarrollo de los procesos y el cumplimiento

de los objetivos institucionales (Fuerza Aérea Colombiana, 2020), objetivo que conlleva a fortalecer la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Fuerza, propiciar ambientes de trabajo en el marco del liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la motivación, el desarrollo y la capacitación del talento humano, entre otros.

La gestión de un adecuado clima organizacional se constituye en un factor fundamental para los procesos de gestión humana, al considerarse como fuente de fidelización y atracción de talento humano, generar compromiso y sentido de pertenencia a través de la construcción de ambientes éticos y de confianza que permitan a las personas al interior de la Institución con su potencial, alcanzar los objetivos estratégicos.

Descripción: El clima organizacional es una práctica institucional orientada a asegurar un ambiente laboral propicio, para que las personas que trabajan para la Fuerza Aérea Colombiana se sientan motivadas, comprometidas y convencidas que su aporte al logro de la estrategia es un factor crítico de éxito para la Institución.

Responsable: Jefatura de Potencial Humano - JEPHU

Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y abuso de poder.

30. Comité de acoso laboral

Objetivo: Establecer la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Fuerza Aérea Colombiana, como medida de prevención a las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre los servidores públicos que desempeñan sus funciones en la Institución.

Descripción: La Fuerza Aérea Colombiana cuenta con Resolución Número 790 de 02 octubre de 2019. Por la cual se dispone la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral al interior de la Fuerza Aérea Colombiana. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor público por parte del nominador, comandante directo, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno,

encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir el retiro del mismo.

Responsable: Jefatura Relaciones Laborales (JERLA)
Comité Acoso Laboral UMA.

Fortalecer la política de género en la Institución.

31. Prevención de la violencia sexual y equidad de género.

A través de la Directiva Permanente No. 036 del 2021. Lineamientos para el enfoque de género y prevención de violencias basadas en género con estándares OTAN para el personal de la Fuerza Aérea Colombiana, busca garantizar una vida libre de violencias, superación de brechas de desigualdad y la transformación cultural, en garantía de los derechos humanos integrales e interdependientes y la igualdad de género, a través de la Jefatura Familia y Bienestar Social se propone:

- a. Implementar la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública 2018-2027, dando cumplimiento a sus objetivos y líneas de acción.
- b. Semestralmente se socializarán boletines informativos con la temática de Equidad de Género y prevención de Violencia Basada en Género, con el propósito de afianzar los procesos de sensibilización y reflexión con referencia al tema.
- c. La Jefatura Familia y Bienestar Social, a través de la Oficina de Género implementará los protocolos de atención a la violencia basada en Género y Violencia Sexual.
- d. La Jefatura Familia y Bienestar Social alineada con la política de bienestar social sectorial implementará en el plan presencia el desarrollo de actividades de prevención de la violencia basada en género.
- e. Las acciones se desarrollarán a través de gestiones y convenios realizadas por la FAC con diferentes entidades del sector público y privado, con la ejecución de recursos de gastos de funcionamiento y humanos.

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social - OFGEN

Eje 4. Alianzas Interinstitucionales

| Eje 4. Alianzas Interinstitucionales | |
|--------------------------------------|---|
| Tema | Objetivo |
| Coordinación Interinstitucional. | <p>Celebrar alianzas público privadas, que apunten al mejoramiento de la calidad de vida del personal.</p> <p>Promover los programas de bienestar a través de los comités de bienestar.</p> |

Tema Coordinación Interinstitucional

32. Celebración Convenios y Alianzas Público Privadas (Academia).

Objetivo: Promover y fortalecer las alianzas empresariales que desde la Dirección de Bienestar Sectorial y de Salud DBSS del Ministerio de Defensa Nacional se gestionan.

Descripción: Dentro del programa Alianzas Empresariales del MDN, están vigentes descuentos en sectores de salud, belleza, deporte, educación, turismo, recreación, financieras, espectáculos, vehículos, inmobiliarias y de tecnología.

Para la consulta de las alianzas vigentes cada funcionario y su familia puede acceder a través de la APP Ministerio de Defensa Nacional en el link de “Alianzas de descuentos”, permitiéndole al usuario identificar la categoría del servicio al cual desea acceder.

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección de Bienestar y Calidad de Vida.

33. Comité de Bienestar

Objetivo: El Comité de bienestar es un órgano que diseña, planea y ejecuta los planes de Acción-Inversión y asesora al Comandante en programas y políticas de bienestar.

Descripción: El Comité de bienestar en las Unidades Militares Aéreas se reunirá de manera trimestral y extraordinaria cada vez que lo requiera. Estarán conformados por:

- a. Segundo Comandante y Jefe de Estado Mayor
- b. Comandante Grupo de Apoyo
- c. Comandante Escuadrilla Administrativa
- d. Jefe Departamento Desarrollo Humano
- e. Jefe Departamento Financiero
- f. Oficial Trabajador Social
- g. Oficial Psicólogo
- h. Un (01) representante del personal de Oficiales
- i. Un (01) representante del personal de Suboficiales
- j. Un (01) representante del personal civil
- k. Técnico Jefe de Comando
- l. Capellán

El quorum para la toma de decisiones estará respaldado cuando asistan la mitad más uno del total de los integrantes, siendo requisito obligatorio el voto del Segundo Comandante de la Unidad.

Funciones del Comité de Bienestar:

- a. Planear, coordinar y ejecutar las actividades de bienestar que se desarrollan durante el año para el personal de funcionarios y sus familias, alineado con las políticas expresadas por el mando a través de este plan.

- b. Ejecutar y controlar el gasto de los recursos por fondos de bienestar asignados a la dependencia bajo los parámetros establecidos en la normatividad vigente.
- c. Realizar el reporte con evidencias de las actividades desarrolladas con los fondos de bienestar.

Para el caso del Comando de la Fuerza Aérea, cada Jefatura o su equivalente, de manera interna delegará un personal encargado de la programación y ejecución de las actividades y los fondos de bienestar.

Las dependencias externas (CIAC, MDN, COGFM, SATENA, etc.) delegará un (1) funcionario militar (Oficial o Suboficial) ante el BACOF, que será nombrado por la Orden Semanal del BACOF y tendrá como función la ejecución de los recursos de los fondos de bienestar. Para lo anterior, el BACOF deberá realizar una reunión trimestral con los enlaces para dar los lineamientos de la ejecución de los recursos de bienestar y controlar la ejecución de los saldos, de tal forma que se invierta el 100% de los recursos girados de enero a octubre dentro de la anualidad, de acuerdo a lo establecido en el instructivo Fondos de Bienestar (GH-JEFAB-INS-010).

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de bienestar transformador (GH-JEFAB-FR-025)

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección de Bienestar y Calidad de Vida.

34. Fondos de Bienestar (Anexo A)

Objetivo: Realizar inversión de los recursos fondos de bienestar en programas de bienestar dirigidos al personal militar y sus familias, de acuerdo a los lineamientos de la resolución 1061 del 2005 y el procedimiento fondos de bienestar. (GH-JEFAB-INS-010.)

Descripción: A través del Comité de Bienestar las Unidades establecen el plan de acción e inversión (GH-JEFAB-FR-002), el cual deberá dar cuenta de las actividades,

cronograma e inversión de los fondos de bienestar y la escuadrilla administrativa que se ejecutarán en la vigencia, de acuerdo a las directrices de la Resolución 1061 del 2005.

El control del cumplimiento de las actividades establecidas en el Plan de Acción e inversión de los Fondos de Bienestar se realiza a través de la plataforma Suite Visión Empresarial (SVE).

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección de Bienestar y Calidad de Vida.

35. Bienestar Universitario (EMAVI-ESUFA y EPFAC)

Objetivo: Diseña y desarrolla un programa de bienestar universitario dirigido al personal de cadetes y alumnos a partir de sus necesidades, realidades y condiciones propias.

Descripción: Las Escuelas de Formación de la Fuerza Aérea Colombiana establecen los lineamientos de bienestar universitario enmarcados en los procesos de acreditación ante el Ministerio de Educación Nacional, con sus correspondientes aspectos a evaluar.

Las Escuelas deben realizar el proceso de autoevaluación de manera autónoma e independiente, con el propósito de facilitar los procesos internos de acreditación académica y de calidad ante el Consejo Nacional de Acreditación.

Lo anterior, en cumplimiento al artículo 28 de la Ley 30 de 1992 que plantea que “La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales.”

Responsable: Escuelas de Formación. (EMAVI-ESUFA-EPFAC)

36. Bienestar soldados

Comité Sentido de vida Soldados

Para garantizar el cumplimiento del programa y el desarrollo oportuno de las actividades, cada Unidad Militar debe nombrar el Comité de Sentido de Vida que será liderado por el Comandante del Grupo de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas. Debe estar conformado por:

- a. Comandante Grupo de Seguridad y Defensa de Bases.
- b. Comandantes de Escuadron/Esquadrilla GRUSE
- c. Jefe Establecimiento Sanidad Militar.
- d. Oficial Trabajo Social.
- e. Jefe Oficina de Comportamiento Humano.
- f. Capellán.

Funciones del comité:

- a. Elaborar y ejecutar anualmente el plan de actividades de bienestar para el personal de soldados; este procedimiento debe contemplar las áreas de capacitación, deporte, recreación y cultura.
- b. Hacer seguimiento de los casos especiales del personal de soldados que presentan novedades por sanidad o que requieren apoyo y soporte psicológico.
- c. Realizar los reportes trimestrales de avance del plan de actividades a la JEFAB - DIBIC, con las evidencias documentales y fotográficas.

Cada Grupo de Seguridad y Defensa de Bases lidera, elabora y ejecuta un Plan de Bienestar de Soldados, el cual propenderá por la generación de actividades en las diferentes dimensiones de recreación, capacitación, cultura, deporte y salud.

Herramienta de medición del impacto: *Formato informe plan de acción bienestar (GH-JEFAB-FR-020)*

Responsable: Grupo de Seguridad y Defensa de Bases

37. Plan de bienestar para la cárcel y penitenciaria

El Plan de bienestar para la cárcel y penitenciaria para miembros de la fuerza pública de media y mínima seguridad CPMS, se realizará en coordinación con el Comando Aéreo de Combate No.2, obispado castrense y la Caja de Compensación Familiar, desarrollando un programa de capacitación que permitan generar acciones desde el momento en que una persona ingresa al CPMS, durante el cumplimiento de la pena y retorno a la libertad.

El programa de reinserción incluye el plan bienestar en las áreas de recreación, cultura, deporte, capacitación, reeducación e intervención psicosocial, educacional y laboral; con el propósito de aportar en la mejora continua de la conducta y su desempeño al interior de la sociedad.

En coherencia con los principios de integralidad; así como a las diferentes realidades de cada uno de los internos jóvenes, se abarcan las siguientes áreas académica, recreativa, cultural, sanitaria, tiempo libre, familiar y preparación para la vida en comunidad.

Eje 5. Transversal - Transformación Digital

| Eje Transversal - Transformación Digital | |
|---|--|
| Tema | Objetivo |
| Creación de cultura digital para el bienestar. | Consolidar la cultura digital en la Fuerza Aérea Colombiana, a través de la capacitación y promoción del uso de las herramientas tecnológicas, que permitan la organización, sistematización y optimización de los procedimientos administrativos, generando bienestar organizacional. |
| Analítica de datos para el bienestar. | |
| Creación de ecosistemas digitales. | |

Tema Creación de cultura digital para el bienestar.

38. Capacitación en el uso de herramientas digitales, capacitación en el uso y aplicación de la analítica y protección a datos, y creación de ecosistemas digitales

Objetivo: Diseñar, adoptar y promover las políticas, planes, programas y proyectos del sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para la Fuerza Aérea Colombiana.

Descripción: La Fuerza Aérea Colombiana fundamenta su trabajo en estas áreas en la normatividad que emite el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, según la Ley 1341 o Ley de TIC, Dentro de sus funciones está incrementar y facilitar el acceso de todos los funcionarios a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de la Institución.

La Fuerza Aérea Colombiana a través de la Jefatura de Tecnología de la Información JETIC propenderá por el aprendizaje y capacitación permanente en materia de innovación tecnológica, protección de datos y creación de ecosistemas y contenidos digitales en tiempo real, o de forma asincrónica, en tiempo diferido, entre el grupo de personas que intervienen en las tareas, de acuerdo a las necesidades y requerimientos según el procedimiento GA-JETIC-PR-001 y el instructivo GA-JETIC-INS-001.

Responsable: Jefatura Tecnologías de la Información y comunicaciones - JETIC.

ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

Los recursos disponibles para la ejecución del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022, son los aprobados del Presupuesto Nacional, los consignados por concepto de Fondo de Bienestar (Resolución 1065 del 2005) y la gestión realizada por cada Unidad a través de las Escuadrillas Administrativas.

Así mismo, el recurso humano disponible con los diferentes comités y profesionales que trabajan en las diferentes áreas y especialidades de la Fuerza Aérea Colombiana.

RESPONSABILIDADES

El Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano CEODE realizará la consolidación de los reportes de gestión de los programas establecidos en el presente documento, con el objetivo de alimentar los porcentajes de cumplimiento del FURAG, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Cada uno de los programas mencionados en el presente documento, tiene un responsable, el cual debe realizar la planeación, medición y evaluación de los mismos, así como de ser necesario, desarrollar directrices y lineamientos que permitan la eficiente ejecución de los mismos.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano CEODE, realiza el control de los planes de acuerdo a las responsabilidades establecidas en el Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022.

Las Unidades Militares, a través de los Departamentos de Desarrollo Humano y en coordinación con el comité de bienestar, realizan las gestiones para dinamizar la ejecución de los planes de acción y tienen la responsabilidad de realizar el cargue de los soportes a la plataforma Suite Visión Empresarial (SVE) para el control de los indicadores de gestión y de impacto.

RIESGOS Y CONTROLES

En la implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022, se identifica 3 riesgos para la ejecución de las actividades:

- a. Riesgos sociopolíticos: La situación de orden público restringe la asistencia a

- las actividades por acuartelamiento o restricciones de asistencia.
- b. Riesgos naturales: Por factores del medio ambiente (lluvia, temblor, etc.) o cuarentena.
 - c. Riesgo organizacional: Por cancelación de las actividades de acuerdo a la planeación interna de cada Unidad o no asistencia del personal.

Las dependencias en todos los niveles de la organización, identificarán estos riesgos y realizarán una adecuada planeación, propendiendo por aplicar actividades virtuales en dado caso que el riesgo sea previsible.

EVALUACIÓN

La Jefatura Familia y Bienestar Social establece un indicador de percepción de bienestar transformador que permite medir de manera semestral y realizar la evaluación de la percepción de los programas de bienestar, familia y género de la FAC.

ANEXO A - Fondos de Bienestar

Lineamientos fondos de bienestar

Los fondos de bienestar son los definidos en Decreto 1211 de 1990 Artículo 102 parágrafo 2 “de la prima de vacaciones del personal de Oficiales y Suboficiales se descontará el valor correspondiente a tres días de sueldo básico que ingresará al fondo de bienestar y recreación del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares [...]”.

Los lineamientos que se deben tener en cuenta para la planeación, ejecución y uso de los fondos de bienestar se describen a continuación:

- a. La unidad a partir del oficio enviado por CEODE con la proyección de los recursos de la vigencia, realiza la planeación de la inversión de los recursos girados de enero a octubre, de tal forma que se ejecute el 100% dentro de cada vigencia, es decir a 31 de diciembre.

Los recursos distribuidos a las Unidades y correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de cada año; se deberán ejecutar máximo hasta el término del segundo trimestre de la vigencia siguiente.

Para el caso de COFAC, el BACOF deberá enviar una circular trimestral informando los saldos discriminados por Jefaturas del Comando de la Fuerza Aérea COFAC y dependencias externas, controlando y promoviendo que este recurso se ejecute.

- b. Los fondos de bienestar estarán orientados a satisfacer necesidades de bienestar del personal de Oficiales, Suboficiales y sus familias para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y el fortalecimiento de los valores institucionales.
- c. La inversión de los fondos de bienestar se realizará a través del diseño de planes y programas que deberán satisfacer las necesidades del personal militar y sus familias, por lo que deben partir de un estudio de necesidades (Diseño del Plan de Acción e Inversión) que permita identificar los focos críticos que en cada una de las dimensiones (familia, cultura, recreación, deporte, capacitación y desarrollo).
- d. La inversión de los fondos de bienestar debe hacerse garantizando una amplia cobertura que asegure el acceso del personal a los beneficios en cada una de

las dimensiones anteriormente citadas.

- e. La inversión de los fondos de bienestar que se hace a través del desarrollo de planes y programas deben ser monitoreados por el Comité de Bienestar periódicamente para garantizar que sean ejecutados de acuerdo a los lineamientos establecidos en este documento.
- f. Los fondos de bienestar se deben ejecutar en actividades (servicios) con amplia participación del personal militar y sus familias.

De acuerdo a lo anterior, se recomienda al momento de realizar la planeación tener en cuenta lo siguiente:

- a. Diseñar actividades culturales, deportivas y recreativas que involucren al mayor número de personal militar.
- b. Planear y realizar capacitaciones con metodologías que garanticen la participación de la mayoría del personal militar.
- c. Desarrollar actividades tendientes al reconocer a los funcionarios militares y/o equipos de trabajo. (Figura y equipo del trimestre)
- d. Diseñar actividades orientadas a promocionar el fortalecimiento en valores institucionales y/o familiares.
- e. Desarrollo de planes turísticos de bienestar y actividades complementarias.
- f. La evaluación y seguimiento de la inversión de los fondos de bienestar se realizará de acuerdo a los lineamientos establecidos en este documento y estarán a cargo de la Jefatura Familia y Bienestar Social, quien evaluará las actividades reportadas y los recursos invertidos cargados en la Suite Visión Empresarial.

- g. El cumplimiento del plan de actividades y la inversión de los fondos de bienestar serán objeto de verificación de las visitas de acompañamiento por parte de la Jefatura Familia y Bienestar Social.
- h. En referencia al artículo 14 de la Resolución 1061/2005 en donde se contempla dentro de los usos de los recursos: “Mantener sitios de recreación y ampliar instalaciones existentes para tal fin, promover y financiar centros vacacionales.” y “fomentar, promover y desarrollar toda clase de actividades de carácter social, cultural, deportivo y recreativo, tendiente al incremento del bienestar social del personal” se estableció la siguiente distribución de los Fondos de Bienestar:

50% a los Casinos Centrales de Oficiales y de Suboficiales.

50% a la Unidad de la que es orgánico el aportante.

Aclaraciones fondos de Bienestar

- a. Los recursos de fondo de bienestar del personal destinado a comisión en el exterior, deberán ser girados a la última Unidad Militar de la cual el funcionario fue orgánico.
- b. Los recursos de fondo de bienestar del personal que se retira de la institución deberán ser enviados a los respectivos Casinos.
- c. Los recursos obtenidos por descuento al personal orgánico de ARES serán adicionados y girados a GAORI, para que sean ejecutados por este Grupo Aéreo e incluyan en las actividades de Bienestar al personal orgánico de Ares.
- d. Los recursos obtenidos por descuento al personal orgánico de los Comandos Conjuntos CCON se destinaran en lo posible a la Unidad más cercana, para que sean ejecutados y los incluyan en las actividades de Bienestar al personal orgánico de estas dependencias.
- e. Los recursos provenientes de ESDEGUE, OMEGA y GROEA continuarán siendo ejecutados por esas dependencias.
- f. Los recursos del personal de la Oficina Asuntos Penitenciarios y Carcelarios ubicado en el CACOM-2, se deberán girar a esta Unidad y se deberá incluir el personal en las actividades programadas en la Unidad.

De acuerdo a la resolución 1061 de 2005 y las políticas emitidas en este documento, el fondo de bienestar no se podrá usar para:

- a. Crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o especie. (Resolución 1061/2005 página 2).
- b. Adquirir elementos protocolarios tales como bustos, monedas, botones, joyas, condecoraciones y otros elementos similares.
- c. Adquirir elementos que ingresen a inventarios tales como menajes, sillas, mesas, sábanas, toallas, televisores, neveras, electrodomésticos, vehículos, mantelería o similares.
- d. Compra de bonos de ningún tipo, vales, cupos o similares, entrega de elementos en especie.
- e. Para el caso de las UMA no está autorizado la inversión de los fondos de bienestar en proyectos de inversión que tengan como propósito cualquier intervención (mantenimiento, ampliación, remodelación, etc.) en la infraestructura de las instalaciones.

Saldos no ejecutados fondos de bienestar

Los recursos no ejecutados por las Unidades o dependencias del BACOF externas o internas dentro de la vigencia o anualidad de acuerdo al instructivo fondos de bienestar (GH-JEFAB-INS-010), se entenderán como saldos no ejecutados y deberán ser reasignados al BACOF para:

- La EPFAC y el Grupo de Educación Aeronáutica de ESUFA recibirán el 80% de un SMMLV por cada turno de curso de ascenso que realicen dentro de la vigencia.
- De continuar el saldo de este recurso en el BACOF, este se enviará a los Casinos Centrales de Oficiales y Suboficiales de manera equitativa (50% y 50%) para ser ejecutados en los proyectos de inversión aprobados por la junta directiva respectiva.

Fondos de bienestar en los Casinos Centrales Fuerza Aérea Colombiana

Los recursos deberán ejecutarse en proyectos de inversión de acuerdo a lo establecido en el Artículo 14 de la Resolución No.1061 de 2005:

“Mantener sitios de recreación y ampliar las instalaciones existentes que tengan amplia cobertura institucional, que incluyan recursos y medios internos e interinstitucionales disponibles, así como también promover y financiar centros recreacionales.”

Se entenderá por proyectos de inversión aquellos que generen alto impacto, de amplia cobertura institucional y accesibilidad. Estos proyectos deberán ser aprobados por la Junta Directiva de cada casino y será verificada por la Jefatura de Familia y Bienestar Social.

Los proyectos de inversión no podrán ser ejecutados en:

- a. Gastos de personal, es decir, salarios, nóminas paralelas, bonos, bonificaciones, subsidios, viáticos, beneficios directos en dinero o en especie, o todo aquello relacionado como tal en el Manual Clasificación Presupuestal Capítulo 3. Gastos de Personal.
- b. Adquisición de elementos de funcionamiento como vehículos, mantelería, estufas, menaje, sillas, televisores, camas, neveras, o todo aquello que ingrese a los inventarios.

- c. En gastos de funcionamiento relacionados con compra de mercados, insumos de cualquier tipo, arriendos, pago de servicios públicos, entre otros.

Los recursos de fondos de bienestar se deberán ejecutar únicamente en proyectos de inversión aprobados en Junta Directiva de cada Casino (CLOFA-CCSFA).

Los Casinos Centrales (CLOFA- CCSFA) no están sujetos a ejecutar el 100% de los recursos fondos de bienestar de manera anual, toda vez que su prioridad es el impacto y la racionalidad de la inversión.