

PLAN GENERAL DE BIENESTAR Y FAMILIA 2020 - 2021

MI FAMILIA MI FUERZA

“LA FUERZA AÉREA ES UNA FAMILIA, UNA CON LA CUAL NO SE COMPARTEN LAZOS DE CONSANGUINIDAD, PERO SÍ UNA FAMILIA DONDE LA UNEN FUERTES LAZOS DE AMISTAD Y LEALTAD”

FUERZA AÉREA COLOMBIANA



ASÍ SE VA A LAS ESTRELLAS



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

INTRODUCCIÓN

El Plan General de Bienestar y Familia (PGBF) está enmarcado en el sistema de estímulos de la Fuerza Aérea Colombiana y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida del personal militar, civil y sus familias, fomentando una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios, el alcance de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de la misión institucional.

El enfoque para el abordaje y la intervención en las áreas de bienestar y familia es interdisciplinario, los programas y servicios están orientados a ofrecer soluciones integrales a las necesidades del personal y sus familias en diferentes áreas y dimensiones de la persona. El PGB establece programas que atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los funcionarios y sus familias, para mejorar las dimensiones de salud, recreación, cultura y educación, identificadas a partir del diagnóstico global liderado por la Jefatura de Familia y Bienestar Social.

En este sentido, la política institucional MI FAMILIA MI FUERZA se implementó en la Fuerza Aérea desde el año 2010, con el propósito de comprender los ámbitos esenciales en el desarrollo de la persona: Familia, bienestar y trabajo. En consecuencia, se implementaron lineamientos y directrices de actuación soportadas en el bienestar integral de los miembros de la institución. De esta manera, han transcurrido 10 años y la Fuerza Aérea continúa liderando la construcción de ambientes laborales en los que se reconoce el talento humano como el activo más importante y el factor crítico para alcanzar el éxito, facilitando la gestión pública y aportando a la construcción de país.

Esta política institucional, se encuentra alineada a la política integral de bienestar del Sector Defensa que busca mejorar el bienestar y la moral de los miembros de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, para incrementar la calidad de los servicios, programas, planes y actividades que las Fuerzas en materia de bienestar realizan, reconociendo la labor y sacrificio de los héroes y sus familias.

Así se va a las estrellas.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO LEGAL	5
2. ALCANCE	6
3. OBJETIVO GENERAL	7
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
5. MARCO ESTRATÉGICO	7
6. MARCO CONCEPTUAL	9
6.1 Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).	9
6.2 Bienestar Laboral	10
7. TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS	12
8. PROGRAMAS DE BIENESTAR Y FAMILIA	13
8.1 Programa Fénix.....	14
8.2 Caja de Compensación Familiar	15
8.3 Hogar de paso.....	18
8.4 Aérea de Gimnasios Fuerza Aérea	21
8.5 Planes de Bienestar	22
8.6 Teletrabajo Fuerza Aérea Colombiana	24
8.7. Estrategia de Horarios Flexibles en la FAC.....	26
8.8. Política de Equidad de la Mujer.....	29
8.9. Oferta deportiva y de acondicionamiento físico FAC (JEA)	30
9. EJECUCIÓN PLAN GENERAL DE BIENESTAR Y FAMILIA.....	34
9.1 Comité de bienestar	34
9.2 Funciones del Comité de Bienestar:	35
9.3 Estudio de necesidades	35
9.4 Plan de acción e inversión	36
9.5 Fondos de bienestar en las Unidades Militares.....	36

9.6 Fondos de bienestar en los Casinos Fuerza Aérea Colombiana	39
9.7 Bienestar Universitario (EMAVI-ESUFA y EPFAC).....	40
9.8 Comité Sentido de vida Soldados	41
9.9 Bienestar personal de Soldados	42
9.10 Plan de bienestar para la cárcel y penitenciaria.....	44
9.11 Alojamiento militar	45
9.12 Programa servimos	45
9.13 Programa alianzas empresariales.....	46
9.14 Día del servidor público. (SEMEP).....	47
9.15 Promover el uso de la bicicleta	47
9.16 Coordinación Hospital Militar Central - HOMIC	48
9.17 Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía - Caja de Honor	48
10. PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN FAMILIAR	49
10.1 Diagnóstico Familiar.....	49
10.2 Lineamientos de protección a la Familia Militar.....	50
10.3 Programas Gestión Social.....	50
10.4 Equipo Móvil de Intervención Familiar (EMIF).....	51
10.5 Ruta de atención por fallecimiento personal militar activo.....	51
10.6 Programas para el apoyo integral a la familia	52
10.7 Psico-educación y apoyo integral a familias e individuos.....	52
10.8 Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.	53
10.9 Celebración del Día de la Familia Aérea.....	55
11. REGLAMENTO DE COMPENSACIÓN Y ESTIMULOS.....	55
12. RESPONSABILIDADES.....	57
13. SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	58
14. EVALUACIÓN	58

1. MARCO LEGAL

- a. Constitución Política de Colombia, Artículo No. 2.
- b. 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.”
- c. Ley 1811 DE 2016 "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito."
- d. Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”
- e. 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.
- f. 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.
- g. 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.
- h. Ley 1823 del 2017 por la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas.
- 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 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.

- k. Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38). Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- l. 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.
- m. Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- n. Resolución 4565 de 2018 por el cual se crea la política integral de bienestar del sector Defensa.
- o. Resolución 0867 de 2019 por la cual se reglamenta la creación del comité y subcomité de bienestar integral para la Fuerza Pública.
- p. Resolución 4565 de 2018 Política Integral de Bienestar del Sector Defensa.
- q. 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.
- r. Directiva Ministerial permanente No 027 de octubre de 2019: Apoyo Psicosocial y atención a la familia.
- s. Circular Externa No. 12 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.
- t. Política Integral de Bienestar y Familia del Sector Seguridad y Defensa 2018-2020 del Ministerio de Defensa Nacional.

2. ALCANCE

El Plan General de Bienestar y Familia (PGBF) 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 de la Institución 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.

3. OBJETIVO GENERAL

Promover las condiciones favorables en temas de familia, bienestar y calidad de vida laboral para los funcionarios y sus familias a través del diseño, implementación y ejecución de programas y servicios orientados al fortalecimiento de la vida familiar, generación de espacios para la recreación, deporte y cultura, además del fomento del desarrollo integral del personal.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer programas y lineamientos en materia de bienestar laboral.
- Mecanismos de protección a la familia militar.
- Fortalecer el plan de estímulos de la FAC

5. MARCO ESTRATÉGICO

El Plan General de Bienestar y Familia (PGBF) 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)

Por otro lado, el PGB está alineado con el Plan Estratégico Institucional 20112030 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.

La Política Integral de Bienestar del Sector Defensa 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.

En coherencia con lo anterior, el PGB 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 tiene como su centro de gravedad a los funcionarios públicos y los ciudadanos.

Finalmente, el PGB 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. (Disposición No. 026 del 22 de julio de 2019)*

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. *(Disposición No. 026 del 22 de julio de 2019)*

6. MARCO CONCEPTUAL

6.1 Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

El Plan General de Bienestar y Familia (PGBF) 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:

- Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.
- Ruta del Crecimiento: Liderando talento.
- Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos.
- Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien.
- 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. (p. 20).

Entonces, el PGB 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, en el marco de los valores institucionales (Honor, Valor, Compromiso, Seguridad e Integridad), contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional.

6.2 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 PGB tiene como objetivo fortalecer 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)

7. 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.

8. PROGRAMAS DE BIENESTAR Y FAMILIA

Los programas del Plan General de Bienestar y Familia en todos los niveles de la organización se establecen en las siguientes dimensiones:

Tabla 1. Dimensiones bienestar

Dimensión	Definición
Cultura	Son todas las actividades que se desarrollan para crear, difundir y promover la cultura.
Recreación	Son todas aquellas actividades y acciones que le permiten al funcionario y su familia contar con espacios de entretenimiento, diversión y buen uso del tiempo libre. Por ejemplo: Pasa día, match, ferias, recreación dirigida.
Desarrollo o capacitación	Son todas las actividades orientadas al desarrollo personal, liderada por la organización, respondiendo a las necesidades de los funcionarios y que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas del personal. Ejemplo seminarios, talleres, simposios.
Actividades experienciales	Son todas aquellas actividades que se desarrollan desde un enfoque de los Derechos humanos y se llevan a cabo con el fin de integrar al personal de la Unidad, tales como el día de la familia, el día del niño, de la secretaria, (días especiales).
Deporte y salud	Todas las actividades que promueven la práctica de un deporte o actividades que favorezcan el ejercicio.
Familia	Son todas aquellas actividades de prevención, promoción e intervención en pro de la unidad y armonía de las familias.
Calidad de Vida Laboral	Son aquellos programas institucionales tendientes a mejorar la calidad de vida del personal como alojamiento militar, hogar de paso, coordinación Hospital Militar Central (HOMIC).

La JEFAB elabora e implementa el Plan General de Bienestar y Familia para la FAC con el objetivo de promover las condiciones favorables en temas de familia, bienestar y calidad de vida para todos los funcionarios y sus familias a través del diseño, implementación y ejecución de programas y servicios orientados al fortalecimiento de la vida familiar, generación de espacios para la recreación, deporte y cultura, además del fomento del desarrollo integral del personal



Fuente: Elaboración propia DIBIC

8.1 Programa Fénix

Es un programa de asesoría y acompañamiento dirigido a las todas las familias del personal militar y civil, activo y retirado al cual le ha fallecido un ser querido.

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.

En este sentido la Dirección de Bienestar y Calidad de Vida tiene cobertura para todo el personal de la Fuerza Aérea Colombiana a través de la oficina de Coordinación de servicios funerarios, teléfono 3159800 – Extensión: 2215.



Fuente: Archivo digital JEFAB

8.2 Caja de Compensación Familiar

La Jefatura de Familia y Bienestar Social realiza las gestiones que permiten a los funcionarios FAC el disfrute de una oferta complementaria en recreación, cultura, deporte y turismo, a través de un convenio de colaboración con una Caja de Compensación Familiar, que estará supeditado a la disponibilidad presupuestal.

El objetivo del convenio de Colaboración con la Caja de Compensación Familiar consiste en afiliar a todo el personal a una para proveer condiciones favorables en materia de familia, bienestar y calidad de vida para la Fuerza Aérea Colombiana.

En consecuencia, la Caja de Compensación Familiar tiene como finalidad el desarrollo de actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas para el mejoramiento del estado físico y mental de los funcionarios y su familia, de esta manera las Cajas de Compensación a nivel nacional cuentan con escenarios deportivos y personal especializado para el desarrollo de las actividades deportivas, culturales, recreativas y de capacitación.

La Dirección de Bienestar y Calidad de Vida y su homólogo en las Unidades Militares, gestionarán los espacios y los recursos a través del convenio de colaboración con la caja de compensación y las alianzas realizadas con establecimientos dedicados al sano esparcimiento con el fin que el personal militar y civil de la institución acceda a los servicios de la caja de compensación familiar en la categoría de **afiliación A**.

Las actividades que se desarrollan en cada Unidad estarán alineadas al inicio de cada vigencia con un plan de acción que la Jefatura de Familia y Bienestar Social emite anualmente de acuerdo a las necesidades particulares de cada unidad y que se relación con:

- a. Actividades culturales: Teatro, danza, exposiciones artísticas, caminata ecológica, cine familiar.
- b. Actividades deportivas como: Crossfit, fitcombat, zumba, rumba, aeróbicos, bootcamp, ciclopaseos. Torneos en diferentes modalidades deportivas como baloncesto, natación, ciclismo, tenis, ping-pong y otras.
- c. Actividades recreativas: Visitas a parques temáticos, desafíos para el fortalecimiento de trabajo en equipo, pasa días en centros vacacionales.
- d. Actividades de capacitación, cursos cortos en ejes temáticos:

Fortalecimiento humano: Inteligencia emocional, trabajo en equipo, solución de conflictos y liderazgo empresarial.

Familia: Comunicación familiar, proyecto de vida, pautas de crianza, relación de pareja y procesos de duelo.

Recreación educativa: Técnicas de cocina básica, cocina tradicional, cocina saludable, coctelería.

Inglés: Básico, pre-intermedio, intermedio y avanzado.

Administración y emprendimiento: Habilidades técnicas en el trabajo, finanzas personales, gestión de proyectos, marketing y Excel básico.

e. Actividades experienciales

La Jefatura de Familia y Bienestar Social a través del convenio con la caja de compensación familiar coordinará actividades que desde el enfoque de los derechos humanos promuevan los valores institucionales de honor, valor, seguridad, compromiso e integridad, tales como:

- Día del niño
- Día de la madre
- Día de la mujer
- Día del padre
- Día de la familia
- Almuerzo de compañeros
- Novenas Navideñas

f. Plan presencia unidades militares

El programa está dirigido al personal militar y civil que se encuentra en Unidades Militares, su objetivo es llevar a cabo un plan presencia con actividades de recreación, deporte y cultura para los funcionarios y sus familias.

Para el éxito de esta actividad los Comandantes de las Unidades Militares deben generar las condiciones para la ejecución de las actividades y la autorización del personal para lograr una asistencia masiva de la población.

g. Droguerías, subsidios, turismo, educación, seguros, salud y vivienda.

La Caja de Compensación Familiar ofrece un portafolio de servicios en diferentes áreas que apuntan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios afiliados.

8.3 Hogar de paso

La Fuerza aérea en coordinación con la Acción social nuestra señora de Loreto, tiene bajo su cargo el funcionamiento del Hogar de Paso para el personal de soldados de la FAC y tiene como objetivo brindar hospedaje, alimentación y transporte para los soldados que prestan su servicio militar y personal civil de la Institución.

Este servicio es ofrecido para aquella población 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.



Fuente: Archivo digital JEFAB

El Hogar de Paso FAC está ubicado en la Ciudad de Bogotá, en la Dirección Transversal 3 # 47-41 Chapinero Alto, N° de Celular: 3125888653.

Procedimiento administrativo Hogar de Paso:

- a. Costo de \$22.000 la noche, incluye alimentación de acuerdo a su llegada o disponibilidad de horario.

- b. Servicio de hospedaje con habitaciones compartidas.
- c. El horario de funcionamiento para el check-in es a las 10:00 horas. El usuario debe cancelar diariamente el servicio.
- d. El personal militar y civil FAC fuera de Bogotá debe comunicarse al número anteriormente mencionado para realizar su respectiva reserva verificando la disponibilidad del Hogar de Paso FAC, brindando la información básica pertinente como: Nombres completos, fecha de ingreso y número de acompañantes.
- e. El personal militar o civil FAC que requiera ser subsidiado para alojarse en el Hogar de Paso FAC, debe realizar un oficio dirigido a la Acción Social Nuestra Señora de Loreto, especificando la situación particular que motiva la solicitud.
- f. El ingreso a las instalaciones está autorizado hasta las 20:00 horas.
- g. El personal hospedado debe cumplir con el reglamento interno del Hogar de Paso FAC, el cual será informado una vez ingrese.

Procedimiento para el ingreso del personal de soldados:

- a. Para la estadía de soldados activos, se debe enviar a la Jefatura de Familia y Bienestar un oficio por parte del Señor Comandante de la unidad Militar incluyendo nombre completo del soldado, contingente, nombre del comandante directo y número de celular de este, día y hora de la cita o anexar fotocopia del *voucher* de la programación de la cita. La documentación se debe entregar con mínimo un día de anterioridad para iniciar las acciones correspondientes para prestar el servicio de manera oportuna (transporte - alimentación).
- b. No se recibe personal de soldados que no tenga citas médicas programadas y formalizadas.

- c. Está prohibido el ingreso de usuarios con armamento o elementos corto punzantes.
- d. Los Comandantes de los Grupos de Seguridad y Defensa de Bases son los responsables de hacer el seguimiento al personal de soldados que son remitidos y trasladados a Bogotá por requerimientos médico, así mismo de la asignación de personal de cuadros para el ejercicio del proceso administrativo en los casos de urgencias y hospitalización, además de garantizar que este personal llegue con la documentación requerida para ser atendido por la especialidad tratante, indumentaria e implementos de aseo necesarios para su estadía en el Hogar de Paso.
- e. Las instalaciones del Hogar de Paso están ubicadas a dos cuadras del Hospital Militar Central, cuenta con instalaciones cómodas, televisión, gimnasio, agua caliente, comedor y áreas sociales, que permiten la interacción y bienestar del personal.

Asimismo, el personal de soldados cuenta con transporte para ser utilizado para los desplazamientos a las citas médicas, terapias o exámenes especializados.

- f. El personal de soldados hospedados en el Hogar de Paso sigue dependiendo orgánica y administrativamente de su unidad de origen, siendo de alta importancia el seguimiento y acompañamiento por parte de sus comandantes.

Nota: El Hogar de Paso no cuenta con la infraestructura y especialistas para realizar seguimiento y apoyo de personal con enfermedades de fácil transmisión y contagio, o alteraciones en su salud mental.

8.4 Área de Gimnasios Fuerza Aérea

El Programa de Gimnasios Militares de la Fuerza Aérea Colombiana está orientado a satisfacer las necesidades básicas de educación de los hijos del personal Militar y Civil, para ello a través de la Dirección de Bienestar en cabeza del Área Gimnasios Militares - AGIFA el Alto Mando emite políticas para la planificación, diseño y prestación del servicio educativo para preescolar, básica y media conforme a los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional para los cinco (05) Gimnasios Militares FAC ubicados en las diferentes Unidades Militares Aéreas, así.

- a. Gimnasio Militar FAC TC Flavio Angulo Piedrahita - CACOM-1
- b. Gimnasio Militar FAC CT Luis F. Gómez Niño - CACOM-2
- c. Gimnasio Militar FAC TC Luis F. Pinto - CACOM-4
- d. Gimnasio Militar FAC Tres Esquinas - CACOM-6
- e. Gimnasio Militar FAC - BACOF

El AGIFA y los Gimnasios Militares se orientan a ser una organización que responde a las expectativas de la Fuerza Aérea Colombiana, en cuanto a lo académico y lo formativo, manteniendo un sistema educativo estandarizado y de calidad, acorde con las exigencias del Ministerio de Educación Nacional para brindar bienestar a los integrantes y sus familias.

La asignación de cupos se desarrolla de acuerdo a las siguientes prioridades:

- Oficial, Suboficial y Civil de la Fuerza Aérea trasladado.
- Oficial, Suboficial y Civil de la Fuerza Aérea fallecido en combate.
- Oficial, Suboficial y Civil de la Fuerza Aérea fallecido en acto del servicio.
- Oficial, Suboficial y Civil activo al servicio de la Fuerza Aérea.
- Oficial, Suboficial de la Fuerza Aérea con asignación de sueldo de retiro.
- Civil de la Fuerza Aérea pensionado.
- Oficial, Suboficial y Civil activo al servicio de otras Fuerzas Militares y Policía Nacional.
- Oficial, Suboficial de otras Fuerzas con asignación de sueldo de retiro.

- Civil de otras Fuerzas pensionado.
- Particulares.

Es importante destacar que para el bienestar del personal que hace uso de los Gimnasios Militares FAC se cuenta con la estandarización de los programas académicos, así como los uniformes y manual de convivencia, lo que favorece la economía familiar en caso de traslado.

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>

8.5 Planes de Bienestar

El programa está orientado a propiciar un espacio de integración, recreación y esparcimiento para el personal de Oficiales, Suboficiales, Civiles y sus familias, en las diferentes sedes de los Clubes Vacacionales de la Fuerza Aérea Colombiana, Sedes Vacacionales de la Caja de Compensación Familiar y cajas aliadas.

Se buscan dos objetivos, el primero de ellos es propiciar espacios de recreación e integración al personal Militar, Civil y sus familias y el segundo es incentivar el desempeño superior, por ello los Comandantes en primera instancia seleccionarán aquel personal que por sus resultados operacionales y/o administrativos se destaquen por su excelente desempeño contribuyendo al cumplimiento de la Misión Institucional.

El Comando de Personal - COP a través de JEFAB-DIBIC, coordina y define con el Casino Central de Oficiales y Suboficiales, Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares y la Caja de Compensación Familiar la programación anual de los diferentes destinos con el fin de ser comunicados a los beneficiarios.

Plan de bienestar a Coveñas: El plan consiste en un viaje a la sede vacacional de Coveñas, por cinco (05) días y cuatro (04) noches (jueves a lunes), los cuales serán otorgados como permiso especial, además de contar con la disponibilidad

de transporte en vuelo FAC. Los costos por concepto de alojamiento y alimentación serán asumidos por el Oficial, quien deberá tener vigente la afiliación como socio del club para que se le aplique el descuento establecido para el plan.

Plan de bienestar a la sede vacacional “Los Trupillos”: El plan consiste en un viaje a la sede vacacional “Los Trupillos” en Santa Marta, por cinco (05) días y cuatro (04) noches (jueves a lunes), los cuales serán otorgados como permiso especial, además de contar con la disponibilidad de transporte en vuelo FAC. Los costos por concepto de alojamiento y alimentación serán asumidos por el Suboficial, quien deberá tener vigente la afiliación como socio del Círculo de Suboficiales para que se le aplique el descuento establecido para el plan.

Plan de bienestar a la sede vacacional de Villa de Leyva: El plan consiste en un viaje a la sede vacacional de Villa de Leyva, por cuatro (04) días y tres (03) noches (viernes a lunes), el transporte es vía terrestre en vehículo de la FAC, para los casos específicos de las Unidades fuera de la Guarnición de Bogotá, deberán responsabilizarse de las gestiones y coordinaciones necesarias para transportar al personal que hará uso del plan en la ciudad de Bogotá previo a la fecha de viaje.

Plan de bienestar a la sede vacacional de “Las Delicias”: El plan consiste en un viaje a la sede vacacional “Las Delicias” en Tocaima Cundinamarca, por cuatro (04) días y tres (03) noches (viernes a lunes), el transporte es vía terrestre en vehículo de la FAC, para los casos específicos de las Unidades fuera de la Guarnición de Bogotá, deberán responsabilizarse de transportar al personal que hará uso del plan en la ciudad de Bogotá previo a la fecha de viaje.

Plan de bienestar al Eje Cafetero: El plan consiste en un viaje a la sede vacacional Paraíso Cafetero del Círculo de Suboficiales de las FF.MM., por cuatro (04) días y tres (03) noches (viernes a lunes), el transporte es vuelo de apoyo FAC, para los casos específicos de las Unidades fuera de la guarnición de Bogotá, deberán responsabilizarse de transportar al personal que hará uso del plan en la ciudad de Bogotá previo a la fecha de viaje.

El valor por persona incluye alimentación completa, alojamiento, transporte terrestre (aeropuerto-hotel), visita al parque Panaca, Parque del Café y Recuca.

Pasadías sede vacacional Caja de Compensación Familiar: Los días de sol se realizan en las sedes de la Caja de Compensación Familiar y Cajas Aliadas, este plan consiste en:

- Un día de permiso
- Transporte ida y vuelta
- Seguro personal
- Refrigerio y almuerzo
- Acceso a las zonas recreativas

Esta actividad aplica para el personal (militar y civil) y sus familias y propende por reconocer el desempeño superior o generar cohesión e integración dentro de los grupos de trabajo.

8.6 Teletrabajo Fuerza Aérea Colombiana

El Teletrabajo como forma de organización laboral, consiste en el desempeño de actividades utilizando como soporte las tecnologías de información y la comunicación –TIC, para el contacto entre el trabajador y la empresa o entidad pública, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Regulado por la Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, que tiene como objetivo promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Y el Decreto 884 de 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 (...)”.

Beneficios del Teletrabajo:



Fuente: Elaboración propia DIFAM

Implementación del Teletrabajo en la FAC:

De acuerdo a la Ley 1221 de 2008, la Fuerza Aérea Colombiana establece políticas y lineamientos para la implementación del teletrabajo y sus formas, teniendo en cuenta mantener la capacidad operacional y el cumplimiento de la misión institucional como se enuncia a continuación:



Fuente: Elaboración propia DIFAM

La modalidad para la aplicación en la Fuerza Aérea Colombiana de acuerdo a la Ley 1221 de 2008 se relaciona de la siguiente manera:

- Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- Teletrabajador: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

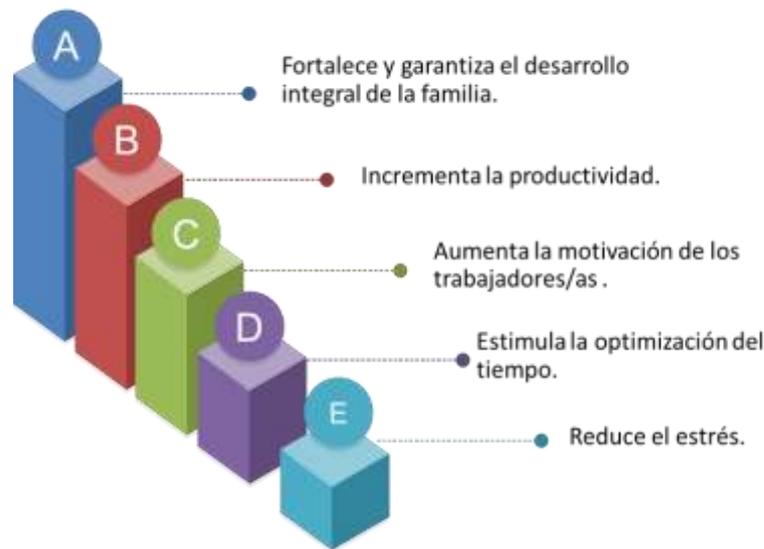
En consecuencia, los funcionarios de la Fuerza Aérea Colombiana, podrán acceder a esta modalidad, bajo condiciones especiales que deberán ser estudiadas por el Jefe de Jefatura y/o Comandante de la Unidad con apoyo del Comandante Directo, ya que la implementación del teletrabajo requiere de una planificación que oriente hacia el cumplimiento de sus funciones.

8.7. Estrategia de Horarios Flexibles en la FAC.

La Fuerza Aérea Colombiana orienta sus esfuerzos para velar por los intereses familiares y diseñar 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. De allí que se reconoce lo establecido en el artículo 23 del Decreto Ley 1567 de 1998 y 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 cuyo objetivo es fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, así como faculta a los empleadores para flexibilizar horarios de trabajadores para el acercamiento con los miembros de su familia.

En consecuencia la FAC, 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.

Beneficios:



Fuente: Elaboración propia DIFAM

Requisitos para la implementación:

- Funcionarios con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.
- Padre y/o Madre cabeza de familia con hijo(s) menores de edad o algún tipo de discapacidad.
- Funcionarios que tengan a cargo adultos mayores hasta el tercer grado de consanguinidad.
- Madres con hijos menores hasta los quince (15) meses de edad.

Modalidad de horario laboral flexible que aplican para FAC son:

- Horario fijo-variable. La empresa proporciona al empleado un abanico de horarios con diferentes horas de entrada y salida. El horario elegido se fijará como la jornada habitual. Esta modalidad permite a los padres acompañar o recoger a sus hijos del colegio, por lo que se implanta como una medida de conciliación familiar.
- Teletrabajo: Según la Ley 1221 de 2008 el Teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo.

- Bolsa de horas: La bolsa de horas hace referencia a la distribución irregular de la jornada de trabajo, De esta manera es posible que un mes o una semana debamos realizar más horas que otro, según la necesidad de la empresa. Las horas que no trabajas o trabajas de más se recogen en la bolsa de horas para poder luego disfrutarlas o devolverlas a la empresa los siguientes meses, Solo se podrá redistribuir un 10% de la jornada laboral del trabajador.

Requisitos:

Personal Militar: Solicitud escrita dirigida a Jefes de Jefatura y/o Comándate de la Unidad con apoyo de Jefe Directo.

Personal Civil: De acuerdo a lo establecido en la Circular Externa 100-008 de 2013, Departamento Administrativo de la Función Pública; Solicitud escrita dirigida al Comándate de la Fuerza Aérea Colombiana con apoyo de Jefes de Jefatura y/o Comándate de la Unidad y Jefe Directo, describiendo la programación de las modalidades de horario, respetando el límite máximo de cuarenta y cuatro 44 horas semanales que establece la Ley para la jornada laboral.

La solicitud debe ir acompañada de los siguientes documentos:

- a) Certificado médico expedido por la EPS a la que se encuentre afiliado el hijo del servidor público, donde conste la situación de discapacidad.
- b) Registro civil de nacimiento para demostrar el parentesco y la edad.
- c) Declaración ante notario de la calidad de padre y/o madre cabeza de familia.
- d) Demostración de parentesco con el adulto mayor y declaración ante notario sobre la condición de tenerlo bajo su cuidado.

Evaluación del desarrollo e impacto de los horarios laborales flexibles:

Para el personal Militar: El superior inmediato, realizará una evaluación escrita del desarrollo e impacto que ha tenido el horario laboral flexible en el funcionario,

con el fin de identificar el desempeño y el cumplimiento de las funciones asignados para la toma de acciones en cuanto si se continúa con este beneficio.

Para el personal Civil: El superior inmediato, realizará una evaluación escrita del desarrollo e impacto que ha tenido el horario laboral flexible en el funcionario, el cual será remitido con el respectivo conducto regular al Comandante de Comando de Personal.

8.8. Política de Equidad de la Mujer.

Esta política 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 de las mujeres y la igualdad de género, a través de la Jefatura de 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. Desarrollar Diagnostico Institucional de Género Participativo que permita retratar con rigor y de manera colectiva el estado presente de la Transversalización del enfoque de Género en ámbitos académicos y áreas de trabajo de toda la Fuerza, esto es, la presencia del tema en los diferentes niveles.
- c. Bimestralmente se socializarán boletines informativos con la temática de Equidad de Género, Enfoque Diferencial y Violencia Basada en Género, con apoyo del Departamento Estratégico de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos y vía correo institucional previa autorización de comunicaciones estratégicas de la Fuerza, con el propósito de abrir procesos de sensibilización y reflexión.

- d. La Jefatura de Familia y Bienestar Social, a través de la Oficina de Género realizará protocolos de atención a la Violencia Basada en Género y Acoso Sexual Laboral.
- e. La Jefatura de 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.
- f. Inclusión femenina en educación a través de la Jefatura de Educación Aeronáutica, buscará la participación de las mujeres militares en los diferentes cursos que otorga la fuerza en las diferentes especialidades.
- g. La Jefatura de Familia y Bienestar Social, con apoyo de la Jefatura de Salud, realizará programas de Salud y Derechos Sexuales Reproductivos.
- h. 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.

8.9. Oferta deportiva y de acondicionamiento físico FAC (JEA)

La Jefatura de Educación Aeronáutica quien lidera la actividad física en la Fuerza Aérea, propuso mediante oficio No FAC-S-2020-028766-CI del 17 de abril de 2020 los lineamientos del fortalecimiento del programa deportivo y de pruebas físicas:

D.P. N°12 del 2019 “EVALUACION PRUEBA FISICA PARA EL PERSONAL DE OFICIALES Y SUBOFICIALES DE LA FAC” (DP-JEA-012-2019)

Tiene como Objeto: Emitir normas, criterios e instrucciones de estricto cumplimiento, para la evaluación de los factores del mantenimiento de la relación talla-peso y el nivel de calidad física del evaluado, determinado en la Disposición del COGFM N. 016 de 2018.
D.P. N°05 del 2018

"PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO FISICO MILITAR SALUDABLE" –FITFAC (DP-05-2018)

Tiene como objeto promover hábitos de vida saludable y entornos saludables que permitan mantener el desempeño militar a nivel psicofísico del personal de la FAC, para

garantizar el cumplimiento de la misión institucional. El Programa está en cabeza de JEMFA, donde interactúan tres áreas principales (JEA, JEFSA y DIFRA), integradas mediante un Grupo Coordinador con el apoyo de expertos y se desarrolla a través de tres Líneas de Acción, así:

1. Primera Línea: acondicionamiento físico A través de esta línea se busca generar la cultura para la mejora y mantenimiento de la condición física, mediante actividades de información sobre la forma correcta de ejecución del entrenamiento para adquirir las aptitudes físicas en resistencia cardiorrespiratoria, resistencia muscular y la flexibilidad, requeridas para el cumplimiento de las actividades diarias propias del militar. En esta misma línea, el programa tiene la responsabilidad de capacitar y certificar a los Promotores de Acondicionamiento Físico, que son los encargados de guiar y motivar al personal de su dependencia hacia la cultura de hábitos de vida saludable.

El propósito principal de esta línea es acondicionar físicamente al militar, que requiere de ejercicio dosificado por lo menos de una hora diaria cuatro días a la semana. También se aclara que el programa no impone horarios, los comandantes a todo nivel y el militar, deben buscar las estrategias y los controles adecuados sin afectar el servicio, para lograr la práctica regular durante la semana.

Los encargados de llevar el control, son los promotores de acondicionamiento físico que, por intermedio de los gestores de cada unidad o dependencia, reportan el cumplimiento al grupo coordinador COFAC.

2. Segunda Línea: Hábitos Saludables El desarrollo de esta línea, tiene como fundamento la disponibilidad de información científica, confiable y veraz sobre nutrición, seguridad alimentaria, hábitos y estilos de vida saludable de fácil acceso para el personal, la cual es difundida por los diferentes medios de comunicación con que cuenta la FAC. Adicionalmente, se busca que en los sitios donde se oferte alimentación (propios y tercerizados) se cuente con opciones saludables que apliquen buenas prácticas de manufactura y oferten la alimentación en porciones nutricionalmente adecuadas. En esta línea también se abordan temas sobre hábitos que pueden traer consecuencias negativas para el desempeño del militar y su salud,

como son los asociados al descanso, tabaquismo, estrés y bebidas alcohólicas entre otros.

3. Tercera línea: Entornos Saludables: Con esta línea se pretende estructurar y desarrollar las actividades y/o proyectos tendientes al diseño, implementación, adecuación y uso de escenarios y entornos para entrenamiento y ejercicio en las Unidades Militares Aéreas de la FAC (gimnasios, senderos, ciclo-rutas, etc.) y a nivel central, para permitir que éstos ayuden al cumplimiento del propósito del Programa. Además, se busca concientizar al personal para que utilice los entornos cercanos a sus residencias, que les permita realizar acondicionamiento físico cuando no lo puedan desarrollar en las dependencias a la que pertenecen.

Como parte de los entornos saludables están los casinos propios, sobre los cuales se identifican y recomiendan al nivel central acciones de mejora relacionadas con los estándares existentes o necesarios para evitar las malas prácticas en la cadena de producción, preparación y distribución de alimentos que pueden ser perjudiciales para la salud.

GUIA TECNICA DE ENTRENAMIENTO FISICO “GUTEF” del 2019

La guía Técnica de Entrenamiento Físico, tiene como objeto promover la práctica de la actividad física en el personal Militar de la Fuerza Aérea Colombiana a través de un programa de entrenamiento físico planificado.

Esta guía es la base para la orientación del acondicionamiento físico realizado en el programa FITFAC, y para el mejoramiento del nivel de las pruebas físicas por parte del personal Militar.

PARTICIPACIÓN EN CARRERAS ATLÉTICAS.

La Jefatura de Educación Aeronáutica realiza la gestión y trámite para la participación del personal Militar y Civil en las siguientes carreras, previo cumplimiento de aprobación presupuestal y procesos contractuales:

Tabla 2. Carreras atléticas participa la FAC

No.	DESCRIPCIÓN	CUPOS
1	CARRERA DE LOS HÉROES	80
2	MEDIA MARATÓN DE BOGOTÁ	50
3	CARRERA BODYTECH 12K	50
4	CARRERA DE LA MUJER	50
5	CARRERA UNICEF 10K	50
	TOTAL	280

REALIZACIÓN DE ENCUENTROS DEPORTIVOS.

La Jefatura de Educación Aeronáutica realiza la organización de los encuentros deportivos de fútbol, baloncesto y voleibol del campeonato del Cuartel General COFAC. Los encuentros deportivos son realizados en el segundo semestre de cada año, entre los meses de Julio a noviembre.

PARTICIPACIÓN EN LOS JUEGOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

La Fuerza Aérea Colombiana participa en los Juegos de la Función Pública, en los diferentes deportes como: Baloncesto, Voleibol, Fútbol de salón y deportes individuales, de acuerdo a los cupos autorizados por el Ministerio del Deporte.

PROGRAMA FIT FAC

La Directiva 05 del 2018 "Programa de fortalecimiento del desempeño físico militar saludable FITFAC" tiene tres líneas de acción que aplican en el hogar y el entorno laboral.

- a. Hábitos de vida saludable (Dormir, No fumar, hidratación con agua y alimentación saludable).
- b. Acondicionamiento físico (Actividad física y ejercicio)
- c. Entornos saludables (casinos, áreas para realizar actividad física, etc.)

Estas líneas de acción están siendo ejecutadas a todo nivel en la FAC, todas las actividades impactan el entorno laboral así:

- Control de los productos que se ofrecen en las máquinas dispensadoras de comida
- Cumplimiento del horario para realizar actividad física
- Implementación, a través de Seguridad y salud en el trabajo, la realización de pausas activas, control de riesgos físicos y ergonómicos durante la jornada laboral presencial y teletrabajo.
- Control de la venta de productos alimenticios en casinos, bares y puestos tercerizados
- Cumplimiento de las funciones y actividades de los gestores de cultura física y de los promotores de acondicionamiento físico.

Mediante oficio No. No FAC-S-2020-032214-CI del 22 de abril de 2020, la Dirección de Medicina Aeroespacial envía las actividades para mejorar el entorno laboral del personal en el marco del programa FITFAC.

9. EJECUCIÓN PLAN GENERAL DE BIENESTAR Y FAMILIA

9.1 Comité de bienestar

El Comité de bienestar en la Base Aérea Comando Fuerza Aérea - BACOF y en la Unidades Militares Aéreas se reunirá una vez al mes y estarán conformados por:

- a. Segundo Comandante y Jefe de Estado Mayor (excepto para el BACOF)
- b. Comandante Grupo de Apoyo
- c. Comandante Escuadrilla Administrativa
- d. Jefe Departamento Desarrollo Humano
- e. Oficial Trabajador Social
- f. Oficial Psicólogo
- g. Un (01) representante del personal de Oficiales
- h. Un (01) representante del personal de Suboficiales
- i. Un (01) representante del personal civil

- j. Técnico Jefe de Comando
- k. 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.

En el caso específico del BACOF, cada dependencia (COFAC, JEMFA, IGEFA, COA, CAF y COP) delegará de manera interna a un personal encargado de la programación de las actividades de bienestar por Jefaturas y a su vez la ejecución de los recursos de los Fondos de Bienestar. En referencia, a las reuniones mensuales, actividades y uso de recursos, esta información debe ser reportada al BACOF de acuerdo al procedimiento.

9.2 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.

9.3 Estudio de necesidades

El comité de bienestar llevará a cabo al inicio de cada vigencia un análisis o estudio de necesidades que en materia de bienestar se requiere para el personal de la Unidad. Esta tarea se realiza con el fin de establecer actividades pertinentes y de alto impacto para atender las necesidades más prioritarias del personal que serán reflejadas en el Plan de Acción e Inversión.

9.4 Plan de acción e inversión

A través del Comité de Bienestar las Unidades establecen el plan de acción e inversión, 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).

9.5 Fondos de bienestar en las Unidades Militares

Los fondos de bienestar son los definidos en Decreto 1211 de 1990 Artículo 102 párrafo 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 CEOPE con la proyección de los recursos de la vigencia, realiza la planeación de la inversión de los recursos de enero a octubre, de tal forma que se debe ejecutar el 100% del periodo en mención.

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.

- b. La unidad carga a la plataforma Suite Visión Empresarial el Plan de acción e inversión de estos recursos mediante formato (GH-JEFAB-FR-002)

- c. Se realiza el informe trimestral fondos de bienestar en el formato (GH-JEFAB-FR-009) y se deberá cargar los siguientes soportes: Acta de realización de la actividad (Registro fotográfico, descripción de la actividad, fecha, No, asistentes, objetivo, recursos invertidos) y Factura del proveedor.
- d. Lo anterior deberá cargarse a la Suite Visión Empresarial.
- e. 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.
- f. 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 que permita identificar los focos críticos que en cada una de las dimensiones (familia, cultura, recreación, deporte, capacitación y desarrollo).
- g. 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.
- h. 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.

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

- Diseñar actividades culturales, deportivas y recreativas que involucren al mayor número de personal militar.
- Planear y realizar capacitaciones con metodologías que garanticen la participación de la mayoría del personal militar.

- Desarrollar actividades tendientes al reconocer a los funcionarios militares y/o equipos de trabajo.
- Diseñar actividades orientadas a promocionar el fortalecimiento en valores institucionales y/o familiares.
- Desarrollo de planes turísticos de bienestar y actividades complementarias.
- Mantener sitios de recreación y ampliar las instalaciones existentes que tengan amplia cobertura institucional, que incluyan recursos y medios internos e interinstitucionales disponibles.
- 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:

Tabla 3. Distribución fondos de bienestar en los casinos y las escuelas

Dependencia	Porcentaje asignado
Club de Oficiales Fuerza Aérea Colombiana	50% del total de recursos existentes por Fondos de Bienestar de Oficiales.
Casino Central de Suboficiales Fuerza Aérea Colombiana.	50% del total de recursos existentes por Fondos de Bienestar de Suboficiales.
Escuela de Suboficiales de la Fuerza Aérea Colombiana.	33,33% de los alumnos que adelantan curso de ascenso.
Escuela de posgrados Fuerza Aérea Colombiana. (EPFAC)	33,33% de los alumnos que adelantan curso de ascenso.

- 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.

De otra parte, 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 de Familia y Bienestar Social.

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

- 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).
- Adquirir elementos protocolarios tales como bustos, monedas, botones, joyas, condecoraciones y otros elementos similares.
- Adquirir elementos que ingresen a inventarios tales como menajes, sillas, mesas, sábanas, toallas, televisores, neveras, electrodomésticos, vehículos, mantelería o similares.
- Compra de bonos de ningún tipo, vales, cupos o similares.

9.6 Fondos de bienestar en los Casinos 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:

- 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.
- Adquisición de elementos de funcionamiento como vehículos, mantelería, estufas, menaje, sillas, televisores, camas, neveras, o todo aquello que ingrese a los inventarios.
- 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 (CLOFACCSFA).

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.

9.7 Bienestar Universitario (EMAVI-ESUFA y EPFAC)

Las Escuelas de Formación de la Fuerza Aérea Colombiana diseña y desarrolla un programa de bienestar universitario dirigido al personal de cadetes y alumnos a partir de sus necesidades, realidades y condiciones propias. En este sentido, los lineamientos deben estar 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.”

9.8 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. Jefe Establecimiento Sanidad Militar.
- c. Oficial Trabajo Social.
- d. Jefe Oficina de Comportamiento Humano.
- e. Capellán.

Funciones del comité:

- 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.
- Hacer seguimiento de los casos especiales del personal de soldados que presentan novedades por sanidad o que requieren apoyo y soporte psicológico.
- Realizar los reportes trimestrales de avance del plan de actividades a la JEFAB - DIBIC, con las evidencias documentales y fotográficas.

9.9 Bienestar personal de Soldados

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; así como la promoción en salud mental y prevención de muertes fuera de combate.



Fuente: Elaboración propia DIBIC

Actividades culturales Soldados

La Jefatura de Familia y Bienestar Social a través de la Caja de Compensación Familiar y los Grupos de Seguridad en las Unidades Militares, propenden porque se vincule a todo el personal de soldados pertenecientes a las diferentes Unidades Militares en los Planes de bienestar.

Las actividades culturales que se realicen para el personal de soldados deben fortalecer los espacios para el fomento de la creación, disfrute de las expresiones culturales, deportivas, recreativas y de aprovechamiento del tiempo libre.

- Obras de teatro
- Boletas de cine
- Show de danzas

- Musicales

Actividades de recreación Soldados

La Jefatura de Familia y Bienestar social y los Grupos de Seguridad en las Unidades Militares asignarán los cupos para los soldados, con el fin que participen en las actividades que se mencionan a continuación:

- Pasa días en centros vacacionales (Almuerzo, refrigerio y transporte)
- Match
- Ferias recreativas
- Celebración de cumpleaños

Actividades de capacitación Soldados

Las Unidades Militares deben planear y ejecutar actividades de crecimiento y desarrollo de habilidades que permitan al personal de soldados mejorar el conocimiento y habilidades ocupacionales en áreas distintas al entrenamiento militar:

- Artesanías
- Carpintería
- Sistemas
- Emprendimiento

Actividades deportivas Soldados

Este programa tiene como finalidad el desarrollo de actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas para el mejoramiento del estado físico y mental de los soldados.

Las Unidades Militares, gestionan espacios y recursos a través del convenio de colaboración con la Caja de Compensación y las alianzas realizadas con

establecimientos dedicados al acondicionamiento físico para vincular al personal de soldados a las siguientes actividades:

- Campeonato Inter unidades de fútbol
- Caminatas ecológicas
- Actividades deportivas: Crossfit, fitcombat, zumba, rumba, aeróbicos, bootcamp, gimnasia, yoga, entre otros.
- Torneos en diferentes modalidades: Baloncesto, natación, ciclismo, tenis, ping-pong y otras.

9.10 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 desarrolla 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:

- Área de formación académica
- Área deportivo-recreativa
- Área laboral - área cultural
- Área higiénico - sanitaria
- Área de ocio y tiempo libre
- Área socio - familiar

- Preparación para la vida en la comunidad

9.11 Alojamiento militar

El alojamiento militar de la Fuerza Aérea Colombiana es un beneficio otorgado 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.

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 las disposiciones vigentes.

La Jefatura de Familia y Bienestar Social velará por que la política de asignación de vivienda militar se cumpla en la institución propendiendo por garantizar la calidad de vida del personal.

9.12 Programa servimos



El programa "Servimos" (<https://www.funcionpublica.gov.co/>) es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. A través de la Jefatura de familia y bienestar se propone:

- a. La Jefatura de Familia y bienestar social alineada con la política de bienestar sectorial implementará en el plan presencia que se lleva a cabo en todas las unidades militares de la Fuerza Aérea cuyo propósito es la socialización de las capacidades de la Jefatura, la visita de las diferentes alianzas que potencialmente tengan gran impacto en el fortalecimiento de la calidad de vida de los miembros de la Fuerza Pública y sus familias y apunten a satisfacer las necesidades reales y más urgentes del personal.
- b. Vía correo institucional y previa aprobación de comunicaciones estratégicas de la Fuerza se promoverán los servicios de las alianzas del programa servimos para que el personal conozca la oferta institucional de: Colpensiones, Fondo Nacional del Ahorro, Icetex, ESAP, La Previsora Seguros, SENA, Universidad Internacional de la Rioja.
- c. Se promoverá una feria institucional anual del programa servimos en las instalaciones de los clubs del personal de oficiales y suboficiales de la Fuerza.
- d. Se Realizará la promoción de la aplicación que existe en el Ministerio de Defensa Nacional y que contempla las alianzas con el sector privado.

9.13 Programa alianzas empresariales

El programa de alianzas empresariales tiene el propósito de mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la institución y sus familias al realizar una serie de gestiones empresariales con organizaciones del sector público y privado que ofrecen productos y servicios con tarifas preferenciales, de manera que se pueda impactar de manera positiva la economía doméstica.

Dentro del programa están vigentes empresas de salud, belleza, deporte, educación, turismo, recreación, financieras, espectáculos, vehículos, inmobiliarias y de tecnología, que han firmado alianzas con el Ministerio de Defensa Nacional.

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.

9.14 Día del servidor público. (SEMEP)

La Subjefatura de Estado Mayor Estrategía y Planeación liderará en la Fuerza Aérea Colombiana, la celebración del Día del Servidor Público el 27 de junio de cada año en todas las Unidades Militares de acuerdo a lo establecido en el Decreto 2865 de 2013. Para tal fin, 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.

9.15 Promover el uso de la bicicleta

En referencia a la 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, promoverán 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.

A partir de los anteriores criterios y en referencia al Artículo 5° de la Ley 1811 de 2016. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

- a. La Jefatura de familia y bienestar social enviará oficio solicitando a las Unidades Militares el desarrollo de estrategias para promover el uso de la bicicleta.
- b. Cada unidad militar deberá enviar de manera trimestral las estadísticas relacionadas con el uso de este medio de transporte.
- c. Se promoverá un premio anual de bienestar para la unidad que obtenga mejores resultados con la promoción del uso de la bicicleta.

9.16 Coordinación Hospital Militar Central - HOMIC

La Coordinación del Hospital Militar Central tiene como misión 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.

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

9.17 Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía - Caja de Honor

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:

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

10. PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN FAMILIAR

10.1 Diagnóstico Familiar

La Jefatura de Familia y Bienestar Social a través de la Dirección de Familia, busca generar un acercamiento a diferentes realidades de las familias en la Fuerza Aérea Colombiana, por tal motivo se realiza la caracterización familiar como herramienta que permite ampliar el conocimiento acerca de las dinámicas sociales y familiares al interior de la institución. En tal sentido, la intervención en temas de familia será inclusivo, ayudando a organizar la información obtenida sobre las condiciones físicas, materiales, sociales y comunitarias, para optimizar procesos de planeación y toma de decisiones en la asesoría individual y familiar, emitiendo los lineamientos para la ejecución del plan de acción en las Unidades Militares de la FAC.

La metodología para la recolección de la información, se realiza a través de la participación de todas las Unidades de la Fuerza Colombiana, encaminadas a dos dimensiones: transversal de la familia (el aquí y ahora) y longitudinal revelando la historia de la familia desde su constitución.

Tabla 4. Metodología recolección información

Determinar áreas o aspectos familiares donde existen problemas que dificulten un adecuado funcionamiento de la familia.	Jerarquización de las problemáticas y determinación de los aspectos a fortalecer.	Determinar áreas potenciales para construir estrategias de intervención que estén acorde con las diferentes dinámicas familiares.	Determinar en qué medida se lograron los objetivos del plan de trabajo.
---	---	---	---

Este ejercicio se efectúa con el personal militar y civil; el cual es aplicado por los profesionales de Trabajo Social o quien haga sus veces.

10.2 Lineamientos de protección a la Familia Militar

La Jefatura de Familia y Bienestar Social, emite de acuerdo a las directrices del alto mando, los lineamientos de protección a la familia en la Fuerza Aérea Colombiana, a partir del respeto a los derechos humanos, la equidad y la perspectiva de género. Por lo consiguiente la Fuerza Aérea genera programas de promoción, prevención e intervención en familia.

10.3 Programas Gestión Social

Los programas de Gestión Social en la Fuerza Aérea Colombiana, se constituye como estrategia de intervención y seguimiento al personal militar, civil y sus familias en estado vulnerable, a fin de contribuir al bienestar y fortalecimiento de su calidad de vida.



Fuente: Elaboración propia DIFAM

10.4 Equipo Móvil de Intervención Familiar (EMIF)

El EMIF se constituye, en una red de apoyo multidisciplinario Institucional que se enmarca en parámetros de integridad, donde el objetivo principal es la construcción armónica y coordinada de metodologías, con el fin primordial de lograr objetivos de prevención, atención y acompañamiento que beneficie a las familias y brinde las herramientas necesarias para la toma de decisiones, desde los diferentes niveles del mando para cada situación.

10.5 Ruta de atención por fallecimiento personal militar activo

La Jefatura de Familia y Bienestar Social establece un protocolo de atención a las familias del personal militar activo que fallece, definiendo responsabilidades, roles y procedimientos de intervención, desde un enfoque interdisciplinario con el cual se propende por la participación y compromiso de actores institucionales. Para el desarrollo de estas acciones la Dirección de Familia diseña los lineamientos y emite los parámetros para el actuar profesional a partir de los planes de acción anual.

El objetivo es la activación de las redes de apoyo institucional y familiar, para facilitar la identificación de factores protectores que permitan el afrontamiento desde la postura resiliente por la pérdida de un ser querido.



Fuente: Elaboración propia DIFAM

10.6 Programas para el apoyo integral a la familia

La Jefatura de Familia y Bienestar social establece lineamientos para la realización de proyectos de investigación e intervención en el área de familia, a partir de las siguientes líneas enunciadas a continuación:

10.7 Psico-educación y apoyo integral a familias e individuos

A través de la Dirección de Familia planea, ejecuta y evalúa los programas de prevención, promoción e intervención familiar, buscando un mayor impacto en cada uno de los miembros de la FAC y sus familias.



Fuente: Elaboración propia DIFAM

Continuando el apoyo integral a la familia se desarrollan acciones tendientes a fortalecer vínculos y generación de escenarios exclusivos para la resignificación del concepto de familia, desde lo individual, familiar, social y laboral.



Día de la familia

Propiciar un espacio de integración y recreación para las familias, que reconozca la importancia de la Institución Familiar en la FAC.



Semana de la familia

Sensibilizar y fortalecer en los núcleos familiares de la Fuerza Aérea, los valores y principios familiares que contribuyen al mantenimiento y adquisición de las buenas prácticas institucionales.



Guías y Protocolos

Construcción de guías y protocolos de manejo sobre las temáticas más consultadas en temas de familia.

Fuente: Elaboración propia DIFAM

10.8 Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.

Por medio de la Ley No. 1823 del 2017, se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de 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.

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.

La Resolución 2423 de 2018, establece los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno

Laboral, así como las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que estas deben tener.

El uso de estas salas no exime de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia, la madre lactante podrá hacer uso de esta o desplazarse a su lugar de residencia, o ejercerlo en su lugar de trabajo.

¿A quiénes aplican?

- Todas las mujeres gestantes y madres en lactancia que trabajan en la entidad, sin importar el tipo de vinculación laboral.
- A otras madres en lactancia, que por razones laborales se encuentren en la entidad y requieran del servicio en cualquier momento de su estancia.
- Padres, familias y trabajadores, que participan en los procesos de formación sobre alimentación del lactante y del niño pequeño.

¿Cuáles son los Lineamientos?



Fuente: Elaboración propia DIFAM

Puntos de control:

- Estructuración del Plan de Acción que contemple las actividades, responsabilidades y metas a cumplir al interior de cada Unidad Militar cumpliendo con los Cinco Pasos definidos en los Lineamientos.
- La Política debe ser difundida a todos los funcionarios por los diferentes canales de comunicación institucional.
- Seguimiento al plan de trabajo.
- Encuesta de Satisfacción de Beneficiarias.

10.9 Celebración del Día de la Familia Aérea.

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*”, La Fuerza Aérea Colombiana constituyó el evento bajo la campaña "MI FAMILIA MI FUERZA", en el cual establece 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.

11. REGLAMENTO DE COMPENSACIÓN Y ESTIMULOS

La Fuerza Aérea cuenta con un sistema de compensación y estímulos, contemplado en el Reglamento de Compensación y Estímulos (RECOE) liderado por la Jefatura de 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. Este Reglamento tiene como propósito 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.

Para lo cual establece seis componentes de la compensación:



Fuente: Reglamento de compensación y estímulos RECOE (RG-140-2016)

Así mismo, la Fuerza Aérea Colombiana cuenta con un sistema de beneficios que busca incrementar el desarrollo profesional del personal, mejorar la calidad del trabajo y promover un adecuado balance entre la vida personal y el ambiente laboral. Está conformado por dos áreas de impacto.

Programas dirigidos a satisfacer necesidades básicas del personal.

Programas dirigidos a mejorar la calidad de vida laboral.



Fuente: Reglamento de Compensación y Estímulos FAC RECOE (RG-140-2016)

12. RESPONSABILIDADES

A nivel central la Jefatura de Familia y Bienestar Social tiene la responsabilidad de dinamizar, gestionar, planear y gestionar los recursos humanos y presupuestales para la puesta en marcha de los programas, a través de la firma de convenios y la asignación del presupuesto.

Los Comandantes de Unidad Militar, con el apoyo del Comité de Bienestar, tienen la responsabilidad de llevar a cabo el Plan General de Bienestar y Familia, apuntando al mejoramiento de la calidad de vida de todo su personal.

13. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

La Jefatura de Familia y Bienestar Social a través de la plataforma Suite Visión Empresarial (SVE), realiza los controles y el seguimiento a los planes de acción establecidos para el desarrollo del Plan General de Bienestar y Familia.

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.

14. EVALUACIÓN

La Jefatura de Familia y Bienestar Social establece un indicador de percepción de bienestar que permite medir y realizar la evaluación del Plan General de Bienestar y Familia de manera trimestral, a partir de esta medición las Unidades Militares realizan los respectivos planes de trabajo.

Así mismo, las Unidades Militares realizan el cargue a la Suite Visión Empresarial de las actividades realizadas para el seguimiento por parte de la Jefatura de Familia y Bienestar Social.