PLAN DE BIENESTAR TRANSFORMADOR, FAMILIA, GÉNERO E INCENTIVOS 2025

FUERZA AEROESPACIAL
COLOMBIANA

SIC ITUR AD ASTRA

ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2025, presenta los programas que apuntan a contribuir al mejoramiento en el bienestar, la calidad de vida y el sentido de pertenencia del personal militar y 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, alianzas de descuentos, 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.

La razón de ser de la Fuerza Aeroespacial Colombiana radica en el servicio que brinda al pueblo colombiano. Es por ello que buscamos funcionarios comprometidos e integros con la más alta vocación de servicio. En consecuencia, la institución ofrece un sistema de bienestar e incentivos que coloca 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 hacen parte de la esencia de la Fuerza Aeroespacial 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 generé altos niveles de confianza en la ciudadanía, porque volamos, entrenamos y combatimos para vencer.

Así se va a las estrellas

CONTENIDO

MARCO LEGAL 6

ALCANCE 8

Eje 1. Equilibrio Psicosocial..... 26

Tema: Psicosocial. 26

1. Bienestar espiritual 26

2. Programa FENIX (Servicios funerarios)..... 27

3. Hogar de paso 27

4. Oferta deportiva y de acondicionamiento físico FAC. 28

Tema: Equilibrio Vida Personal, Familiar y Laboral. 28

6. Celebración día de la familia..... 29

7. Salas amigas de la familia lactante..... 30

8. Caja de Compensación Familiar personal Militar 30

9. Plan de acción e inversión 31

10. Planes de bienestar y calidad de vida 32

11. Plan trabajo remoto 33

12. Programa retiro asistido..... 34

13. Promoción de la salud y prevención de enfermedades 34

14. Coordinación Hospital Militar Central..... 35

15. Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía - Caja Honor..... 36

16. Alojamiento militar 36

17. Programa servimos..... 37

18. Promover y socialización del uso de la bicicleta 38

19. Trabajo en casa 38

20. Permisos remunerados..... 39

21. Día del servidor público 40

22. Área de Gimnasios Fuerza Aeroespacial 40

Eje 2. Salud Mental. 41

Tema Higiene Mental 42

23. Entornos saludables 42

24. Teleorientación Psicología y Telemedicina 42

Tema: Prevención de nuevos riesgos a la salud 43

25. Manejo de la ansiedad y depresión 43

26. Prevención del sedentarismo. 44

27. App de salud mental 44

Eje 3. Diversidad e inclusión. 45

Tema: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad 45

28. Fortalecimiento del clima organizacional 45

29. Congreso de Familia y Género 46

Tema: Prevención, atención y medidas de protección 47

30. Comité de conviviencia laboral 47

31. Prevención de la violencia sexual y promoción de la equidad de género. 47

Eje 5. Transformación Digital 48

Tema Creación de cultura digital para el bienestar. 49

32. Creación, Capacitación y uso de herramientas digitales 49

33. Alianzas de bienestar MDN. 50

Tema: Analítica de datos para el bienestar 50

34. Encuesta de Bienestar, familia y género. 51

Tema: Creación de ecosistemas digitales 51

35. Reunión oficiales de trabajo social 51

Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público 52

Tema: Sentido de pertenencia y vocación por el servicio público 52

36. Sistema Compensación y Estímulos FAC. 52

37. Comité de Bienestar 53

38. Fondos de bienestar (Anexo A) 55

39. Bienestar Universitario (EMAVI-ESUFA y EPFAC) 55

40. Bienestar Soldados de Aviación. 56

41. Plan de bienestar para la cárcel y penitenciaria 57

ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA 58

RESPONSABILIDADES 58

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 59

RIESGOS Y CONTROLES 59

EVALUACIÓN 60

ANEXO A 61

Familia 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 Titulo 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 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.

g. Ley 2088 de 2021 “Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras Disposiciones”.
h. Decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Capitulo II sistema de estímulos.
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. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. “Colombia, potencia mundial de la vida”
l. Directiva Ministerial permanente No 027 de octubre de 2019: Apoyo Psicosocial y atención a la familia.
m. 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.
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. 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.
q. CONPES 3992 de 2020. Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.
r. Programa Nacional de Bienestar 2023-2024.

s. Política Pública Sectorial de Transversalización del enfoque de Género para el personal uniformado de la Fuerza Pública.

Fuente: archivo digital DIFAM

ALCANCE

El Plan Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2025, es aplicable a todo el personal militar y civil de la Fuerza Aeroespacial 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.

OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y que a su vez se refleje en el

aumento de su productividad, gracias a la motivación y al desarrollo profesional y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a. Implementar el concepto de bienestar transformador como la construcción de un sentido de pertenencia en los servidores públicos, que les que permita reconocer y valorar el sistema de bienestar y estímulos de la Fuerza Aeroespacial 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 practices de autocuidado 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 de prevención de factores de riesgo piscosocia, 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 2025, 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 públicas deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, donde se 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).

De igual manera, se enmarca en la Política Integral de Bienestar del Sector Defensa, la cual es el resultado del trabajo conjunto y coordinado entre el Ministerio de Defensa Nacional, 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 consecuencia, este Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2025 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 Aeroespacial Colombiana, especialmente en las Unidades más apartadas y con menos facilidades.

Es así, como el Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2025 se enmarca en la Estrategia para el desarrollo aéreo y espacial de la Fuerza Aeroespacial Colombiana 2042, el cual establece dentro de las Políticas Institucionales del Talento Humano el BIENESTAR.

Fuente: archivo digital DIFAM

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 2025 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.

MARCO CONCEPTUAL

Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

El Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2025, hace parte del Sistema de Estímulos de la Fuerza Aeroespacial 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 2025, concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Fuerza Aeroespacial 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 Aeroespacial

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 2025, apunta a contribuir al mejoramiento 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 regulares y bachilleres no incluye núcleo familiar.
b. Los programas descritos en el presente plan van dirigidos a los funcionarios de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, comprendido por el personal militar (oficiales, suboficiales y soldados profesionales), soldados regulares-bachilleres y civiles.
c. 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.
d. Los programas de bienestar laboral propenderán por la ampliación de la cobertura en los servicios para el personal de oficiales, suboficiales, soldados profesionales, soldados regulares-bachilleres y civiles.
e. 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.
f. 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 Militar y Civil de la Fuerza Aeroespacial 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 los grados y especialidades en la que se desempeña, en las condiciones óptimas que permiten estados de compromiso y concentración para

volar, entrenar y combatir para vencer y dominar en el aire, el espacio y el ciberespacio.

Fuente: Archivo digital OFGEN

DIAGNÓSTICO DE FAMILIA Y BIENESTAR

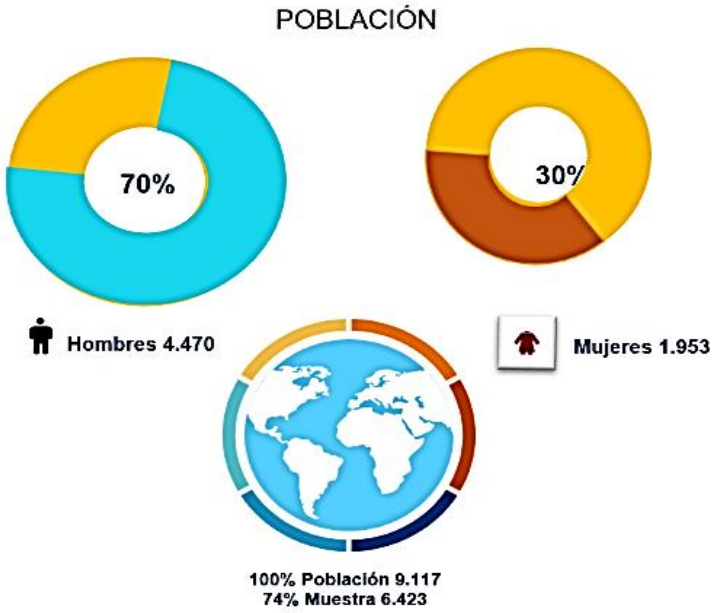
Caracterización Familiar

La Jefatura de Familia y Bienestar Social en cabeza de la Dirección de Familia, busca generar estrategias a través del instrumento de caracterización familiar aplicado al personal de la institución para tener un acercamiento a la realidad de las familias que hacen parte de la FAC, esta herramienta permite identificar las características y dinámicas familiares, además de las fortalezas y aspectos por mejorar de las familias, adicional arroja un contexto social de los funcionarios de la institución, logrando describir las situaciones particulares a nivel general de las familias de la FAC y narrar situaciones especiales en cada una de las Unidades Militares Aeroespacial y dependencias externas, lo que reforzará los planes de acción para intervenir en temas de índole familiar y generar acciones tendientes a fortalecer el vínculo familiar, además de dirigir y ejecutar de manera eficaz el Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2025.

A continuación, se describe el perfil socio demográfico de los funcionarios de la FAC que aplicaron a la encuesta de caracterización familiar en el año inmediatamente anterior, 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 official professional en Trabajo Social deberá concentrar sus esfuerzos al interior de la Institución.

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

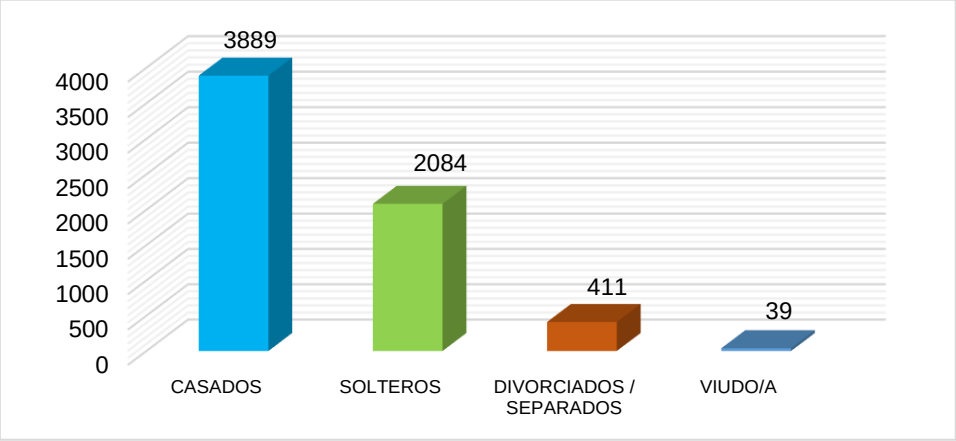
Gráfica No. 1. Población



Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2023.

Del total de personal de la FAC que corresponde a 9.117 personas, 6423 diligenciaron el instrumento, lo que corresponde al 74% de la población, siendo una muestra válida y representativa, 4.470 hombres, correspondiente al 70% de la muestra y 1.953 mujeres, equivalente al 30% restante, concordante con la proporción actual en la Fuerza, discriminados así; **1.844 oficiales** - 536 mujeres y 1308 hombres, **2.650 suboficiales** - 464 mujeres y 2.186 hombres, **1.929 civiles** – 953 mujeres y 973 hombres.

Gráfica No. 2. Estado Civil



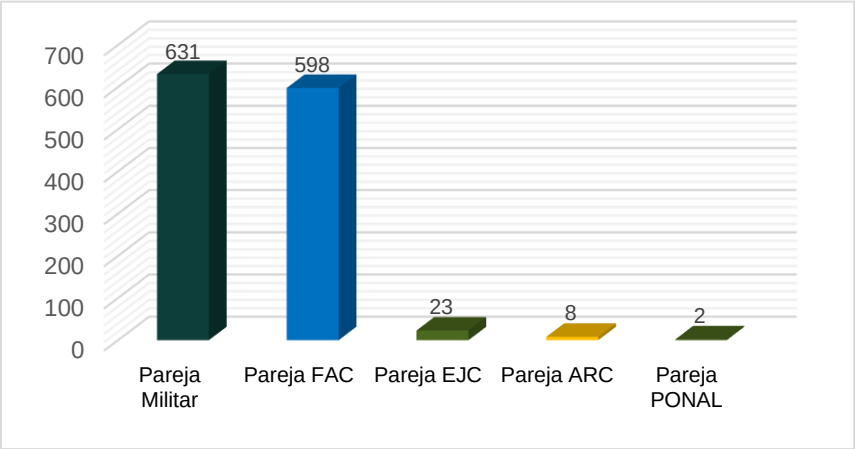
Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2023.

Respecto a su situación familiar, se evidencian 3.889 personas cuyo estado civil es casado, lo que equivale al 61%, frente al personal soltero son 2.184 funcionarios que equivale al 32%, 411 personas se ubican entre separados/divorciados lo que equivale al 7% y 39 personas son viudos o viudas, lo que equivale al 1%.

Se evidencia de esta forma que se mantiene predominancia del personal casado, de igual manera, se resalta la disminución porcentual de personal separado o divorciado en referencia a los resultados obtenidos en la caracterización 2021, donde 502 funcionarios indicaban presentar este estado civil y en el 2023 se relaciona 411, presentando una disminución de 91 reportes.

La toma de decisión frente a la conformación de un matrimonio y los procesos de fortalecimiento en la relación de pareja evidencia la implementación de acciones que robustece los vínculos significativos dentro de la familia como estructura central social.

Gráfica No. 3. Matrimonio entre militares



Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2023.

Son 3.889 funcionarios los que se encuentran en estado civil casados, donde se evidencian 631 personas de la Fuerza Aeroespacial casados con pareja militar, siendo esto un 16% del total de esta población.

Frente al personal casado con militares de la Fuerza Aeroespacial, se encuentran 598 personas, es decir el 95%, mientras 23 personas se hallan casadas con pareja del Ejército Nacional correspondiente al 4%, 8 personas están casadas con pareja militar de la Armada Nacional correspondiente al 0.7%, y 2 personas están casadas con pareja de la Policía Nacional correspondiente al 0.3%.

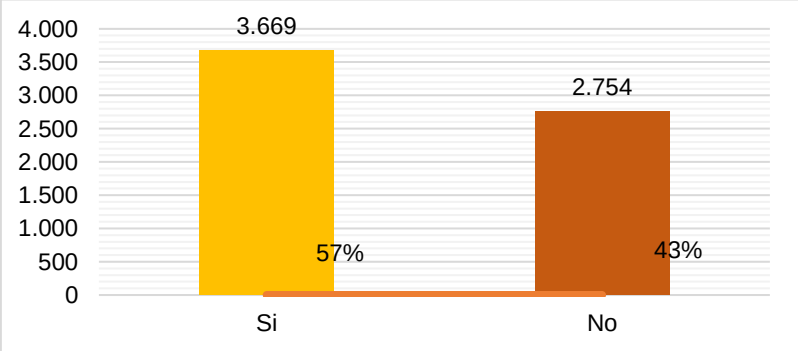
Las parejas militares de la FAC, presentan unas dinámicas especiales, ya que están sujetas a temas relacionados con traslados o activación de redes de apoyo en caso de contar con hijos menores de edad o en situación de discapacidad; esto implica suplir el cuidado de los hijos frente a los requerimientos misionales de la Institución, y de esta forma equilibrar los temas de familia-trabajo, motivo por el cual se han incluido dentro de la Directiva Permanente 022 de 2022, lineamientos de familia para el personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Frente a las últimas categorías relacionadas con el personal casado con funcionarios de la ARC y la PONAL, si bien solo representan el 1%, 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 misión de las instituciones.

Frente a lo identificado de manera general, se puede decir que en el personal casado predomina el diálogo para la resolución de conflictos, las relaciones estables y cercanas, siendo representado aproximadamente por el 97% del total de la población casada, sin embargo, se evidencia que 138 personas refieren haber sido víctimas de violencia intrafamiliar, representado por el 3.5%, si bien es un valor bajo, se debe seguir trabajando en el diálogo como principal mecanismo para la resolución de conflictos al interior del hogar.

Otro aspecto relevante identificado es que 2.098 funcionarios tienen vivienda propia, lo que representa el 54% de la población que ya definieron el tema relacionado con la adquisición de un inmueble, de lo cual también se puede inferir que el funcionario y su pareja son aportantes a la economía del hogar, generando ello una mejor distribución de los gastos.

Gráfica No. 5. Personal con hijos

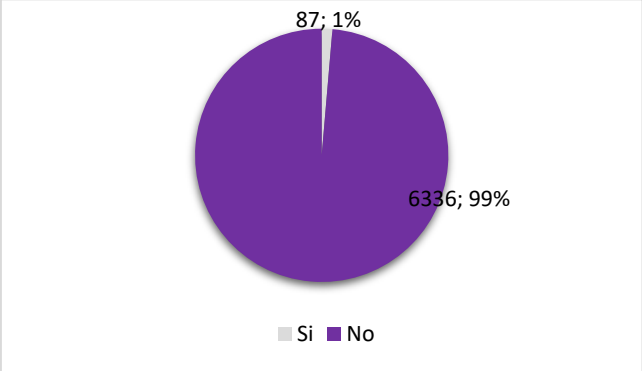


Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2023.

Frente al tema relacionado con los hijos, se evidencia que 3.669 funcionarios indican que tienen hijos; lo que representa el 57% del total del personal encuestado y 2.754 personas indican no tener, lo que corresponde al 43%. Frente a la cantidad de hijos, se identificó en los funcionarios; con uno solo hijo

a: 1.610; con dos hijos a: 1.415, con tres hijos a: 525, con cuatro hijos a: 100 y con cinco o más hijos a 19 funcionarios. Dado que el 25% del total del personal participante en la caracterización tiene un solo hijo, se evidencia la tendencia en ese número, 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 y maternidad. Realizando un análisis de manera general, se puede decir que predomina la responsabilidad de ambos padres en cuanto a los deberes generados por el cuidado de los hijos, también se evidencia una relación cercana entre padres e hijos.

Gráfica No. 6. Personal Discapacidad / Funcionario



Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2023.

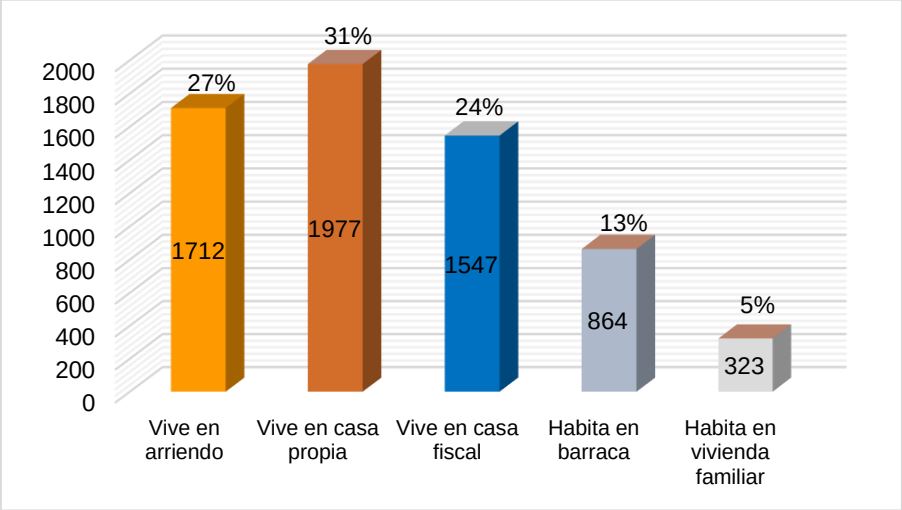
Frente al tema relacionado con discapacidad, se evidencian 87 funcionarios con un porcentaje del 1% sobre el total de la población encuestada; haciendo referencia al tipo, 64 personas reportan discapacidad física con un 74%, 12 personas discapacidad sensorial con un 14% y 11 personas otro tipo de discapacidades, correspondiendo al 12%.

De ahí la importancia de realizar acompañamiento y seguimiento a los casos especiales con el fin de fortalecer las redes de apoyo familiares y gestionar de acciones que involucren el mejoramiento de la calidad de vida del personal y de sus familias.

Con un porcentaje del 99%, los funcionarios manifiestan no tener ningún tipo de discapacidad para un total de 6.336 personas, lo que facilita el desarrollo de las

actividades personales, laborales y familiares sin inconveniente alguno. Es importante mencionar, la Jefatura de Familia y Bienestar Social – Dirección de Familia considera de forma especial la atención en aquellos casos que se identifican como parte de la población vulnerable, específicamente los hijos de los funcionarios que presentan algún tipo de discapacidad; por su parte la Jefatura de Salud suple los servicios médicos y asistenciales.

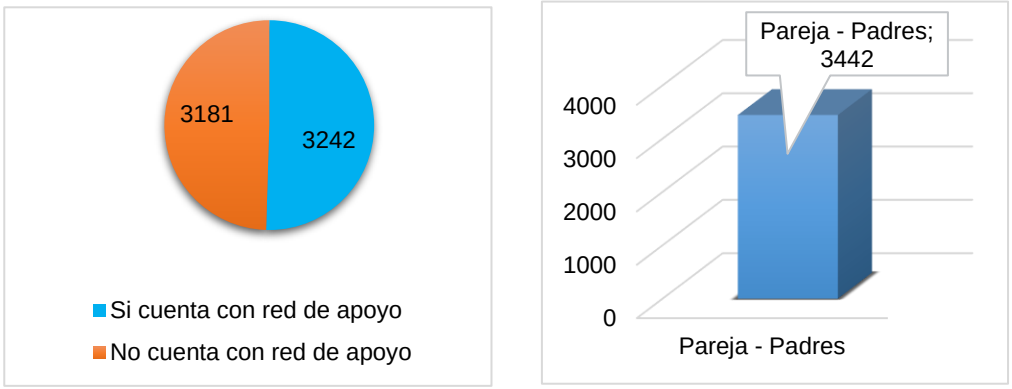
Gráfica No. 7. Tipo de vivienda



Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2023.

De acuerdo con los datos recopilados frente a la distribución de la población FAC en función de su tipo de vivienda, se puede observar que 1.977 personas lo que equivale al 31%, son propietarias de su vivienda y residen en la misma, 1.712 personas representado el 27% del total de encuestados viven en arriendo, por otro lado, 1.547 personas, es decir, un 24%, habitan en casa fiscal. Asimismo, 864 personas, lo que representa el 13%, viven en barracas y finalmente, 323 personas, lo que representa el 5%, residen en viviendas familiares.

Gráfica No. 8. Red de apoyo familiar en la ciudad respecto de cada unidad



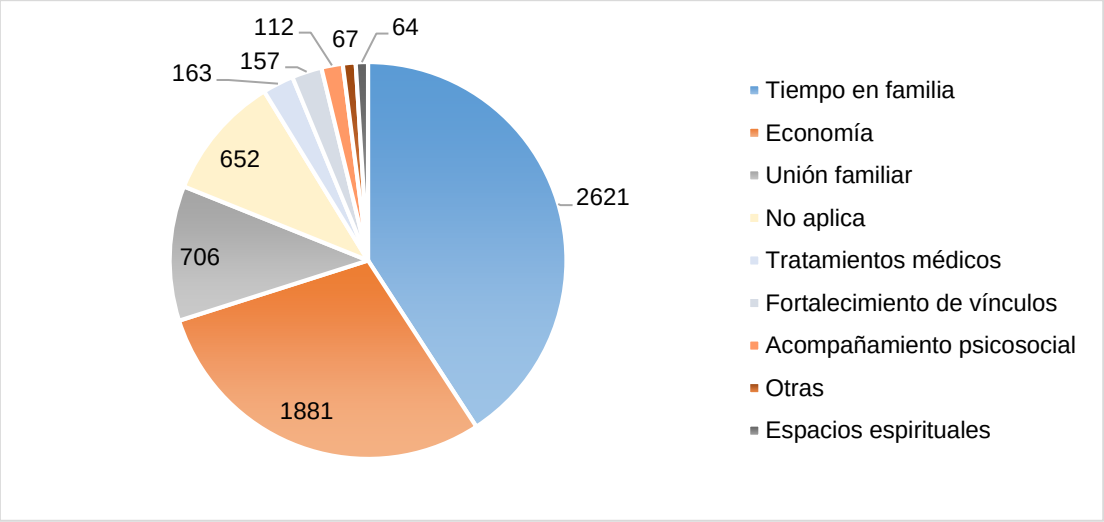
Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2023.

Los resultados muestran que el 50% de la muestra, 3.242 funcionarios, tiene una red de apoyo cercana en su lugar de residencia. Sin embargo, el otro 50% de la muestra, 3.181 funcionarios, no cuenta con familiares cercanos. Es importante que este último grupo propenda por gestionar redes de apoyo alternas para atender sus necesidades personales o familiares, además de acceder a los EMIF que la Institución ofrece para el acompañamiento en caso necesario.

Se identificó que el 54% de las redes de apoyo cercanas están compuestas por cónyuges y padres, de acuerdo con los datos recopilados y el 46% lo componen otras personas como familia extensa, amigos e instituciones.

En cuanto a las visitas a la familia de origen, el 41% (2.628) de los encuestados puede visitarlos más de cinco veces al año, seguido por el 36% (2.328) del personal que visita a su familia entre dos y cuatro veces al año, posteriormente se encuentra el 17% (1.106) solo puede hacerlo una vez al año, mientras que el 6% (361) no le aplica a esta opción.

Gráfica No. 9. Principales necesidades familiares



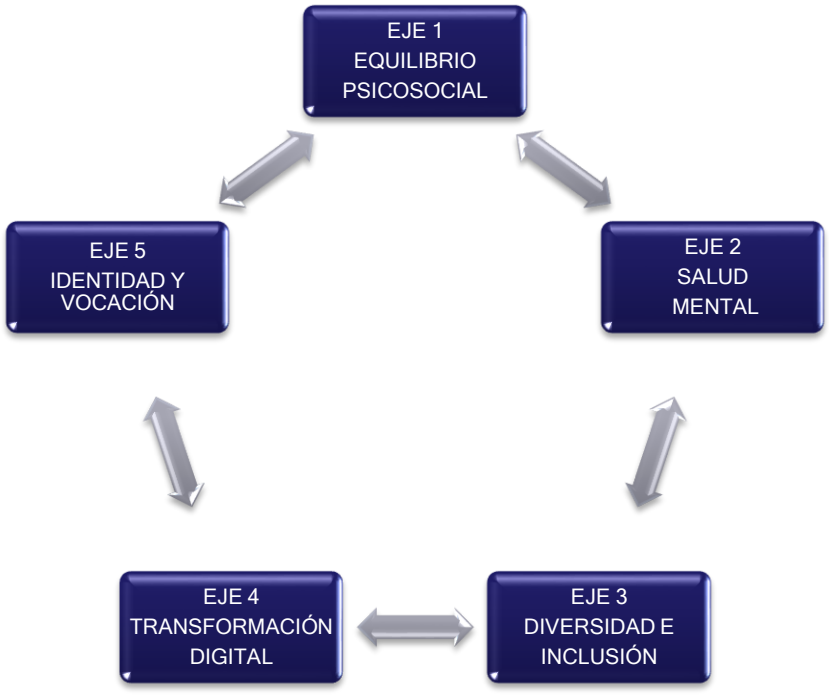
Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2023.

De los resultados de la encuenta se logró encontrar que 2.621 personas correspondiente al 41%, afirman necesitar más tiempo en familia, dado que las ocupaciones laborales y demás requerimientos, limitan ese espacio que esperan compartir; en segundo lugar se ubica la necesidad de mejorar las condiciones económicas, representado en 1.881 personas (29%), esto sustentado en las necesidades de sostenimiento familiar y proyecciones para mejorar su calidad de vida, frente a algunas variables que la sociedad impulsa; Como tercer punto se ubica la necesidad de unión familiar representado con 706 personas, representado en el 11% esto se sustenta frente a las dificultades socio familiares que pudieren motivar el distanciamiento de algunos integrantes de la familia y requieren apoyo psicosocial en algunos momentos de dificultad. 652 personas, representadas en 10% no refieren necesidades explícitas en torno a los temas familiares, 163 personas correspondientes al 3% mencionan la necesidad de continuar o acceder a tratamientos médicos, 157 personas representadas en un 2% refieren necesidades frente al fortalecimiento de vínculos al interior de la familia, 112 personas equivalentes al 2% mencionan la necesidad de atención psicosocial, 67 funcionarios representados en el 1% indican que son otras las actividades que desean fortalecen en familia, sin embargo, no se especifica cuáles y finalmente, 64 personas correspondientes al 1% indican la necesidad de fortalecer espacios espirituales.

Observando desde un panorama global, se puede concluir a través de esta información que, en temas de familia, se debe continuar trabajando en los programas y planes de acción establecidos en la Directiva N° 025 de 2024 lineamientos de familia, con el fin de fomentar el equilibrio que facilitará el tiempo en familia y con ello la unión familiar. Es pertinente resaltar que, dentro de los acompañamientos en familia, son los Equipos Móviles de Intervención Familiar EMIF, aunado al liderazgo del Trabajador social, quienes fortalecerán la difusión de los servicios de apoyo en familia y bienestar con los que cuenta nuestra Familia Aeroespacial en cada una de las Unidades Militares.

EJECUCIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2025 se divide en cinco Ejes temáticos, en concordancia con el Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026 establecido desde el Departamento de la Función Pública y el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.



Si bien se encuentran en una numeración es necesario precisar que cada eje es transversal y redunda de manera directa sobre los demás ejes, los cuales de manera interna se encuentran divididos por temas.

Eje 1. Equilibrio Psicosocial.

Eje 1. Equilibrio Psicosocial.	
Tema	**Objetivo**
Psicosocial.	Reconocer el bienestar espiritual y físico como elemento fundamental de las condiciones psicosociales del funcionario.
Equilibrio Vida Personal, Familiar y Laboral.	Contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral generando bienestar emocional en el funcionario.
Calidad de vida laboral.	Implementar programas que mejoren las condiciones y calidad de vida de los funcionarios públicos.

Tema: Psicosocial.

1. 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 transcendente, dando al individuo una sensación de identidad, actitudes positivas, armonía interior, y objetivo en la 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. Capellanía General FAC.

2. Programa FENIX (Servicios funerarios)

Objetivo: *A*sesorar 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 una red de apoyo institucional interna, desarrollado por un equipo interdisciplinario que tiene como finalidad orientar a la familia en temas administrativos, prestacionales y cobertura de 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.

3. Hogar de paso

Objetivo: Brindar hospedaje al personal de soldados de aviación 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 Aeroespacial o en el Hospital Militar Central.

Descripción: La Fuerza Aeroespacial 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, que busca disminuir los tiempos de traslado entre el hospedaje y los puntos de atención médica, favoreciendo la economía familiar del personal de soldados de la Institución.

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 Aeroespacial Colombiana.
Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Bienestar y Calidad de Vida.

4. 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 Aeroespacial 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).
Herramienta de medición del impacto: Reporte estadística trimestral.
(Suite Visión Empresarial).

Responsable: Jefatura de Educación Aérea y Espacial. UMA – Grupo de Educación Aeronáutica.

Tema: Equilibrio Vida Personal, Familiar y Laboral.

5. Política integral de Familia

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

Descripción: La Fuerza Aeroespacial Colombiana genera un conjunto de políticas programas, directivas, acciones, lineamientos y en materia de familia,

establecidas en la Directiva de Familia 022 del 2022. Lineamientos de Familia para el personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Cronograma: Mediante la plataforma Suite Visión Empresarial se realiza seguimiento al cronograma unificado desde la Jefatura de Familia y Bienestar Social, 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. (SuiteVisión Empresarial).

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

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 022 del 2022. Lineamientos de Familia para el personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Descripción: La Fuerza Aeroespacial 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. Sección de Familia y Bienestar Social UMAS.

7. 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: Jefatura Familia y Bienestar Social. Dirección Familia.

8. Caja de Compensación Familiar personal Militar

Objetivo: Celebrar un convenio de Colaboración con una Caja de Compensación Familiar con el fin de complementar la oferta de bienestar para el 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: Busca la afiliación de todo el personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, en la categoría que sea de mayor favorabilidad para la economía familiar, además como valor adicional se planea y realiza la ejecución de un Plan de Acción en las Unidades Militares Aéreas que contenga un componente de recreación, deporte, cultura, capacitación, turismo social, conmemoración de fechas y convenios (droguerías y supermercados). Así mismo, se realizará un Plan Presencia para los funcionarios que se encuentran ubicados en Unidades Lejanas, las cuales el acceso a los servicios individuales es limitado.

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. Sección de Familia y Bienestar Social UMAS.

9. 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 niño, día de la mujer, celebración cumpleaños, etc).

Descripción: El Comité de Bienestar de cada Unidad Militar Aérea debe elaborar 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 Bienesta.

10. Planes de bienestar y calidad de vida

Objetivo: Incentivar el desempeño superior y aumento en la acitud combativa del personal Militar y Civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana a través de la generación de espacios familiares que busquen el esparcimiento y turismo social.

Descripción: El plan de Bienestar y Calidad de vida es un paquete turístico que incluye, 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 Club de Oficiales y Casino Central de Suboficiales de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares y Caja de Compensación Familiar, a un menor costo que el ofrecido de manera comercial.

Así mismo, se llevan a cabo Planes de Intercambio, los cuales se realizan entre Unidades Militares Fuerza Aeroespacial Colombiana, 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.

11. Plan trabajo remoto

Objetivo: Generar espacios que permitan fortalecer el equilibrio entre trabajo y familia a través del trabajo remoto para incrementar la calidad de vida del personal y la fidelización Institucional.

Descripción: Se otorga a los señores Comandantes de Unidad la potestad de autorizar al personal bajo su mando, a que, en coordinación con el Club de Oficiales y el Casino Central de Suboficiales de la Fuerza Aéroespacial, se puedan desplazar a sus respectivos centros vacacionales (Villa de Leyva, Coveñas y Tocaima) en un Plan de trabajo remoto, accediendo de esta manera a descuentos en alojamiento y con tarifas para su beneficio.

El personal que sea autorizado para participar del Plan trabajo remoto cumplirá con flexibilidad el horario laboral en la modalidad virtual de acuerdo a lo estipulado por su Unidad. Asimismo, el personal podrá hacer uso de las instalaciones de los respectivos clubes en compañía de familiares e invitados, lo cual incluye alojamiento en cabaña y/o habitaciones de acuerdo a disponibilidad.

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

Responsable: Club de Oficiales FAC y Casino Central de Suboficiales FAC.

12. Programa retiro asistido

Objetivo: Fortalecer habilidades, para la construcción integral de un nuevo proyecto de vida del personal y familiar para los funcionarios que en tan próximos al 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 personales, familiares, sociales que le permitan 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.

13. Promoción de la salud y prevención de enfermedades

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.

Herramienta de medición del impacto: Reporte estadística trimestral. (Suite Visión Empresarial).

Responsable: Jefatura de Salud.

14. Coordinación Hospital Militar Central

Objetivo: Apoyar y orientar a los integrantes de la Fuerza Aeroespacial 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 Aeroespacial Colombiana tiene asignada una oficina de atención para los funcionarios y beneficiarios cuyo propósito está orientado a la asesoría de procedimientos administrativos dentro del Hospital Militar Central o acompañamiento y apoyo a los funcionarios que lo requieran que no cuenten con red de apoyo en la ciudad de Bogotá y no se encuentren dentro de la guarnición.

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.

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

Objetivo: Facilitar a sus afiliados pertenecientes a la Fuerza Aeroespacial Colombiana la adquisición de vivienda propia.

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:

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

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

Responsable: Enlace FAC - Caja Honor.

16. 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 Aeroespacial 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).
Al inicio de cada vigencia se nombra por Orden del Día el Comité Regional de Alojamiento Militar de cada Unidad Militar Aérea, el cual sesionará de manera ordinaria una vez cada semestre, y de manera extraordinaria cada vez que sea requerido. Asimismo, en el caso que se presenten cambios en sus integrantes, estos deben ser formalizados mediante la Orden del Día de la Unidad correspondiente. En la primera semana de febrero, las Unidades envían mediante el sistema de gestión documental HERMES, el soporte del nombramiento del Comité de Regional de Alojamiento Militar.

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.

17. 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.

18. 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 Aeroespacial 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 Aérea.

Tema: Calidad de vida laboral

19. Trabajo en casa

Objetivo: Implementar directrices encaminadas a la habilitación del desempeño de funciones a través de la modalidad de trabajo en casa, teniendo en cuenta la naturaleza del cargo y los tiempos establecidos en la normatividad vigente.

Descripción: 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 y autorizado por el Jefe Directo, los Departamentos de Desarrollo Humano o quien haga sus veces, y los señores Comandantes del nivel estratégico, operacional y táctico, teniendo en cuenta las disposiciones enmarcadas en la normatividad vigente y las instrucciones emitidas en el procedimiento establecido por el Comando de Desarrollo Humano.

Herramienta de medición del impacto: Reporte parte diario de personal UMA´S, reporte estadística trimestral.

Responsable: Jefatura de Relaciones Laborales. Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano. UMA - Departamento de Desarrollo Humano.

20. Permisos remunerados

Objetivo: Establecer dentro del sistema de estímulos de la Fuerza Aeroespacial 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.

Herramienta de medición del impacto: Reporte estadística trimestral. (Suite Visión Empresarial).

Responsable: Jefatura Relaciones Laborales.

21. 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 Aeroespacial 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.

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.

22. Área de Gimnasios Fuerza Aeroespacial

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

Descripción: Planificar, diseñar y prestar el servicio educativo para preescolar, básica y media para los hijos e hijas de los funcionarios de la Fuerza Aeroespacial, 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.

Eje 2. Salud Mental.

Eje 2. Salud Mental.	
Tema	**Objetivo**
Higiene Mental y Psicológica	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.	Establecer programas de atención de la salud mental y del cuidado del medio ambiente.

Tema Higiene Mental

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 optimas que les permitan desarrollarse profesionalmente y laboralmente.

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.

***Herramienta de medición del impacto*:** Reporte estadística trimestral. (Suite Visión Empresarial).

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

24. 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 Aeroespacial Colombiana.

Herramienta de medición del impacto: Reporte estadística trimestral. (Suite Visión Empresarial).

Responsable: Jefatura de Salud.

Tema: Prevención de nuevos riesgos a la salud

25. 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.

Herramienta de medición del impacto: Reporte estadística trimestral.

(Suite Visión Empresarial)

Responsable: Jefatura de Salud.

26. 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: Desde la Institucion se realizan procesos de sensibilización en estilos de vida saludables y el desarrollo de pausas activas, con las cuales se contribuye en la prevención del sedentarismo.

Herramienta de medición del impacto: Reporte estadística trimestral.
(Suite Visión Empresarial).

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

27. App de salud mental .

Objetivo: Ampliar en el personal de afiliados y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas militares el conocimiento sobre la salud mental.

Descripción: A través del uso de la Aplicación móvil los afiliados y beneficiarios podrán acceder a foros, preguntas orientadoras, noticias generales en salud, chat y un call center, con profesionales dispuestos a apoyar y orientar las 24 horas los siete días de la semana, en los temas relacionados con la salud mental.

Herramienta de medición del impacto: Reporte estadística trimestral.
(Suite Visión Empresarial).

Responsable: Jefatura de salud.

Eje 3. Diversidad e inclusión.

Eje 3. Diversidad e inclusión.	
Tema	**Objetivo**
Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.	Generar un buen ambiente laboral y crear espacios seguros para contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.
Prevención, atención y medidas de protección	Generar estrategias de prevención y atención a situaciones de presunción de acoso laboral, violencia basadas en género.

Tema: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

28. Fortalecimiento del clima organizacional

Objetivo: La Fuerza Aeroespacial 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 Aeroespacial 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 Aeroespacial Colombiana se sientan motivadas, comprometidas y convencidas que su aporte al logro de la estrategia es un factor crítico de éxito para la Institución.

Herramienta de medición del impacto: Reporte trimestral.
(Suite Visión Empresarial).

Responsable: Jefatura de Potencial Humano.

29. Congreso de Familia y Género

Objetivo: Facilitar espacios de formación y capacitación dirigidos al personal de la Institución con el fin de adelantar acciones de prevención en temas de Violencias Basadas en Género, violencia intrafamiliar, actuaciones discrimitarias, etc. (Sujeto a disponibilidad presupuestal).

Descripción: Con el ánimo de adelantar acciones dirigidas al personal militar y civil de la institución se genera una vez en la anualidad un espacio de capacitación donde participan profesionales en las áreas de familia y género, que les permita ser dinamizadores y portadores de herramientas para detectar de manera temprana posibles situaciones de violencias, discriminación, inequidad y a su vez se convierten en agentes fortalecedores de vínculos familiares que contribuyen al mejoramiento de las condiciones en el contexto laboral.
Herramienta de medición del impacto: Informe de ejecución de la actividad.

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social.

Tema: Prevención, atención y medidas de protección

30. Comité de conviviencia laboral

Objeto: Prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse. El Comité de Convivencia Laboral, procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los empreados de todos los niveles jerárquicos de la Institución, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, es de esta manera desarrollar actividades de sensibilización, capacitación y vigilancias periódica.

Descripción: La Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con Resolución Número 207 de 28 febrero de 2022. Por la cual se dispone la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral al interior de la Fuerza Aeroespacial 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.

Herramienta de medición del impacto: Conformación del Comité OFALP Reporte Estadistico JERLA-DISAT.

Responsable: Jefatura Relaciones Laborales. UMA - Comité de convivencia Laboral.

31. Prevención de la violencia sexual y promoción de la 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 Aeroespacial 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 cumplimento 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 se 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.

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 – Oficina de Género.

Eje 5. Transformación Digital

Este eje se encuentra de manera tranversal a tados los demás ejes y temáticas, dado que las dinámicas actuales globales obligan al uso eficiente y correcto de las tecnologías de la información y comunicación, como se pudo evidenciar en

las diferentes actividades que buscan contribuir al bienestar del personal de la Fuerza Aeroespacial.

Eje Transformación Digital	
Tema	**Objetivo**
Creación de cultura digital para el bienestar.	Consolidar la cultura digital en la Fuerza Aeroespacial 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.

32. Creación, Capacitación y uso de herramientas 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 Aeroespacial Colombiana.

Descripción: La Fuerza Aeroespacial 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 Aeroespacial 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.

Herramienta de medición del impacto: Reporte estadística trimestral. (Suite Visión Empresarial).

Responsable: Jefatura Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

33. Alianzas de bienestar MDN.

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 las categorías de bancos, cuidado personal, deporte, educación, hogar, recreación, restaurantes, ropa y calzado, salud, seguros, supermercados, transporte, vehículos, viajes y hoteles. 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.

Herramienta de medición del impacto: Informe trimestral de implementación del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos.

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Sección de Familia y Bienestar Social UMAS.

Tema: Analítica de datos para el bienestar

34. Encuesta de Bienestar, familia y género.

Objetivo: Conocer la percepción de bienestar que tienen los funcionarios de la Institución a través de la aplicación de una encuesta que aborda los temas de bienestar, familia y género.

Descripción: De manera semestral la Jefatura Familia y Bienestar social realiza a través de la herramienta forms la encuesta de bienestar, familia y género, donde el 90% de la población institucional debe diligenciarla a través de medios electrónicos, para así conocer las estadísticas y buscar opciones de mejora que permitan implementar estratégias para satisfacer las necesidades del personal en estos ámbitos.

Herramientas de medición del impacto: Presentación de informe del diligenciamiento de la encuesta de bienestar, familia y género.

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social. Sección Familia y Bienestar Social UMAS.

Tema: Creación de ecosistemas digitales

La evolución tecnológia a dado la oportunidad al personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana a tener que desarrollar capacidades en las áreas de comunicación de la información y tecnología, es así que se han generado herramientas virtuales que le permitan a la comunidad reunirse de manera virtual facilitando la dificultad de ubicación geográfica, dado que los funcionarios se encuentran a grandes kilómetros de distancia.

35. Reunión oficiales de trabajo social

Objetivo: Dar a conocer los lineamientos y estratégias generadas por la Jefatura de Familia y Bienestar Social a los oficiales de trabajo social que se encuentran en todas la Unidades Militares Aéreas de la Institución.

Descripción: Se realiza una reunión virtual cada seis meses donde la Jefatura expone al personal de oficiales de Trabajo social las capacidades, directrices, planes de trabajo, cronogramas de acción que permiten el cumplimiento de las tareas propias, donde se realiza una conexión simultánea a través de la herramienta Teams, y a la vez se tiene comunicación directa y resolución en tiempo real de las observaciones o inquietudes que tenga el personal asistente.

Herramientas de medición del impacto: Reunión trabajadores sociales plataforma Teams.

Responsable: Jefatura Familia y Bienestar Social

Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público

Se convierte en un eje transversal de la temática de Calidad de vida Laboral.

Eje Identidad y vocación por el servicio público.	
Tema	**Objetivo**
Sentido de pertenencia y vocación por el servicio público	Mejorar la calidad de vida, el sentido de pertenencia, la fidelización de los altos potenciales y la consolidación de la cultura de la excelencia del Talento Humano de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Tema: Sentido de pertenencia y vocación por el servicio público

36. 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 integrantes de la Institución.

Descripción: La Fuerza Aeroespacial cuenta con un sistema de compensación y estímulos, contemplado en el Reglamento de Compensación y Estímulos (RECOE) (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.

37. 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 Aeroespacial, 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.

38. 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 fondo 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.

Herramienta de medición del impacto: 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.

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

39. 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 Aeroespacial 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".

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

Responsable: Escuelas de Formación. (GRUCA - GRUAC - GRALU)

40. Bienestar Soldados de Aviación.

Descripción: Establecer criterios generales acerca de los programas de bienestar que deben realizar las Unidades Militares Aéreas (UMA) a través de sus Unidades Tácticas de Seguridad y Defensa de Bases (UTSDB), con el fin de mantener una alta motivación, disciplina, aplicación del honor, valor, compromiso y espíritu militar de todo el personal de Soldados regulares y bachilleres de Aviación de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

El bienestar depende directamente de la acción e iniciativa de los Comandantes de las Unidades Militares Aéreas y sus respectivas Unidades Tácticas de

Seguridad y Defensa de Bases quienes permanentemente, en todos los niveles y bajo cualquier circunstancia del servicio, deberán cumplir con las dos responsabilidades vitales e inherentes al mando: “EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN” y “EL BIENESTAR DE SUS HOMBRES”.

Los Comandantes de las UMA, a través de las UTSDB y la Escuela de Instrucción Militar Aérea (ESIMA), diseñan, ejecutan y evalúan el plan de bienestar de soldados con el fin de mantener una elevada motivación, mejorar su desempeño personal y reforzar su sentido de pertenencia, comunicación, disciplina y valores morales, promoviendo el buen trato en el marco de los Derechos Humanos, fortaleciendo la, espiritualidad, capacitación, recreación, cultura y deporte y su debida atención en los servicios de salud.

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

Responsable: UMA - Grupo de Seguridad y Defensa de Bases.

41. Plan de bienestar para la cárcel y penitenciaria

Descripción: El Plan de bienestar para la Cárcel y Penitenciaría de media y mínima seguridad para miembros de la fuerza pública FAC, se realizará en coordinación con el obispado castrense, 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.

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

Responsable: Área de Atención y Tratamiento CPMS FAC.

ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

Los recursos disponibles para la ejecución del Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2025, 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 Aerea 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 EVALUACIÓN

El Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano CEODE en coordinación con la Jefatura de Familia y Bienestar Social, realiza el control de los planes de acuerdo a las responsabilidades establecidas en el Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2025.

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 2025, 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 ser 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

Lineamientos s 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. En el mes de noviembre de cada vigencia, el CEODE envía a la Jefatura de Familia y Bienestar laproyección de los recursos a recaudar por concepto de fondos de bienestar y recreación durante el año siguiente

b. De acuerdo a la Resolución No. 349 del 31 de mayode 2021, en el mes de noviembre de cada vigencia, la Jefatura de Familia y Bienestar Social convoca a reunión del Comité de Administración del Fondo de Bienestar y Recreación de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, con el fin de evaluar el impacto de los programas desarrollados a través de la ejecución de los recursos del fondo de bienestar y recreación del personal militar. Asimismo, aprobar la ejecución de los recursos de los fondos de bienestar y recreación de acuerdo a la resolución No. 1061 de 2005 del Ministerio de Defensa Nacional, teniendo como propósito el fortalecimiento de la calidad de vida y el bienestar del personal Militar FAC y sus familias.

c. Al inicio de cada vigencia se nombra por Orden del Día el Comité de Bienestar de cada Unidad, el cualse reúne de manera trimestral y extraordinaria cada vez que se requiera. Asimismo, en el caso que se presenten cambios en sus integrantes, estos deben ser formalizados mediante la Orden del Día de la Unidad correspondiente. En la primera semana de febrero, las unidadesmilitares envían mediante el sistema de

gestión documental HERMES, el soporte del nombramiento del Comité de Bienestar.

d. Teniendo en cuenta lo establecido por el Comité de Administración del Fondo de Bienestar y Recreación de la FAC, se distribuyen los recursos de la correspondiente vigencia por concepto de fondos de bienestar y recreación, los cuales son ejecutados de acuerdo a lo establecido en resolución No. 1061 de 2005 del Ministerio de Defensa Nacional.

e. La Jefatura de Familia y Bienestar Social, en coordinación con las Secciones Tácticas de Familia y Bienestar Social de la UMA'S, diseña los planes de acción dirigidos al personal militar (Oficiales y Suboficiales) de las diferentes UMA'S a ejecutar durante la vigencia correspondiente, con los recursos de los fondos de bienestar y recreación de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Comité de Administración del Fondo de Bienestar y Recreación de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

f. La Jefatura de Familia y Bienestar en coordinación con las Secciones Tácticas de Familia y Bienestar Social de las UMA'S, realiza el seguimiento mensual de la ejecución de los planes de acción diseñados para cada UMA a ejecutar durante la vigencia correspondiente con los recursos de los fondos de bienestar y recreación de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Comité de Administración delFondo de Bienestar y Recreación de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.