

## RESOLUCIÓN NÚMERO 0147 DE 31 DE ENERO DE 2022

*“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos 2022 de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP”*

**EL DIRECTOR DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA -AUNAP**

En ejercicio de las facultades establecidas en el Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 4181 de 2011, artículo 11, numeral 4 y,

### CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 13 establece el sistema de estímulos para los empleados del Estado, *“(…) el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”*

Que el artículo 19 del precitado Decreto señala que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente programas de bienestar social e incentivos, enmarcando las acciones dentro de las áreas de protección y servicios sociales, y calidad de vida laboral, como es señalado en el artículo 22; y así mismo los programas de incentivos deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, de acuerdo al artículo 26 de la misma norma.

Que el párrafo del artículo 36 de La Ley 909 de 2004 establece que: *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.*

Que los artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 fijan los programas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, que las entidades pueden ofrecer a través del diseño y ejecución de los programas de bienestar social.

Que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas, expectativas e identificación de las necesidades de los empleados, en concordancia con lo establecido en el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 y el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015.

Que de igual forma los artículos 2.2.10.8. y 2.2.10.9. del Decreto 1083 de 2015, señalan que las acciones encaminadas a incentivar a los funcionarios, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño propiciando un clima laboral óptimo, con un ambiente de compromiso por las labores institucionales, y se deben contener anualmente en documento, con incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Que en los numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 1952 de 2019, establece como derecho de todo servidor público: *“Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales”, y “Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”*

Que con base en las experiencias positivas y argumentos constructivos expresados por los funcionarios relacionados con la ejecución de las actividades de bienestar social en la vigencia pasada y las sugerencias realizadas para nuevas actividades, una vez analizado el

## RESOLUCIÓN NÚMERO 0147 DE 31 DE ENERO DE 2022

### *“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos 2022 de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP”*

grado de participación alto de los funcionarios y su aceptación, el Grupo de Talento Humano realiza y desarrolla las estrategias del Programa de Bienestar Social e incentivos 2022, innovando en cuanto a métodos y herramientas, manteniendo las actividades que tuvieron total aceptación, todo relacionado en el documento que se incorpora a este acto administrativo, siendo parte integral del mismo.

Que el Plan de Bienestar Social e incentivos fue puesto a consideración y análisis de los miembros principales del Comité Institucional de Gestión y desempeño, mediante presentación del día 24 de enero de 2022, donde se aprobó el mismo, dando paso a la presente resolución.

Que se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca —AUNAP para la vigencia 2022, con el propósito de brindar a los servidores públicos de la AUNAP, actividades que propendan en el mejoramiento de su calidad de vida, motivando su desempeño eficaz, lo que beneficia el compromiso y la productividad de los servidores públicos impactando positivamente en los objetivos misionales.

En mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTICULO 1º.** Adoptar el Plan de Bienestar Social e incentivos para los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca —AUNAP para la vigencia 2022, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

**Parágrafo:** El Plan de Bienestar e incentivos será financiado a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la entidad.

**ARTICULO 2º.** El Plan de Bienestar Social e incentivos 2022 de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca —AUNAP, será ejecutado y evaluado por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o el profesional especializado que haga sus veces, con el apoyo de la Comisión de Personal.

**ARTÍCULO 3º.** El Plan de Bienestar Social e incentivos y la resolución mediante la cual se adopta deberán ser publicados en la página web o intranet de la entidad.

**ARTÍCULO 4º.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

#### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C. a los treinta y un (31) día del mes de enero de 2022



**NICOLÁS DEL CASTILLO PIEDRAHITA**  
Director General

Elaboró: Carolina Leguizamón *CL*  
Contratista SST – Grupo de Talento Humano  
Revisó: Laura Olaya Rojas  
Profesional Especializado 13 Grupo de Talento Humano *LO*  
V.B. Daniel Ariza Heredia *DAH*  
Secretario General

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	24/03/2020	Creación del documento resultado de la unificación de los antiguos documentos denominados Programa de bienestar social PG-TH-002 y Plan de incentivos institucionales PL-TH-004.
2	22/04/2020	Actualización del Plan por modificación del cronograma para la vigencia 2020.
3	01/09/2020	Modificación del Plan y las actividades debido a la contingencia por COVID-19
4	16/02/2021	Actualización del Plan de Bienestar e Incentivos para la Vigencia 2021, conforme los lineamientos del DAFP
5	24/01/2022	Actualización del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022

Elabora	Revisa	Aprueba
<p><b>Carolina Leguizamón Vargas</b> Profesional Especialista en SST Contratista Grupo Talento Humano</p> <p>Yamile Bravo Contratista Dirección General Normalización Sistema Integrado de Gestión</p>	<p><b>Laura Olaya Rojas</b> Profesional Especializada Grado 13 Grupo Talento Humano</p> <p><b>Elsa Malo</b> Profesional Especializada con Funciones de Planeación Revisión SIG.</p>	<p><b>Daniel Ariza Heredia</b> Secretario General</p>

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

## INTRODUCCION

Con el fin de fortalecer la cultura organizacional y emprender dentro de la entidad, las rutas que permitan generar hábitos de vida saludable que propendan en el crecimiento de “servidores saludables y entidades sostenibles”, apoyados en las directrices propuestas por la Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, y buscando crear estrategias que impacten de manera positiva en la Entidad, se hace necesario implementar actividades que promuevan una constante evolución, como respuesta a las situaciones actuales que han generado cambios en el desarrollo de los procesos transversales y misionales, llevando a los funcionarios a desarrollar el trabajo en casa, como el medio idóneo, al que se debe acceder para ejercer sus labores y su aporte en el crecimiento de la AUNAP.

A continuación, se presenta el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, el cual es planteado para desarrollar sus actividades en la modalidad mixta (presencial-virtual), conforme las disposiciones y directrices generadas por el Gobierno Nacional frente a la emergencia sanitaria derivada por COVID-19.

El mayor objetivo del presente Plan se enfoca en desarrollar y resaltar el **capital humano**, como principal recurso de la entidad y el más importante para el cumplimiento de los objetivos, generando un impacto positivo en la vida laboral y emocional de cada uno de los colaboradores, aportando en la estructuración e implementación de herramientas que potencialicen y fortalezcan la cultura organizacional y desarrollando en los servidores un mayor sentido de compromiso, pertenencia y motivación, asociado a un ambiente favorable, lo cual permitirá alcanzar objetivos y metas propuestas por cada área, buscando el crecimiento y posicionamiento en la Entidad como Autoridad Nacional en Pesca.

El Plan de Bienestar e Incentivos parte de las experiencias positivas generadas en la vigencia 2021, el diagnóstico del clima organizacional desarrollado en vigencia 2019 y las recomendaciones generadas del estudio de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada durante el 2021, con el fin de coadyuvar al correcto desarrollo familiar, profesional y personal buscando generar equilibrio adecuado para el desarrollo del **Ser Integral** de cada uno de los miembros de la AUNAP.

Por lo anterior, se desarrollarán actividades que promuevan la consecución de logros y metas institucionales, a partir de la satisfacción del servidor público y su grupo familiar, lo que genera sentimientos de gratitud y retribución, fortaleciendo la labor funcional realizada y el interés para afrontar y superar los retos y barreras diarias que surgen de la misionalidad de la entidad.

### 1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

#### Propósito / Objetivo general del Plan:

Propiciar el desarrollo de actividades de Bienestar e Incentivos dirigidos a los funcionarios de la AUNAP, con el fin de fortalecer el clima organizacional y mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos y la integración familiar, buscando así mayores niveles de motivación, satisfacción, desarrollo y desempeño laboral e institucional.

#### Objetivos específicos:

- Favorecer las condiciones del ambiente laboral a través de actividades recreativas, deportivas y de entretenimiento que mejoren la salud mental y física de los funcionarios de la entidad y de su grupo familiar primario.

- Propiciar actividades para los servidores públicos de la AUNAP, que permitan mejorar el clima organizacional y la calidad de vida laboral.
- Generar estrategias que permitan el fortalecimiento de la cultura organizacional con el fin de crear ambientes idóneos en los diferentes grupos de trabajo que permitan el crecimiento personal y laboral en los colaboradores
- Desarrollar la medición de Clima laboral, con el fin de determinar la percepción de los funcionarios sobre la Entidad y sus grupos internos de trabajo para el alcance de los objetivos

**Metas:**

- Beneficiar al menos al 75% de los funcionarios de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.
- Cumplir con el 100% de las actividades del plan de bienestar e incentivos.

**Indicadores de Evaluación:**

Para el seguimiento del Plan se evaluarán indicadores de Eficacia determinados de la siguiente manera:

Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Porcentaje de Servidores Públicos beneficiados de las actividades de Bienestar*	$\frac{\# \text{ Funcionarios Beneficiados}}{\# \text{ Total de Funcionarios}} \times 100$

Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2022	$\frac{\# \text{ actividades realizadas}}{\# \text{ actividades planeadas}} \times 100$

\* Se considerará funcionario beneficiado a aquel que haya asistido al menos a una actividad programada, ya sea en la modalidad virtual o presencial.

**Evaluación de impacto (efectividad)**

- Se medirá por medio de encuestas de satisfacción las cuales se realizarán de manera virtual con el objetivo de determinar el impacto causado de las actividades programadas en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y en la protección de servicios sociales de los funcionarios de la entidad.

Así mismo, a través de este método se evaluará si las actividades realizadas cumplieron con las expectativas de los funcionarios o si hay alguna mejora por realizar

**Alcance del Plan:**

El Plan de Bienestar e incentivos buscará generar estrategias de fortalecimiento organizacional que satisfagan las necesidades de los funcionarios de la AUNAP en el ámbito de calidad de vida laboral y en la protección de servicios sociales, cumplido así los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables Entidades Sostenibles” 2020 -2022.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

## 2. ELEMENTOS DEL PLAN

### 2.1 SIGLAS

- **AUNAP:** Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación
- **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación
- **FNA:** Fondo Nacional de Ahorro.

### 2.2 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El programa de Bienestar diseñado para la presente vigencia, de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP-, inicialmente se basaba en las experiencias positivas de la vigencia anterior y aquellas observaciones que realizaron los funcionarios públicos en la encuesta de satisfacción generada para la vigencia 2021, para la cual se obtuvo un nivel de participación en las actividades alto, de acuerdo con ello y debido a la situación generada por la pandemia COVID – 19, llegada a Colombia en marzo de 2020, se plantea dar continuidad a la estrategia de ejecución con actividades mixtas (presencial – virtual), con el fin de impactar la mayor parte de los funcionarios a nivel nacional sin descuidar los protocolos de bioseguridad y la Normativa que se encuentre vigente relacionada con la atención de la emergencia Sanitaria.

Teniendo en cuenta que la entidad tiene funcionarios que prestan su servicio a nivel nacional, en principales departamentos y sus municipios, lo que dificulta la reunión de las personas en un solo punto, se ha planteado recurrir y disponer actividades ejecutables en la modalidad de alternancia (presencial y virtual), esto con el fin de generar una mayor participación, apropiación y disfrute de las diferentes ejecuciones diseñadas para el presente Plan.

Inicialmente se observó una participación activa de los funcionarios por medio de encuestas realizadas de manera virtual, con el fin de realizar un plan incluyente en el cual todos los funcionarios, sin ningún tipo de distinción, pudiera dar su opinión sobre las actividades a las cuales considera de mayor importancia o que pudieran generar mayores resultados en la ejecución de sus labores.

Adicional a esto se efectuó este año una encuesta dirigida a la totalidad de los funcionarios donde se les consulto el tipo de actividades y modalidad de su preferencia.

Es por ello, que se ha formulado el Plan, conforme a los componentes temáticos basados en las directrices de la Función Pública, lo cual permite un mayor acercamiento a las necesidades de los servidores públicos, dando respuesta a la sociedad presente en la llamada nueva normalidad, la cual requiere una mayor inclusión, desarrollo y disposición, planteando estrategias entorno a ejes temáticos como: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, convivencia Social y Alianzas interinstitucionales y transformación digital, estas últimas se exponen de manera amplia y se desarrollarán engranadas con los Planes de Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2022.

### 2.3 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP, incluido su grupo familiar primario en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998. Entiéndase por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

hasta los 25 años o personas en situación de discapacidad mayores que dependan económicamente del servidor.

Para el caso de las actividades de Incentivos, serán los funcionarios de planta de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP, de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente.

## 2.4. RESPONSABLE

La secretaria general, en cabeza del Grupo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades programadas para el correcto desarrollo del presente Plan de Bienestar e incentivos.

## 2.5 METODOLOGIA PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### 2.5.1 Áreas de intervención

Como se ha mencionado anteriormente el presente plan está basado en experiencias de vigencias pasadas y en las encuestas realizadas a los funcionarios, los cuales escogieron las temáticas más relevantes para su bienestar personal y familiar. Realizando estas actividades se pretende fomentar no solo la motivación y satisfacción de los servidores públicos sino también mejorar desempeño laboral e institucional.

En cumplimiento de la normativa vigente y dando respuesta a las necesidades de protección, servicios sociales y de calidad de vida laboral, a continuación, se discrimina conforme los ejes recomendamos por el Programa Nacional de Bienestar “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES”, las actividades propuestas, indicando el área de referencia a la cual pertenecen:



Figura 1. Ejes temáticos usados para el planteamiento y desarrollo del presente Plan

Eje	Factores	Temática	Actividad
		Eventos deportivos y recreativos	Viernes Recreativos (1 cada trimestre) Desarrollando Actividades deportivas y recreativas las cuales permitan ejecutar temáticas PyP para la salud mental y física

Equilibrio Social	Psicosociales	Eventos artísticos y culturales Artes y artesanías	Con el fin ejecutar de manera adecuada los talentos e interese de los funcionarios se adecuarán de manera virtual, para los interesados, de espacios de talleres enfocados en elaboración de artesanías, pintura, bisutería y/o cocina	
		Trabajo Virtual en casa	Horarios Flexibles	
		Reconocimiento de Servidores con Talento	Convocar a los funcionarios a participar en el día del servidor público mostrando a la entidad aquellos talentos en hagan muestra de sus fortalezas y creatividad	
		Bienestar Espiritual	Viernes Recreativos (1 cada trimestre) Desarrollando Actividades y talleres de Yoga y meditación, yoga y/o mindfulness las cuales permitan fortalecer temáticas PyP para la salud mental y física	
	Equilibrio entre la vida Laboral y Familiar	Equilibrio entre la vida Laboral y Familiar	Horarios Flexibles Jornada Laboral especial para mujeres embarazadas	Conforme a la Resolución No. 1342 del 26 de junio de 2019, se mantendrá la propuesta de horarios flexibles a la cual pueden aplicar los 128 funcionarios
			Día del Abuelo	Por medios masivos (correo electrónico), conforme al cronograma de actividades se realizará el reconocimiento dentro de las fechas especiales donde se resalte el aporte del abuelo dentro de la vida familiar
			Día de la Familia	Bingo STOP AND GO Medio día Semestral Se han proyectado actividades virtuales con apoyo de la caja de compensación las cuales permitan integración de la familia con el servidor y su grupo familiar, esto con el fin de articular la vida familiar junto con la profesional y generar mejores resultados en los objetivos misionales
			Día de la Niñez y la Recreación	Con ocasión a esta temática y como fecha Especial se enviará por medio de correo masivo un mensaje alusivo a la niñez y su importancia dentro del desarrollo y el cambio social
			Formalización de Relaciones Conyugales	Se incluirá dentro de las temáticas Fechas especiales las cuales serán notificadas a los servidores por medio de correo electrónico
			Manejo del Tiempo Libre	Por medio de 2 campañas anuales se buscará concientizar a los funcionarios sobre la importancia del buen uso del tiempo libre, por medio de correos masivos que conozcan e impacten en la totalidad de los colaboradores
			Día Nacional del Servidor Publico	Se desarrollará por medio de un reconocimiento para aquellos que conforme a la resolución 944 de 2020 se han destacado en la ejecución de sus

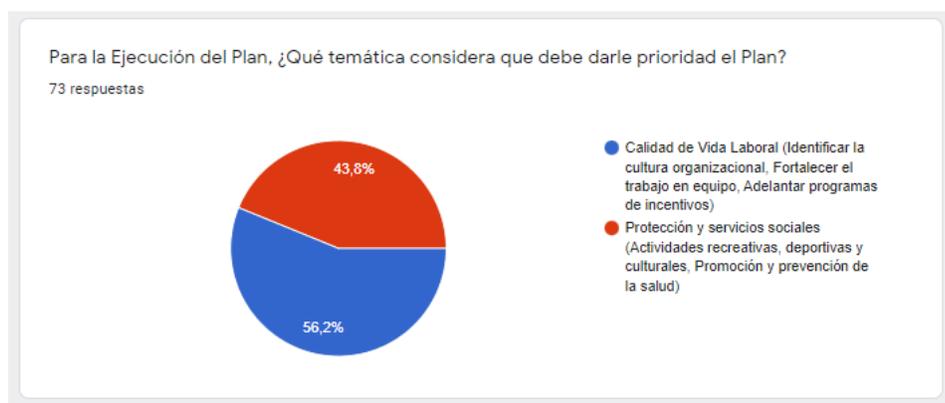
			labores y/o grupos de trabajo que hayan desarrollado algún proyecto que genere el alcance de los objetivos misionales
		Reconocimiento de las diferentes profesiones	Por medio de correos masivos se realizará una pieza publicitaria que reconozca la labor de los funcionarios y se enviará para conocimiento de todos los colaboradores
		Conmemoración de la semana del Blog	Realizará una actividad participativa destacando entre los funcionarios aquellos que quieran participar creando contenidos que promuevan el sector pesquero, y la labor de los pescadores en Colombia, desarrollada en la última semana de agosto.
		Día del Trabajo decente	Por medio de una campaña publicitaria, enviada por correos masivos se allegara a los funcionarios un mensaje de reconocimiento y pautas que permitan el desarrollo del trabajo decente dentro de las diferentes ares
		Preparación frente al cambio y/o desvinculación asistida	Capacitación Virtual sobre Módulos orientados a temáticas como Adaptación al Cambio, Manejo del Tiempo Libre y/o Cerrando Etapas Taller de Pre-Pensionados
		Reconocimiento por el buen desempeño	Por medios masivos (correo electrónico), conforme se realizará el reconocimiento a los colaboradores destacados dentro del área durante el semestre
		Celebración de cumpleaños	Por medios masivos (correo electrónico), conforme al cronograma de actividades se realizará el reconocimiento de los cumpleaños de cada colaborador y adicional a ello se resaltan dentro del boletín mensual Atrarraya
		Entorno Saludable	La estrategia implementada para responder a esta temática son las diferentes Pausas activas las cuales se desarrollarán con apoyo de la ARL POSITIVA
		Lectura y espacios en Familia	Con ocasión al día del idioma se realizará una campaña la cual se enviará por correo masivo, con el fin de concientizar a los colaboradores de la entidad sobre la importancia de la lectura y generar estos procesos lectores en familia
	Higiene Mental	Estrategias de Mantenimiento de la Salud Mental	Pausas Activas Semana de la Salud
		Estrategias para el trabajo Bajo presión	
		Prevención del sedentarismo	
		Manejo de la ansiedad y depresión por aislamiento	

Salud Mental		Telemedicina	Generar una campaña semestral que permita la concientización de los funcionarios sobre su salud mental y física, adicional dar a conocer a los colaboradores sobre las posibles redes de apoyo a las cuales pueden acudir de ser necesaria orientación
Convivencia Social	Fomento de la Inclusión, diversidad y Representatividad	Acciones para promover la inclusión	Por medio de correos masivos se generarán mensajes que permitan identificar la importancia de la disminución y eliminación de brechas sociales que promueven la desigualdad. Por ejemplo, reconocimiento a la mujer Rural Talleres de inclusión
		Acciones PyP los derechos de los pueblos indígenas, derechos civiles, sociales y culturales	Por medio de correos masivos se generarán mensajes que generen conciencia sobre la importancia de las poblaciones minoritarias que promueven directa o indirectamente el crecimiento de nuestra entidad
		Creación de cultura inclusiva	Por medio de dos campañas anuales (una cada semestre) se generarán campañas de concientización, sobre la importancia de la inclusión en el desarrollo de la misionalidad de la entidad, esto enmarcado en las actividades propuestas en el Plan de Capacitación 2022
	Prevención de Situaciones asociadas al Acoso Laboral, Sexual y Abuso de Poder	Acciones de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual	Por medio de dos campañas anuales (una cada semestre) se generarán campañas de concientización, sobre la importancia y manejo de las situaciones acoso laboral y sexual, esto enmarcado y apoyado en las actividades propuestas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022
Alianzas Interinstitucionales	Coordinación Interinstitucional	Celebración de convenios interadministrativos	Para la ejecución de las actividades de Bienestar planteadas en el presente Plan se realizarán convenios y alianzas estratégicas que permitan fortalecer el desarrollo y crecimiento de la entidad y sus colaboradores De igual forma, se realizarán alianzas interinstitucionales para el desarrollo del PIC 2022 y las diferentes actividades que fortalezcan el crecimiento de los funcionarios
Creación de una cultura Digital		Uso de herramientas Digitales disponibles en la entidad, dentro del desarrollo de Trabajo en casa	Ligadas al Plan de Capacitación relacionado con el eje de Transformación Digital
		Apropiación, uso y aplicación analítica enfocados en Bienestar	Esta temática se incluyó y ejecuto dentro de la vigencia 2020

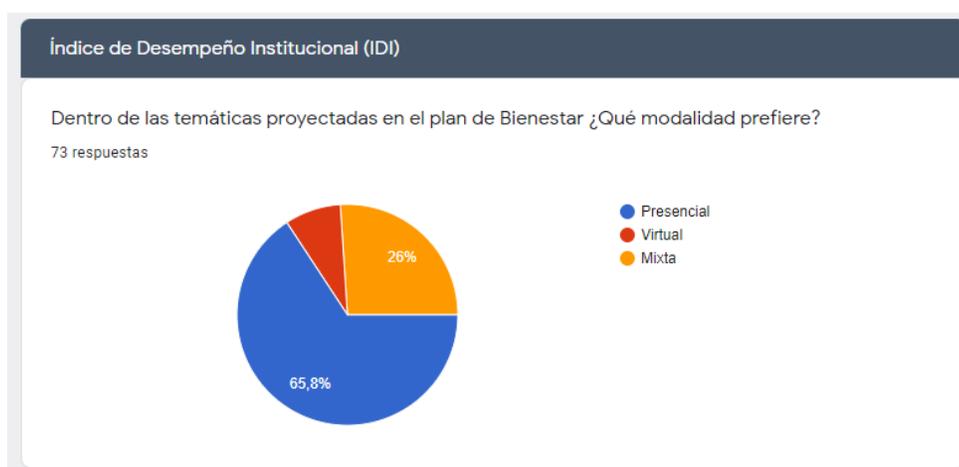
	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>		Vigencia desde: 31/01/2022

Transformación Digital		Creación y actualización de redes y sistemas de información	Se realizará una (1) Capacitación sobre el SEPEC apoyada en la Dirección Técnica de Inspección y Vigilancia, a fin de generar una cultura tecnológica (Segundo semestre)
	Creación de Ecosistemas Digitales	Creación e implementación de ecosistemas digitales	Ligadas al Plan de Capacitación relacionado con el eje de Transformación Digital

Para continuar con la etapa de formulación del presente Plan se desarrolló una encuesta propuesta por el Programa Nacional de Bienestar 2020 -2022 diseñado por el DAFP, la cual, tenía como objetivo determinar la preferencia que tenían los funcionarios sobre las diferentes temáticas planteadas para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos; como respuesta de la misma, se obtuvo que el 56,2% de los funcionarios se inclinaron por aquellas actividades encaminadas a la Calidad de vida Laboral, tal cual lo muestra la gráfica presentada a continuación, por lo cual se desarrollaran principalmente actividades que permitan fortalecer los equipos de trabajo y el reconocimiento a la labor de los funcionarios.



Adicional a ello, se les consulto a los funcionarios la modalidad de preferencia y el equipo con el cual quieren desarrollar las actividades arrojando como resultado un alto porcentaje de funcionarios que desean que el plan se ejecute de manera presencial (65,8%) vs el 26% que desea se desarrolle en modalidad mixta, por lo cual se han planteado actividades en las dos modalidades buscando impactar el 100% de los funcionarios a nivel Nacional.



	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

### **2.5.1.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

Estas corresponden a las áreas relacionadas con la protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, son un pilar fundamental para la creación y estructuración de programas de bienestar que brindan optimización de las condiciones de vida, mejorando los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Con el fin de desarrollar estas actividades de manera adecuada se ha desarrollado un plan de trabajo apoyado en la caja de compensación Familiar COLSUBSIDIO, a la cual la entidad pertenece, planteando actividades recreativas, deportivas y culturales que se pretenden ofrecer a los servidores generando el interés colectivo que permita el fortalecimiento del trabajo de equipo, la creatividad y el estímulo, dado por salario emocional constante permitiendo el crecimiento como Entidad en un ambiente que propenda la sana organización, desarrollando destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la entidad.

Por ello, se ejecutarán las siguientes líneas y respectivas actividades:

#### **2.5.1.1.1 Promoción y prevención de la salud**

Realizar actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental.

##### **Estrategia y ejecución:**

- La estrategia para lograr este cometido se realizará por medio de actividades propuestas y apoyadas en aliados estratégicos como la Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO y la ARL POSITIVA, fortaleciendo la ejecución de las temáticas encaminadas en la promoción y prevención de posibles afecciones en la salud tanto física como emocional. Por medio del desarrollo mínimo 6 clases grupales o pausas activas con el apoyo de nuestros aliados estratégicos COLSUBSIDIO y POSITIVA
- Se programará una semana de la salud, dentro de la cual se realizarán charlas y/o talleres prácticos de promoción y prevención, entre otras actividades, como servicios complementarios que permitan fortalecer la salud de los funcionarios.

#### **2.5.1.1.2 Promoción de vivienda**

El propósito es mantener informados a los funcionarios de la Entidad sobre programas de vivienda, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia, lo que genera un importante impacto en la seguridad a futuro personal y de su familia

##### **Estrategia y ejecución:**

- Por ello y en alianza con Colsubsidio se realizará un encuentro con los funcionarios interesados con el fin de dar a conocer proyectos y estrategias para acceder a la compra de vivienda conforme las necesidades y recursos de los servidores

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

### 2.5.1.1.3 Actividades deportivas

Desarrollar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en eventos deportivos mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia en escenarios que generan salud y promoción de vida sana.

#### Estrategia y ejecución:

- Fortalecer los hábitos saludables y mejorar el estado físico y mental, en el marco del desarrollo de las temáticas de MIPG (en respuesta al numeral 42G del Modelo Integrado de Planeación y Gestión), por medio de la participación de los funcionarios de las diferentes regionales en áreas deportivas dirigidas por nuestros aliados estratégicos, que generen espacios lúdicos en pos del correcto esparcimiento y la mejora en la interacción de los miembros que conforman las distintas áreas de la entidad, buscando optimizar las relaciones y generar confianza y asertividad necesarias en el contexto laboral.

### 2.5.1.2 Actividades recreativas

Las actividades recreativas encuentran sentido al ser enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas, ya que permiten estimular la sana utilización del tiempo libre, por lo que tener una amplia gama de posibilidades para la recreación permite satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural, institucional y pertenencia, en un ambiente de esparcimiento que le permite integrarse con el grupo social y laboral.

Por lo anterior las actividades planeadas para vigencia 2022, permitirán favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación, son las que a continuación se señalan.

#### Estrategia y ejecución:

- Se realizará una actividad de integración virtual enfocada en generar espacios de fortalecimiento de la cultura laboral y del clima, y a su vez buscando generar espacios recreativos para la interacción y refuerzo de lazos laborales y familiares, (Numeral 34 de MIPG), los cuales permitan correcta interacción entre los colaboradores de la entidad y sus grupos familiares.
- Jornadas de integración de Novenas Navideñas FAMIAUNAP.

### 2.5.1.3 Actividades artísticas y culturales

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración.

#### Estrategia y ejecución:

- Estimular la participación de las familias y los servidores de la entidad, en actividades encaminadas a fomentar la cultura (Establecidos en los puntos 42H y 42J del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG), orientadas a desarrollar talleres culturales y/o artísticos que permitan la conexión del ser humano con la naturaleza y los diferentes ambientes.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

## 2.5.2 ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Dedicada a fomentar y propiciar ambientes laborales idóneos con condiciones de desarrollo óptimas aportando en el desarrollo adecuado del servidor público, no solo en la cultura organizacional sino en su entorno familiar, lo que se evidencia en la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, e impacta en un mayor desempeño laboral y mayor sentido de pertenencia por la Entidad.

Al realizar actividades de esta área, se generaran entornos adecuados, encaminados a mantener y mejorar el ámbito de trabajo de acuerdo a las funciones de cada servidor, así como generar espacios de interacción y conexión entre los directivos y los demás funcionarios, potenciando el trabajo en equipo y la construcción de espacios relacionales para compartir los beneficios y las dificultades de llevar a cabo las tareas que la entidad necesita que los servidores emprendan, ajustado al trabajo virtual.

A continuación, presentamos las temáticas a las cuales se les dará énfasis en la ejecución del área CALIDAD DE VIDA LABORAL, fortaleciendo el trabajo en equipo y estrategias de Liderazgo, estas temáticas serán apoyadas y fortalecidas con el Plan de Capacitación, articulando las estrategias para impactar a la mayor parte de los funcionarios

Aspecto Por Capacitar en la formación para directivos	Temario priorizado
Gestión del Talento Humano	Empoderamiento personal y del equipo de trabajo
Desempeño de los equipos de trabajo	Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo
Comunicación estratégica	Comunicación asertiva
Gestión del cambio	Liderazgo transformacional
Innovación Publica	Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo
Liderazgo	Análisis y toma efectiva de decisiones

### 2.5.2.1 **Clima organizacional**

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, la entidad realizó la medición del clima laboral en vigencia 2019 y conforme la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial durante la vigencia 2022, se obtuvo como estrategias de intervención:

#### **DESDE LAS JEFATURAS:**

- Fomentar la integración con su equipo de trabajo
- Tener reuniones semanales para compartir las decisiones de la Dirección
- Realizar jornadas de integración
- Participar en las capacitaciones
- Reconocer y destacar la labor de los servidores dentro de la ejecución de los objetivos del área y/o grupo de trabajo

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

## DESDE LA ENTIDAD

- Propiciar espacios de integración entre los funcionarios
- Garantizar la participación de los jefes en las capacitaciones
- Mejorar los protocolos de comunicación interna
- Buscar espacios para crear a las directivas con los funcionarios
- Generar espacios de participación familiar

### Estrategia y ejecución:

- Para ello el Grupo seguirá desarrollando mensualmente el Boletín de Puertas Abiertas con el fin de comunicar a los funcionarios las decisiones y estrategias generadas por la alta Dirección, con el fin de hacer partícipes a las diferentes Regionales y grupos de trabajo de los procesos que se aprueban y desarrollan desde las jefaturas, buscando empoderar a los equipos sobre su ambiente laboral, a través de alianzas estratégicas con entidades que dentro de su desarrollo organizacional, cuenten con las herramientas para intervenir esta gestión dirigida al cambio en cuanto a la percepción del clima laboral arrojada por los servidores públicos, enfatizando en el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional, y la comunicación asertiva.
- De igual manera, continuaremos con los viernes de juegos recreativos, con el fin de potenciar la capacidad del trabajo en equipo y comprender cuán importante es construir espacios relacionales para compartir los beneficios y las dificultades que se presentan en la ejecución de las diferentes labores, todas estas actividades serán ajustadas al trabajo virtual (Respondiendo al numeral 55 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG).
- Adicional a ello durante el segundo semestre de la presente vigencia se realizará la medición de Clima Laboral, la cual se desarrollará con el apoyo de los funcionarios del Nivel Central y las diferentes Regionales.
- Se realizará una actividad familiar durante cada semestre con el fin de fortalecer la vida laboral con la familiar de los diferentes funcionarios a Nivel Nacional

### 2.5.2.2 Programa pre-pensionados

Consiste en preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a cumplir los requisitos legales según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, para acceder a la pensión.

En esta actividad se desarrollarán temáticas que fomenten y empoderen al funcionario en el cambio de estilo de vida, facilitando el proceso de adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

### Estrategia y ejecución:

- Reconocimiento por parte de la Entidad por medio de una placa conmemorativa, la cual será entregada al servidor en el momento del retiro del servicio, acompañado del reconocimiento por medio electrónico para conocimiento de la Entidad y sus colaboradores
- Jornada virtual dirigida a los pre-pensionados, con el apoyo social, emocional y legal por parte de la Caja de Compensación. (En respuesta al numeral 42N del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG)

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

### 2.5.2.3 Incentivos

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

#### Estrategia y ejecución:

- Conforme a la Resolución 944 de 2020, se establece el procedimiento de los incentivos, en el cual se elegirán a los funcionarios de carrera y libre de cada nivel jerárquico y adicional el mejor de carrera y el mejor de libre. Adicional a ello, y como criterio adicional para la selección de los mejores empleados se tendrá en cuenta la buena actitud frente al trabajo y a sus compañeros, el compromiso y sentido de pertenencia con la entidad.
- Reconocimiento a los proyectos y actividades que ejecuten los diferentes equipos de trabajo relacionados con el crecimiento misional
- \* Para esta temática se hace necesario convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

### 2.5.2.4 Salario emocional

Enfocada a conciliar la vida profesional con la familiar. Es por esto que el grupo de talento humano dará continuidad a los procesos iniciados en la vigencia anterior, lo que incrementa la productividad de los servidores, y fomenta un buen clima laboral.

#### Estrategia y ejecución:

- Reconocimiento de fechas especiales, a través de mensajes de correo electrónico y otras herramientas.
- En las fechas de cumpleaños de los funcionarios, se tiene permitido libre media jornada laboral ese mismo día, o en caso de que sea el fin de semana, podrá disfrutar el beneficio el siguiente día hábil, todo de acuerdo con el acto administrativo que ampara este beneficio.
- Se permitirá a los funcionarios tomar un día en el año, medio en cada semestre, para que disfrute de su familia y pueda compartir con ella los beneficios que se le han brindado con el plan de bienestar de la AUNAP. Este beneficio solo aplica para compartir con sus familias de acuerdo con la Ley 1857 del 2017, artículo 3° parágrafo.  
Adicionalmente, de ser posible el segundo día a tomar en el segundo semestre, deberá ser dentro de la semana de receso instituida en el mes de octubre, de manera que se comparta con la familia en virtud del plan de bienestar, previo consentimiento del jefe inmediato.
- Se continuará con la estrategia desarrollada desde la Resolución No. 1342 del 26 de junio de 2019, en cuanto a los horarios laborales flexibles para las personas que cumplan con las condiciones señaladas en la misma, la cual ha sido de recibo por parte de los funcionarios que cumplen las causales. También se contemplará la Jornada laboral especial para mujeres embarazadas conforme la Resolución mencionada N. 1342 de 2019, impactando en áreas de equilibrio emocional y familiar

### 2.5.3 Desarrollo del componente de bienestar e incentivos

#### 2.5.3.1 Divulgación y Sensibilización

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

Conforme al Cronograma establecido, una vez codificado por Planeación, se divulgará por medio electrónico el Plan de Bienestar e incentivos para conocimiento y consulta de los funcionarios, con el fin de dar a conocer y sensibilizar a los servidores sobre la importancia que tiene la formación en la optimización de los procesos y la realización de las funciones.

Por medio de campañas de expectativa vía email y otros medios con que cuente la entidad, se realizará la sensibilización de las actividades con el fin de generar en los funcionarios interés y altos grados de participación.

### 2.5.3.2 Seguimiento del Plan

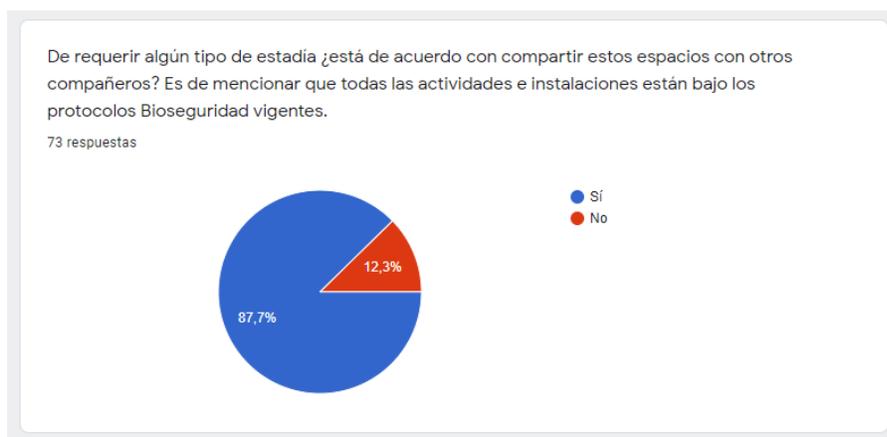
El seguimiento del Plan de bienestar e incentivos se hará a partir de las listas de Asistencia, y los registros que permitan los eventos presenciales y virtuales de las diferentes actividades propuestas en el cronograma, y encuestas, de manera que se logre verificar el impacto y la participación de los funcionarios, lo que permitirá la toma de decisiones posteriores en cuanto a los temas, métodos, aliados e instalaciones.

### 2.5.3.3 Ambiente para el Desarrollo

Las actividades del plan de bienestar e incentivos, se llevarán a cabo actividades en modalidad mixta (presenciales-virtuales), conforme al resultado de la encuesta diseñada y generada con la participación de los funcionarios.

Sin embargo, conforme a las directrices generadas por el Gobierno podrá ser modificada de acuerdo a las condiciones dadas por la emergencia Sanitaria, manejando la misma temática de Calidad de Vida y Protección de servicios Sociales.

A continuación, se presenta el resultado de la encuesta, en el numeral relacionado con la modalidad de las actividades, escogidas por la mayoría de los funcionarios, con el fin de ejecutar el Plan de Bienestar para la vigencia 2022, destacando que la participación para esta encuesta fue de 73 funcionarios, lo cual corresponde al 59% de la planta Global



Cabe resaltar que el siguiente Plan ha sido planteado bajo la dinámica formulada por el DAFP el cual ha sido planteado para que desarrolle acciones que promuevan **“SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES”**

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

#### 4. INFORMACIÓN DOCUMENTADA RELACIONADA

##### 4.1 Documentos Internos

DOCUMENTO	CÓDIGO	RESPONSABLE DEL DOCUMENTO	TIEMPO TRD
<u>Plan de Bienestar e Incentivos</u>	PL-TH-007 v.03	Proceso Gestión del Talento Humano	01/09/2020
<u>Plan de Bienestar e Incentivos</u>	PL-TH-007 v.04	Proceso Gestión del Talento Humano	30/03/2021

##### 4.2 Documentos externos

DOCUMENTO	FECHA DE PUBLICACIÓN	ENTIDAD QUE EMITE EL DOCUMENTO	MEDIO DE CONSULTA
Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES"	Diciembre de 2020 Vigencia 2020-2022	Departamento Administrativo de la Función Pública	Web

#### 5. NORMATIVIDAD VIGENTE

NORMA	AÑO	EPÍGRAFE	ARTÍCULO(S)
Decreto 1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Todo
Ley 1952	2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho Disciplinario	Artículo 37 numerales 4 y 5
Decreto 1168	2020	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVIO -19, yel mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable	Todo

*Nota: "Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto se considera "Copia no Controlada. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca"*

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

Resolución 1462	2020	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus que causa la Covid – 19	Todo
Directiva Presidencial No. 7	2020	Retorno gradual y progresivo de los servidores públicos y contratistas a las actividades laborales y de prestación de servicios de manera presencial	Todo
Directiva Presidencial No. 4	2021	Retorno de servidores y demás colaboradores del estado de las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional a trabajo presencial.	Todo

## 6. CRONOGRAMA

Plan de Bienestar e Incentivos		
Actividades	Programación	
	Primer Semestre	Segundo Semestre
Inicia etapa precontractual para adquisición de servicios de Bienestar social e Incentivos.		
Viernes Recreativos		
Taller de artes y artesanías		
Día del servidor público y reconocimiento a los mejores funcionarios y equipo		
Reconocimiento a los servidores con Talento		
Día del Abuelo		
Actividad de integración (BINGO)		
Actividad de integración (stop and go)		
Día de la Niñez y la Recreación		
Campaña de Manejo y optimización del tiempo Libre		
Saludo de cumpleaños y reconocimiento fechas especiales		
Día del Trabajo decente		

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

Plan de Bienestar e Incentivos		
Actividades	Programación	
	Primer Semestre	Segundo Semestre
Taller para la desvinculación asistida – Adaptación al cambio		
Reconocimiento por el buen desempeño		
Pausas activas		
Día Mundial del Idioma		
Semana del Blog		
Semana de la salud		
Mensajes con temática de inclusión y disminución de las barreras sociales – Creando la cultura Inclusiva		
Taller sobre Acoso Laboral, sexual y abuso de poder		
Capacitación que incentiven el uso de herramientas virtuales***		
Feria de vivienda		
Actividades deportivas		
Integración Halloween		
Integración Novenas Navideñas		
Actividades Liderazgo Directivos		
Talleres Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva – Actividad Reacción en Cadena-		
Medición de Clima Laboral		
Boletín mensual directivo		
Jornada pre pensionados		
Actividad de Integración por Regionales - Camitas Ambientales por Regionales		
Informe de Gestión del Plan de Bienestar e Incentivos		

\*La presente programación podrá modificarse conforme a situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, y eventualidades que sean ajenas a la voluntad del grupo de talento humano.

\*\*La realización del presente plan de bienestar e incentivos depende en su totalidad de la normatividad vigente derivada por la emergencia sanitaria del país, y de los recursos disponibles y dispuestos para este fin, por lo que, en cualquier eventualidad se modificará lo respectivo o se dejará de ejecutar las actividades presenciales.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 05
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos</b>	Vigencia desde: 31/01/2022

\*\*\* Esta temática será abordada desde el Plan de Capacitación