

RESOLUCIÓN NÚMERO **0 0 0 0 0 2 9 3** DE **2 5 FEB 2019**

*“Por la cual se adopta el Programa de Bienestar Social de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para el año 2019”*

EL DIRECTOR DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA

En ejercicio de las facultades establecidas en el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 4181 de 2011 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 determina que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente programas de bienestar y, el artículo 22 enmarca las áreas de intervención de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral.

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 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 la identificación de las necesidades y expectativas 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 el numeral 4 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 establece como derecho de todo servidor público el de participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Que con base en lo expresado por los servidores públicos respecto de las actividades de bienestar social realizadas en las vigencias pasadas y las sugerencias realizadas por ellos para nuevas actividades, el Grupo de Talento Humano elabora el Programa de Bienestar Social 2019, documento que se incorpora como parte integral de esta Resolución.

Que el Programa de Bienestar Social fue puesto a consideración y análisis de los miembros principales de la Comisión de Personal, mediante correo electrónico de fecha 18 de febrero de 2019, de conformidad con lo establecido en el Artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 16 de la Ley 909 de 2004, donde se dio un plazo hasta el 20 de febrero a las 5pm para hacer objeciones, termino en el cual no se presentó ninguna.

*"Por la cual se adopta el Programa de Bienestar Social de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca-AUNAP para el año 2019"*

Que se hace necesario adoptar el Programa de Bienestar Social de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para el año 2019, con el propósito de brindar a los servidores públicos de la AUNAP diferentes actividades que contribuyan a mantener un clima laboral adecuado, para el buen desempeño individual y grupal hacia el logro de los objetivos misionales.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

**ARTICULO 1º.** Adoptar el Programa de Bienestar Social para los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para el año 2019, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

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

**ARTICULO 2º.** El Programa de Bienestar Social 2019 de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, será ejecutado y evaluado por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de esta entidad, con el apoyo de la Comisión de Personal.

**ARTÍCULO 3º.** El Programa de Bienestar Social 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.

PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

**25 FEB 2019**

Dada en Bogotá, D. C.,

  
NICOLAS DEL CASTILLO PIEDRAHITA  
Director General

Elaboró: Luisa Fernanda Salazar/ Profesional Especializado Talento Humano  
Revisó: Martha Mogollón Sánchez / Coordinadora del Grupo de Talento Humano





	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019</b>	Código: PG-TH-002
		Versión:1
		Fecha: 25 de febrero de 2019 Página 1 de 12

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	Febrero 25 de 2019	Primera versión del documento

<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Original firmada en la Oficina de Planeación o quien haga sus veces  <b>Luisa Fernanda Salazar</b> Profesional Especializado 13	Original firmada en la Oficina de Planeación o quien haga sus veces  <b>Martha Janeth Mogollón</b> Coordinadora de Talento Humano	Original firmada en la Oficina de Planeación o quien haga sus veces  <b>Daniel Ariza Heredia</b> Secretario General

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019</b>	Código: PG-TH-002
		Versión:1
		Fecha: 25 de febrero de 2019 Página 2 de 12

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	GENERALIDADES .....	3
2.1	OBJETIVO .....	3
2.1.1	Objetivo General .....	3
2.1.2	Objetivos Específicos .....	3
2.2	ALCANCE: .....	4
2.3	GLOSARIO: .....	4
3.	FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN LEGAL.....	4
4.	BENEFICIARIOS .....	6
5.	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS .....	6
6.	DIAGNÓSTICO .....	6
7.	PLAN DE TRABAJO .....	8
7.1	Protección y Servicios Sociales .....	8
7.1.1	Recreación y Deporte .....	8
7.1.2	Artísticos y culturales .....	8
7.1.3	Promoción y prevención de la salud .....	9
7.1.4	Otras actividades de protección y servicios sociales.....	9
7.2	Calidad de Vida Laboral .....	9
8.	RECURSOS.....	10
8.1	Recursos Humanos: .....	10
8.2	Recursos Físicos: .....	10
8.3	Recursos Financieros: .....	10
9.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	10
10.	CRONOGRAMA .....	11

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019</b>	Código: PG-TH-002
		Versión:1
		Fecha: 25 de febrero de 2019 Página 3 de 12

## 1. INTRODUCCIÓN

La Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, desde sus inicios, ha venido adelantando programas de bienestar social con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de nuestra entidad y sus familias, y a la vez promover una cultura organizacional que permita tener funcionarios con altos niveles de satisfacción, compromiso, motivación y desempeño laboral.

Para diseñar y estructurar el programada de bienestar 2019 y las actividades a incluir en este, se tuvo en cuenta las necesidades, opiniones e intereses de los servidores públicos de la AUNAP, así como las recomendaciones brindadas tanto por el coach que acompañó las actividades de bienestar como la entidad contratista que elaboró el informe de medición de clima laboral realizado en 2017.

Para este año, como en pasadas vigencias se ha planeado realizar actividades conforme al presupuesto asignado por la entidad, tanto del núcleo de Protección y Servicios Sociales como de Calidad de Vida Laboral, buscando así propiciar el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad de los funcionarios y por ende de la entidad. Es de anotar que, siguiendo las sugerencias impartidas por la Función Pública, se incluyeron actividades que permitirán a los funcionarios compartir tiempo de calidad con sus familias en ambientes adecuados para tal fin, en busca de que nuestros funcionarios tengan un buen balance de familia-trabajo que les permita sentirse aún más motivado en su trabajo y satisfecho con este.

## 2. GENERALIDADES

### 2.1 OBJETIVO

#### 2.1.1 Objetivo General

Diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar de la AUNAP, vigencia 2019, con el fin de fortalecer el clima laboral de la entidad y mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios, buscando así mayores niveles de motivación, satisfacción y desempeño del personal.

#### 2.1.2 Objetivos Específicos

- Programar actividades para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de liderazgo, trabajo en equipo y servicio con el fin de mejorar el clima laboral de la entidad y su cultura organizacional.
- Propiciar actividades para los funcionarios y sus familias que les permitan disminuir el nivel de estrés, fomentar los espacios familiares y mejorar sus niveles de vida.
- Promover actividades recreativas y deportivas que mejoren la salud mental y física de los servidores de la entidad y que prevengan problemas de salud.
- Organizar actividades en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios
- Brindar a los prepensionados de la entidad espacios y herramientas necesarias para asumir su futuro rol como jubilados.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019</b>	Código: PG-TH-002
		Versión:1
		Fecha: 25 de febrero de 2019 Página 4 de 12

## 2.2 ALCANCE:

Este plan de bienestar inicia con el diagnóstico obtenido del análisis de: las encuestas realizadas para conocer la percepción de los funcionarios participantes de cada una de las actividades de bienestar desarrolladas en la pasada vigencia; las encuestas enviadas a todos los funcionarios de la AUNAP, para conocer sus preferencias, expectativas, y sugerencias para el programa de bienestar 2019; las recomendaciones dadas tanto por el coach que acompañó algunas de las actividades de bienestar de la vigencia anterior como por la empresa contratista encargada de realizar la medición de clima laboral en 2017 y finalmente termina con la evaluación y seguimiento del programa de bienestar de la vigencia 2019.

## 2.3 GLOSARIO:

**Programa de bienestar:** “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 deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora” (artículo 20, decreto 1567 de 1998).

**Clima Laboral:** es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo diario dentro de una entidad, el cual influye en la productividad y el desarrollo de cada funcionario frente a los objetivos generales establecidos.

**Cultura Organizacional:** Conjunto de normas, hábitos y valores compartidos por personas y/o grupos en una organización y que controlan la forma en que interactúan entre sí y con su entorno.

## 3. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN LEGAL

El Programa de Bienestar Social de esta vigencia cuenta con el siguiente sustento legal:

### ***Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el código disciplinario único***

En el título IV, artículo 33, numeral 4, establece que los servidores públicos tienen derecho a *“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.*

Es de aclarar que, a partir del 28 de mayo de 2019, la ley 734 de 2002 es derogada y empieza a regir la ley 1952 del 28 de enero de 2019, la cual establece en su título IV, artículo 37, numeral 4, lo antes mencionado de la ley 734 de 2002.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019</b>	Código: PG-TH-002
		Versión:1
		Fecha: 25 de febrero de 2019 Página 5 de 12

***Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.***

El Decreto 1567 de 1998 establece que los programas de bienestar social se deben orientar a crear, mantener y mejorar el nivel de vida de los servidores públicos y sus familias, a la vez que deben propiciar un ambiente de trabajo que genere eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio, de allí la importancia de que estos programas se organicen a partir de las iniciativas de los servidores públicos.

También determina que los programas de bienestar social se deben enmarcar en las áreas de intervención que se enuncian a continuación:

- Protección y servicios sociales: en esta área se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- Calidad de vida laboral: se atienden problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados.

***Ley 909 de 2004.*** Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

El parágrafo del artículo 36 indica que para 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.

***Decreto 1083 de 2015.*** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

El Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.2 determina las actividades que se podrán desarrollar en el área de protección y servicios sociales:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
5. Promoción de programas de vivienda.

De igual manera, el artículo 2.2.10.7 establece que para el área de calidad de vida laboral se deben efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019</b>	Código: PG-TH-002
		Versión:1
		Fecha: 25 de febrero de 2019 Página 6 de 12

## **Circular externa No 12 de la función pública**

Esta circular establece que los jefes de los organismos deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral para que los servidores compartan con su familia en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados los servidores.

### **4. BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios de las actividades de bienestar social son todos los funcionarios de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, sin importar su lugar de ubicación.

### **5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS**

Con base al Artículo 15 del decreto 1567 de 1998, la AUNAP fundamentará su sistema de estímulos en los siguientes principios:

- a. Humanización del trabajo. Brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus dimensiones cognitivas, efectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal
- b. Equidad y justicia: Provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- c. Sinergia: Todo estímulo debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo
- d. Objetividad y transparencia: El programa de bienestar e incentivos estará basado en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la AUNAP
- e. Coherencia: La AUNAP deberá cumplir con lo establecido en el programa de bienestar e incentivos
- f. Articulación: Se integrarán acciones que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los funcionarios.

### **6. DIAGNÓSTICO**

El Programa de Bienestar 2019 de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca se formuló con base a las opiniones, sugerencias y preferencias de los funcionarios y a las recomendaciones dadas tanto por los Coach de COLSUBSIDIO en el año 2018 como la entidad encargada de realizar la medición de clima laboral en 2017.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019</b>	Código: PG-TH-002
		Versión:1
		Fecha: 25 de febrero de 2019 Página 7 de 12

De acuerdo a los métodos de diagnóstico empleados se pudo determinar lo siguiente:

### **Encuesta desarrollada con el fin de elaborar el programa de bienestar 2019**

Desde el 28 de noviembre de 2018 al 7 de diciembre de 2018, estuvo habilitada la encuesta para la elaboración del programa de bienestar 2019, la cual fue enviada a los 120 funcionarios vinculados en la entidad en ese momento, obteniendo un porcentaje de participación del 75%. A través de dicha encuesta se logró deducir que el 97,8% de los encuestados ha asistido a las actividades de bienestar organizadas y quienes no lo han hecho, ha sido principalmente porque han ingresado recientemente a la entidad. Asimismo, los participantes de la encuesta manifestaron que las actividades de bienestar realizadas en la pasada vigencia contribuyeron a mejorar el clima laboral y fortalecieron las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

Al preguntar a los funcionarios sobre que deportes o actividades deportivas practican o les gustaría que se incluyeran en las actividades de bienestar del año 2019, estos manifestaron especial interés por caminatas ecológicas, bolos, futbol, voleibol y natación y baloncesto. En cuanto a preferencias por actividades artísticas y culturales, los encuestados mostraron favoritismo por el cine, parque de diversiones y conciertos. De igual manera, como otros intereses, los sondeados declararon inclinación por la adquisición de vivienda y por conocer los bienes y servicios ofrecidos por la caja de compensación.

Por otra parte, a la pregunta sobre qué actividades les gustaría incluir en el plan de bienestar de 2019, las personas indican que actividades familiares, caminatas ecológicas, actividades al aire libre, actividades deportivas actividades que mejoren aún más el trabajo en equipo y el liderazgo.

### **Encuesta de satisfacción realizada cada vez que se finalizaba una actividad de bienestar en 2018**

Los funcionarios reconocen que cada una de las actividades de bienestar realizadas contribuyó al mejoramiento del clima laboral porque les permitió mejorar las relaciones, trabajar en equipo, mejorar la comunicación y el servicio. Los funcionarios de la entidad manifiestan su agrado a las actividades realizadas en el 2018 y sugieren para la próxima vigencia que se incluyan actividades relacionadas con mejora de comunicación asertiva, liderazgo, inteligencia emocional, trabajo en equipo y actividades deportivas.

### **Recomendaciones dadas por el coach de Colsubsidio**

De acuerdo al informe entregado por Colsubsidio los funcionarios de la AUNAP son un equipo dispuesto al trabajo y receptivo con las actividades realizadas. Dentro de las recomendaciones dadas por el Coach que nos acompañó en algunas de las actividades programadas el año pasado, está medir el clima laboral para conocer como están las percepciones de los miembros del equipo, así mismo seguir con actividades que potencializan el trabajo en equipo, proponiendo que se continúe trabajando en adquirir las habilidades y competencias que permitan un adecuado trabajo en equipo, evitando individualismos y competencia mutua. Así mismo sugiere actividades relacionados con el liderazgo inspiracional, gestión de conflictos, principios y valores institucionales.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019</b>	Código: PG-TH-002
		Versión:1
		Fecha: 25 de febrero de 2019 Página 8 de 12

### **Recomendaciones dadas por la empresa contratista que realizó la medición de clima laboral.**

Por otra parte, según las recomendaciones dadas por la empresa encargada de la medición de clima laboral se hace necesario entre otras cosas, realizar procesos de entrenamiento en prácticas de comunicación, liderazgo y relaciones interpersonales.

Así mismo sugiere concientizar en principios y valores de la entidad y hacer actividades relacionadas con compensación emocional o no económica.

## **7. PLAN DE TRABAJO**

De conformidad con la normativa vigente y las sugerencias efectuadas por los servidores públicos de la entidad, se propone la realización de las siguientes actividades de bienestar social, las cuales se encuadran en las líneas de acción Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral:

### **7.1 Protección y Servicios Sociales**

En ésta área se programará actividades que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y sus familias para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

#### **7.1.1 Recreación y Deporte**

Con base a los resultados de las encuestas realizadas, se ha decidido para este año organizar los segundos juegos deportivos AUNAP, los cuales incluirán las modalidades deportivas de bolos, futbol, voleibol mixto, natación y baloncesto. Asimismo, se planea realizar una caminata ecológica tanto para las regionales como para el nivel central.

Adicionalmente, se adelantará el trámite para participar en los juegos deportivos de integración de los servidores públicos, en las modalidades deportivas que los funcionarios muestren interés, siempre y cuando la Función Pública y COLDEPORTES convoquen a inscripciones y se cumpla con las condiciones y cupo mínimo exigido.

Las anteriores actividades se harán con el fin de promover la actividad física, brindar espacios de recreación y esparcimiento que contribuyan a prevenir el riesgo cardiovascular, disminuir los niveles de estrés y sedentarismo, así como mejorar las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación.

#### **7.1.2 Artísticos y culturales**

La entidad como parte de las actividades artísticas y culturales brindará dos salidas a cine en el año, para que el funcionario y su familia tengan un espacio de ocio y esparcimiento que les permita fortalecer sus lazos y aumentar su dicha, contribuyendo así a una mayor motivación y satisfacción del funcionario con su vida familiar y laboral.

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019</b>	Código: PG-TH-002
		Versión:1
		Fecha: 25 de febrero de 2019 Página 9 de 12

### 7.1.3 Promoción y prevención de la salud

Con la colaboración de diferentes entidades, se llevará a cabo la semana de la salud con el fin de disminuir los niveles de estrés de nuestros funcionarios, incentivar hábitos saludables e incrementar sus niveles de salud tanto física como mental.

Adicionalmente, mediante la realización de las actividades del plan de trabajo y programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo se buscará proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades, accidentes y hábitos poco saludables.

### 7.1.4 Otras actividades de protección y servicios sociales

Como actividades complementarias a las anteriormente mencionadas se efectuarán las siguientes:

- Informar a los empleados de la AUNAP acerca de los proyectos de vivienda que ofrecen las cajas de compensación familiar.
- Otorgar medio día compensatorio a los funcionarios, en el día de su cumpleaños, para que puede tener tiempo de ocio con su familia.
- Realizar una actividad para los hijos de los funcionarios, menores de 12 años, por el “Día de los Niños”.
- Comunicar actividades de recreación, cultura y educación realizadas por nuestra Caja de Compensación-COLSUBSIDIO

## 7.2 Calidad de Vida Laboral

Esta área será atendida a través de actividades que permitan obtener un ambiente satisfactorio y propicio para el bienestar y desarrollo de los funcionarios. Es de anotar que las actividades seleccionadas se hicieron con base a las preferencias y opiniones dadas por los diferentes actores que intervinieron para el diseño de este plan.

Las actividades de intervención serán:

- Medición del clima laboral
- Actividades que optimicen el liderazgo, trabajo en equipo y el servicio.
- Actividades para los prepensionados: Realizadas con el fin de que estos afronten de una mejor manera su retiro y no les cause un alto impacto su próximo rol de jubilados.
- Divulgación del código de ética y buen gobierno de la entidad, a través del correo institucional.
- Se realizará capacitación en equidad de género con el fin de mejorar la aceptación de las individualidades, preferencias de cada persona o diferencias de género.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.

	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019</b>	Código: PG-TH-002
		Versión:1
		Fecha: 25 de febrero de 2019 Página <b>10</b> de <b>12</b>

Es de anotar que las actividades programadas tanto en el área de Protección y servicios sociales como de calidad de vida laboral se harán siguiendo como base el cronograma mostrado en el Anexo 1, sin embargo, este podrá estar sujeto a modificaciones.

Nota: Todas estas actividades para su implementación estarán sometidas a la disponibilidad presupuestal del rubro de bienestar y de viáticos que exista en la entidad.

## 8. RECURSOS

**8.1 Recursos Humanos:** Se realizarán alianzas con diferentes entidades como COLSUBSIDIO y adicionalmente se contratará algunas otras, con el fin de lograr llevar a término cada una de las actividades programadas.

**8.2 Recursos Físicos:** Se emplearán espacios físicos adecuados para cada actividad y que garanticen el bienestar de nuestros funcionarios.

**8.3 Recursos Financieros:** El programa de bienestar social será financiado a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la entidad.

## 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del Programa de Bienestar Social para la vigencia 2019 se realizará a través de la aplicación de encuestas de satisfacción, encuestas para la elaboración de diagnósticos y, además se verificará asistencia de los funcionarios a todas las actividades programadas.

 <b>AUNAP</b> AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA	GESTION DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019	Código: PG-TH-002
		Versión:1
		Fecha: 25 de febrero de 2019 Página 11 de 12

## 10. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
1.Diagnóstico y Formulación del plan de bienestar e incentivos	Secretaría General- Grupo de Talento Humano												
2.Aprobación del plan de Bienestar	Secretaría General- Grupo de Talento Humano- Comisión de Personal												
3.Recreación y deporte													
3.1 Juegos deportivos de la AUNAP	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista logístico												
3.2 Caminatas ecológicas en las regionales	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista logístico												
3.3 Participación en los Juegos de Integración de la Función Pública*	Secretaría General, Grupo de Talento Humano- Función pública- COLDEPORTES												
4. Artísticos y culturales													
4.1 Salida a cine en familia	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista logístico												
5. Promoción y prevención de la salud													
5.1 Semana de la salud	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Aliado Estratégico												

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.



GESTION DEL TALENTO HUMANO  
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019

Código: PG-TH-002  
Versión:1  
Fecha: 25 de febrero de 2019  
Página 12 de 12

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
6. Otras actividades de protección y servicios sociales													
6.1 Divulgación de programas de vivienda	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Fondo Nacional del Ahorro, Cajas de Compensación Familiar												
6.2 Día de los niños	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Colsubsidio												
7. Calidad de vida laboral													
7.1 Actividades que optimicen el liderazgo, trabajo en equipo y servicio.	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista logístico.												
7.2 Actividades para los pre pensionados	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista logístico.												
7.3 Divulgación del código de ética y buen gobierno a través de correo electrónico	Secretaría General, Grupo de Talento Humano												
7.4 Medición del clima laboral	Contratista y Secretaría General, Grupo de Talento Humano												

Nota:

1. Este cronograma podrá estar sujeto a modificaciones.
2. Todas estas actividades para su implementación estarán sometidas a la disponibilidad presupuestal del rubro de bienestar y de viáticos que exista en la entidad.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera **Copia no Controlada**. La versión vigente está publicada en la intranet de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca.