
	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
	Plan de Bienestar e Incentivos	Versión: 01
		Vigencia desde: 24/03/2020

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	DESCRIPCION DE LA MODIFICACION
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.

Elabora	Revisa	Aprueba
<p>Helmuth Yesid Bettin Técnico Administrativo Grado 17</p> <p>Paola Andrea Mora Quintero Coordinadora Grupo Talento Humano</p>	<p>Paola Andrea Mora Quintero Coordinadora Grupo Talento Humano</p> <p>Ulver Triviño Hermida Profesional Especializado con Funciones de Planeación Revisión SIG.</p>	<p>Daniel Enrique Ariza Heredia Secretario General</p>

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
	Plan de Bienestar e Incentivos	Versión: 01
		Vigencia desde: 24/03/2020

INTRODUCCIÓN

Con el fin de favorecer e implementar el clima laboral y el desarrollo institucional adecuado dentro de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca - AUNAP, se presenta a continuación el Plan de Bienestar e Incentivos, en procura de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas para fortalecer la cultura organizacional y desarrollar en los servidores un mayor sentido de compromiso, pertenencia y motivación, aunado 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 se genera a partir de las experiencias positivas y el diagnóstico del clima organizacional desarrollado en vigencia 2019, con el fin de coadyuvar al correcto desarrollo familiar, profesional y personal buscando crear un equilibrio adecuado para el desarrollo del ser de cada uno de los miembros que hacen parte de la AUNAP.

Por lo anterior, el desarrollo cabal del plan de bienestar e incentivos, permitirá 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 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 funcionarios y la integración familiar, buscando así mayores niveles de motivación, satisfacción y desempeño del personal.

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.

Metas:

- Diez (10) actividades de protección y servicios sociales
- Siete (7) actividades para el mejoramiento de la calidad de vida laboral
- Cumplir con el 100% de las actividades del plan de bienestar e incentivos

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
	Plan de Bienestar e Incentivos	Versión: 01
		Vigencia desde: 24/03/2020

Indicadores de Evaluación:

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

Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Implementación del Plan de Bienestar e Incentivos 2020	$\frac{\# \text{ actividades realizadas de calidad de vida laboral}}{\# \text{ actividades propuestas para calidad de vida laboral}} \times 100$

Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Implementación del Plan de Bienestar e Incentivos 2020	$\frac{\# \text{ actividades realizadas de protección y servicios sociales}}{\# \text{ actividades propuestas de protección y servicios sociales}} \times 100$

Indicador	Evalúa	Formula
Eficacia	Implementación del Plan de Bienestar e Incentivos 2020	$\frac{\# \text{ actividades realizadas del plan de bienestar}}{\# \text{ de actividades programadas del plan de bienestar}} \times 100$

Evaluación de impacto (efectividad)

- Que el objetivo de las actividades, impacten en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y en la protección de servicios sociales.
- Se medirá a través de encuestas de satisfacción en la modalidad virtual para determinar el nivel de satisfacción de las actividades realizadas y la mejora de lo efectuado.


Alcance del Plan:

El Plan de Bienestar e incentivos permite generar estrategias de fortalecimiento en el ambiente organizacional con el fin de satisfacer las necesidades de los funcionarios de la AUNAP en el ámbito personal, lo que redundará en beneficio del ámbito profesional, familiar y social, atendiendo los lineamientos y requerimientos normativos, y la misionalidad de la Entidad, durante la vigencia 2020.

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

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
	Plan de Bienestar e Incentivos	Versión: 01
		Vigencia desde: 24/03/2020

- **FNA:** Fondo Nacional de Ahorro.

2.2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El programa de Bienestar 2020 de la AUNAP, se basa en las experiencias positivas de la vigencia anterior, para las cuales se obtuvo un nivel de participación en las actividades alto.

Es así como, en la convocatoria de la actividad recreativa que se realizó para la ciudad de Girardot (la planta de la entidad posee 128 cargos, de los cuales 124 se encuentran proveídos), y para dicha actividad se tuvo la participación de 106 funcionarios, teniendo en cuenta que la entidad cuenta con servidores a nivel nacional, en los principales departamentos y sus municipios, lo que dificulta la reunión de las personas en un solo punto, por lo que se recurrió al desplazamiento de los funcionarios de las otras seis (6) direcciones regionales hacia la ciudad de Bogotá, y posteriormente hacia la ciudad de Girardot, para realizar una jornada de tres (3) días, impactando en el relacionamiento de los funcionarios ya que se permitieron momentos de esparcimiento en todos los escenarios de la Caja de Compensación.


De igual forma se desarrolló una salida cultural hacia las Minas de Sal de Nemocón, logrando la interacción de los servidores de la AUNAP con diferentes temas históricos, técnicos y temáticos de acuerdo al lugar donde se desarrolló toda la actividad, aunado al conocimiento que se obtuvo de las culturas de la región.

En las fechas de eventos especiales, se permitió la participación por grupos o áreas, siendo premiadas las mejores categorías en cuanto a mejor disfraz; de igual forma se fortaleció la unión institucional en las novenas navideñas generando espacios de armonía y regocijo entre los funcionarios.

Todo lo anterior, aunado a los beneficios de la caja de Compensación, por ejemplo, la disposición para el desarrollo de los juegos deportivos donde participaron todas las direcciones regionales, entre otros, los cuales han sido de excelente recibo entre los funcionarios, por lo que se continuará con la realización de algunas actividades en la misma línea. No obstante lo anterior, se pretende innovar con algunas actividades para la presente vigencia, y al finalizarlas se realizará encuesta que mida la satisfacción de las actividades propuestas en el presente, de manera que se puedan tomar decisiones y plantear mejoras para corresponder a la finalidad del plan de bienestar e incentivos.

Adicionalmente, en vigencia 2019 se realizó la medición del clima organizacional, del cual se obtuvo recomendaciones como seguir trabajando en temas y actividades de bienestar, así como buscar estrategias para mantener el nivel de motivación y satisfacción con el trabajo de los funcionarios, en cuanto a reconocimientos e incentivos. Ahora bien, en cuanto al desarrollo del talento humano, se recomendó hacer actividades acudiendo a la creatividad y a la innovación, con el fin de buscar alternativas para fomentar el desarrollo de los funcionarios al interior de la entidad.

Se evidenció una debilidad en cuanto a que las directivas deben acercarse más a los funcionarios, a través de actividades de capacitación para mejorar el nivel de comunicación interna. Aunado a la dificultad de los funcionarios de adaptarse al cambio, lo que debe ser abordado debidamente, permitiendo mejorar la percepción del clima organizacional

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
	Plan de Bienestar e Incentivos	Versión: 01
		Vigencia desde: 24/03/2020

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 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 Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades de bienestar e incentivos.

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

2.5.1. Áreas de intervención


Como ya fue expuesto, las actividades propuestas en el presente plan surgen de las experiencias positivas y acogidas de manera asertiva por los funcionarios y del diagnóstico de clima organizacional, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

Ahora bien, en cumplimiento de la normativa vigente, el presente plan se enmarcará en las áreas de protección y servicios sociales y en el área de calidad de vida laboral.

2.5.1.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Las necesidades de 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. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una comunicación constante y productiva con nuestra Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO, siendo uno de los aliados más importantes a la hora de generar estrategias, y de ser necesario, se identificarán otras instituciones que permitan la consecución del fin perseguido.

Aunado a lo anterior, las actividades recreativas, deportivas y culturales que se pretenden ofrecer a los servidores con eventos de interés colectivo, fortalecerán el trabajo de equipo, la creatividad y el estímulo constante de pertenecer a una sana organización, que promueva el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la entidad.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
	Plan de Bienestar e Incentivos	Vigencia desde: 24/03/2020

Así las cosas, la intervención se realizará a través de 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, como primera medida será la correcta y permanente articulación entre el funcionario y las diferentes entidades de salud, fondos de pensiones y cesantías, administradoras de riesgos laborales, fondos de vivienda y cajas de compensación familiar, de lo cual se encargará el grupo de Talento Humano para el uso adecuado de los programas de promoción y prevención, que por competencia deben asumir cada una de dichas entidades, a demanda del servicio por parte del funcionario público.
- Realización de la semana de la salud, dentro de la cual se realizarán charlas de promoción y prevención, entre otras actividades, como servicios complementarios en salud.
- Desarrollar al año mínimo 10 clases grupales o pausas activas con el apoyo de nuestros aliados estratégicos.

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:


- Se realizará mínimo una (1) feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA y Cajas de Compensación Familiar.

2.5.1.1.3. Actividades deportivas

Participar en 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:

- Se buscará la participación e inscripción de los funcionarios de la entidad, conformando equipos en las diferentes modalidades deportivas, que permitan los Juegos de la Función Pública, el cual es liderado por el DAFP.
- Se realizará encuesta de los funcionarios de la entidad, para conocer su percepción acerca de la implementación de incentivos por el uso de la bicicleta para llegar al sitio de trabajo, con el nombre de “AUNAP AMBIENTAL”

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
	Plan de Bienestar e Incentivos	Versión: 01
		Vigencia desde: 24/03/2020

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 2020, que 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:

- Una (1) Caminata Ecológica a lugares naturales que fomenten la conexión del ser humano con su origen en el estado primario.
- Una (1) Salida recreativa y cultural para integración de los funcionarios donde se realicen actividades de trabajo en equipo, cooperación institucional a través de diferentes temáticas, compartir en todos los aspectos de la vida cotidiana fuera del ambiente laboral, actividades misionales que impacten a todos los funcionarios de las cuales se aprenda un poco más de la entidad.
- Una (1) jornada de integración para Halloween.
- Jornadas de integración de Novenas Navideñas FAMIAUNAP.
- 8 años de la AUNAP y cierre de gestión 2020.

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:

- Implementar sistema de puntos para beneficio del servidor público, lo cual se ve reflejado en bonos y tarjetas regalo que podrá redimir en diferentes actividades.

2.5.2. ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral con condiciones óptimas para el servidor público, lo que propiciará el bienestar y desarrollo del empleado, 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 el rendimiento laboral, llevando a otro nivel el clima organizacional, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Con la intervención de esta área, se creará el ambiente propicio para que el servidor público perciba como satisfactorio su entorno, dado que comprende programas que se ocupan de crear, 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.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
	Plan de Bienestar e Incentivos	Versión: 01
		Vigencia desde: 24/03/2020

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, de la cual 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*

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.*


Estrategia y ejecución:

- Dos (2) Presentaciones teórico – prácticas dirigido por profesionales para fortalecer la relación inter directiva y el trabajo en equipo basado en objetivos, para entender a los líderes de la entidad como la pieza clave para movilizar y 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.
- Presentar de manera virtual con el apoyo del área de comunicaciones y quienes correspondan, un boletín mensual o newsletter donde se trasmitan y comuniquen las principales decisiones o de la Gerencia y los directivos, que impacten a la comunidad interna en cuanto a las diferentes decisiones tomadas en los temas que impacten la institucionalidad.
- Tardes de juegos de mesa con la participación de las áreas por equipos, con asistencia obligatoria del jefe inmediato, las cuales se realizarán mínimo 4 veces al año, con el fin de dar plena observancia a las recomendaciones de clima organizacional.

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.

Esta situación requiere una preparación al cambio de estilo de vida, por lo que es una de las prioridades de la entidad facilitar su 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.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
	Plan de Bienestar e Incentivos	Versión: 01
		Vigencia desde: 24/03/2020

Estrategia y ejecución:

- Reconocimiento por parte del Director General, el cual será compartido por medios electrónicos de la Entidad, al funcionario próximo a desvincularse por jubilación, por su trayectoria laboral, agradeciendo su servicio.
- Jornada dirigida a los pre-pensionados, con el apoyo social, emocional y legal por parte de la Caja de Compensación.

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:


- Implementar sistema de puntos para beneficio del servidor público, lo cual se ve reflejado en bonos y tarjetas regalo que podrá redimir en diferentes actividades.
- Se reconocerá el desempeño laboral del mejor funcionario de carrera de la entidad, del mejor de libre nombramiento y remoción de la entidad, y del mejor equipo o grupo de trabajo, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones de acuerdo a su evaluación, y la aplicación del código de integridad y la convivencia de la entidad.

2.5.2.4. Salario emocional

Los funcionarios públicos y en general la comunidad, ya no tiene suficiente con el salario económico, ahora tiene un valor muy representativo los estímulos no monetarios, como recompensa a las funciones bien realizadas, con el fin de conciliar la vida profesional con la familiar. Es por esto que el grupo de talento humano a la vanguardia de los cambios sociales, continúa con la misma línea de incentivos, lo que incrementa la productividad de los empleados, 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 al acto administrativo que ampara este beneficio.
- Se permitirá a los funcionarios tomar dos (2) días en el año, uno 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 los días martes, miércoles o jueves en los cuales no sea festivo el día lunes o viernes, para compartir con sus familias de acuerdo a la Ley 1857 del 2017, artículo 3° parágrafo. Adicionalmente, 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 bastante recibo por parte de los funcionarios que cumplen las causales.

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
	Plan de Bienestar e Incentivos	Vigencia desde: 24/03/2020

2.5.3. Desarrollo del componente de bienestar e incentivos

2.5.3.1. Divulgación y Sensibilización

Conforme al Cronograma establecido por los funcionarios de Planeación, una vez codificado, se procederá a divulgar 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, registros fotográficos 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

La mayoría de actividades del plan de bienestar e incentivos, se llevará a cabo en las instalaciones de la entidad que permitan la mayor cantidad de participantes, y en los espacios propuestos por aliados estratégicos para el desarrollo de las mismas de acuerdo a lo acordado en las negociaciones contractuales.

En cuanto a la metodología a implementar por medio de bonificación por puntos, se realizará con las herramientas tecnológicas con que cuente la entidad, con el fin de incentivar la participación de los funcionarios en las diferentes actividades propuestas para la vigencia 2020.

3. INFORMACIÓN DOCUMENTADA RELACIONADA

3.1. Documentos externos

DOCUMENTO	FECHA DE PUBLICACIÓN	ENTIDAD QUE EMITE EL DOCUMENTO	MEDIO DE CONSULTA
Guía para Plan De Bienestar e Incentivos	2018	Departamento Administrativo de la Función Pública	Web

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
		Versión: 01
	Plan de Bienestar e Incentivos	Vigencia desde: 24/03/2020

4. 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 909	2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Parágrafo del artículo 36
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Artículos 2.2.10.1. al 2.2.10.17.
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Artículo 2.2.5.5.53. y 2.2.5.5.54.
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

5. CRONOGRAMA

Plan de Bienestar e Incentivos												
Actividades	Programación											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Etapa precontractual para adquisición de servicios de Bienestar social e Incentivos.												
Semana de la salud												
Pausas activas												
Feria de vivienda												
Juegos de la función pública												
Encuesta AUNAP AMBIENTAL												
Caminata Ecológica												
Salida de integración												

	Proceso Gestión del Talento Humano	Código: PL-TH-007
	Plan de Bienestar e Incentivos	Versión: 01
		Vigencia desde: 24/03/2020

Plan de Bienestar e Incentivos												
Actividades	Programación											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Integración Halloween												
Integración Novenas Navideñas												
Inauguración de la estrategia de AUNAPUNTOS												
Ejecución de la estrategia de AUNAPUNTOS												
Actividades Liderazgo Directivos												
Talleres Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva												
Boletín mensual directivo												
Tarde de Juegos recreativos												
Jornada pre pensionados												
Día del servidor público y reconocimiento a los mejores funcionarios y equipo												
Saludo de cumpleaños y reconocimiento fechas especiales												
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 capacitación depende en su totalidad de los recursos disponibles y dispuestos para este fin, por lo que, en cualquier eventualidad financiera, se modificará lo respectivo.