

AUNAP

AUTORIDAD NACIONAL
DE ACUICULTURA Y PESCA

"Acuicultura y Pesca Con Responsabilidad"

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

PG-TH-01

Version 04
22/01/2016



 MINAGRICULTURA

 **TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACION

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. NUESTRA ENTIDAD
 - 1.1. Misión
 - 1.2. Visión
 - 1.3. Objeto
2. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN
3. OBJETIVOS
4. DIAGNÓSTICO
5. BENEFICIARIOS
6. PLAN DE TRABAJO
 - 6.1. Componente Protección y Servicios Sociales
 - 6.2. Componente Calidad de Vida Laboral
7. INCENTIVOS
8. PRESUPUESTO
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
10. CRONOGRAMA

Introducción

Desde el año 2013, la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP ha venido adelantando programas de bienestar social encaminados por una parte, a la generación y fortalecimiento de las competencias comportamentales tales como el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo y, por otra, a aumentar el sentido de pertenencia de los servidores públicos de la entidad.

Por esta razón, en el área de intervención “Calidad de vida laboral” se programaron actividades que permitieron la interacción de los funcionarios de las diferentes áreas y regionales, con el fin de compartir conocimientos y experiencias en escenarios diferentes al laboral, lo que ha generado una mejor comunicación al interior de la entidad.

Dado los resultados obtenidos en la ejecución de los programas de bienestar social de las anteriores vigencias, el programa de bienestar social incentivos del año 2016 continuará con las áreas de intervención en Protección y Servicios Sociales y, Calidad de Vida Laboral, sin embargo, se dará mayor énfasis a la primera de ellas conforme a las sugerencias presentadas por los servidores públicos de realizar con mayor frecuencia actividades recreativas y deportivas, en las cuales también se abordará el trabajo en equipo y la comunicación.

Por consiguiente, el Grupo de Talento Humano de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP, diseña el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2016, con el objetivo de continuar brindando a los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –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.

1. Nuestra Entidad

La AUNAP fue creada por el Decreto 4181 de 3 de noviembre de 2011 como una unidad administrativa especial del orden nacional de carácter técnico y especializado, con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal, con patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, cuyo objeto es ejercer la autoridad pesquera y acuícola en Colombia.

MISIÓN

Ejecutar la política pesquera y de la acuicultura en el territorio colombiano con fines de investigación, ordenamiento, administración, control y vigilancia de los recursos pesqueros, y de impulso de la acuicultura propendiendo por el desarrollo productivo y progreso social.

VISIÓN

La AUNAP posicionará a la pesca y la acuicultura como actividades importantes que aporten a la seguridad alimentaria y contribuyan al desarrollo de mercados nacionales e internacionales, promocionando el consumo de productos de calidad a través del aprovechamiento responsable y sostenible, que propicie la distribución equitativa de los beneficios, a través de una administración transparente, participativa y tecnificada.

OBJETO

Ejercer la autoridad pesquera y acuícola de Colombia, para lo cual adelantará los procesos de planificación, investigación, ordenamiento, fomento, regulación, registro, información, inspección, vigilancia y control de las actividades de pesca y acuicultura, aplicando las sanciones a que haya lugar, dentro de una política de fomento y desarrollo sostenible de estos recursos.

2. Fundamentación y Justificación

Con el fin de mantener y mejorar el ambiente laboral, así como propiciar espacios para el desarrollo integral de los servidores públicos, se dispone de una herramienta que permite la realización de diversas actividades para el fortalecimiento de competencias laborales como el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo, esta herramienta es el Programa de Bienestar Social, que cuenta con el siguiente sustento legal:

Decreto 1567 de 1998

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, 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, 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.

Con relación a los incentivos el Decreto 1567 indica que 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 los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción.

Ley 909 de 2004

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 e incentivos.

Decreto 1083 de 2015

El Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, 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 indica 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 pre-pensionados 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.
6. Adelantar programas de incentivos.

Con relación a los incentivos, el artículo 2.2.10.9 establece que *"El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo."* No obstante, en la fijación de los incentivos se debe tener en cuenta los recursos institucionales disponibles.

3. Objetivos del Programa de Bienestar Social e Incentivos

Objetivo General

Brindar a los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – 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.

Objetivos Específicos

- Fortalecer las competencias de trabajo en equipo, comunicación y liderazgo a través de la realización de actividades recreativas, deportivas y lúdicas.
- Organizar actividades de promoción y prevención de la salud.
- Brindar a los servidores públicos próximos a pensionarse los espacios y herramientas necesarias para asumir su nuevo rol como jubilados.
- Reconocer el buen desempeño de los servidores públicos de la AUNAP mediante el otorgamiento de incentivos.

4. Diagnóstico

Durante los últimos tres años se han adelantado programas de bienestar social encaminados por una parte, al fortalecimiento de competencias laborales tales como trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y, por otra, a la generación de sentido de pertenencia por la entidad.

Como resultado de ello, se ha podido evidenciar una gran acogida de las actividades de bienestar social en los servidores públicos de la AUNAP, pues han manifestado en las encuestas de satisfacción y en la encuesta de diagnóstico que las mismas permiten la integración con compañeros de otras áreas y regionales, el mejoramiento de la comunicación y el trabajo en equipo y, en consecuencia el mejoramiento del clima laboral.

Es importante destacar que, a pesar de la ubicación geográfica de los servidores públicos, se han organizado actividades en las cuales se han reunido algunas direcciones regionales, lo cual ha permitido la mayor cobertura de los programas de bienestar social implementados a la fecha. Así mismo, en la vigencia 2015 se logró reunir a todos los funcionarios de la entidad, lo que generó que pudieran intercambiar experiencias laborales y personales.

De acuerdo con la encuesta para la elaboración del programa de bienestar aplicada a través de correo electrónico, los servidores públicos manifestaron qué tipo de actividades les gustaría que se desarrollaran en esta vigencia:

- Actividades recreativas y deportivas tales como torneos deportivos, caminatas ecológicas, clases de rumba.
- Talleres de manejo de estrés, resolución de conflictos, programación neurolingüística.
- Eventos de integración con todos los servidores públicos de la AUNAP.
- Actividades artísticas y cursos de manualidades.

De igual manera, con base en los informes presentados por la Caja Colombiana de Subsidio Familiar –COLSUBSIDIO, con la cual se suscribió el Contrato de Prestación de Servicios de Apoyo a la Gestión para adelantar, desarrollar y ejecutar las actividades previstas en el programa de bienestar social de la vigencia 2015, indicó que hubo: i) una mayor disposición y dinamismo por parte de los servidores públicos de la AUNAP en las actividades programadas; ii) trabajo en equipo y comunicación asertiva.

Como sugerencias Colsubsidio manifestó la necesidad de seguir adelantando actividades para mejorar la capacidad de escucha y el liderazgo de los equipos de trabajo, lo que contribuye a fortalecer la comunicación organizacional.

Por lo expuesto, con la implementación del programa de bienestar social e incentivos de la vigencia 2016 se continuará fortaleciendo las competencias laborales a través de las actividades recreativas y deportivas y, se adelantarán acciones para la promoción y prevención de la salud.

5. Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades de bienestar social son todos los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP.

Por su parte, los beneficiarios de los incentivos serán los funcionarios con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de AUNAP.

6. 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:

Protección y Servicios Sociales

Recreación y Deporte

Teniendo en cuenta la solicitud de los funcionarios de la AUNAP de la programación de más actividades recreativas y deportivas, se tiene previsto para la vigencia 2016 la realización de los Juegos Deportivos AUNAP, los cuales incluirán las modalidades deportivas de baloncesto mixto, bolos, fútbol masculino, natación y voleibol mixto. Sin embargo esta actividad estará sujeta al presupuesto y en caso de no poder ser realizada será remplazada por caminatas ecológicas y actividades lúdicas.

Igualmente, se adelantará el trámite para la participación de los equipos de Voleibol Mixto y de Fútbol Masculino de la sede central en los Juegos de Integración de la Función Pública y en otros torneos interempresas.

El propósito de estas actividades es fortalecer las competencias de trabajo en equipo, comunicación y la capacidad de escucha a través de la práctica deportiva.

Promoción y prevención de la salud

Con base en los informes presentados por los contratistas que han efectuado los exámenes médicos ocupacionales de los funcionarios de la AUNAP, se organizarán

actividades de promoción y prevención de la salud, que irán de la mano con la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, se continuará con la práctica de los exámenes médicos ocupacionales correspondientes.

Otras actividades de bienestar social

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 ofrece el Fondo Nacional del Ahorro y las cajas de compensación familiar.
- Coordinar con el área de comunicaciones el envío de un correo felicitando a los funcionarios por su cumpleaños.
- Realizar una actividad para los hijos de los funcionarios, menores de 16 años, por el "Día de los Niños".

Calidad de Vida Laboral

Aunado a las actividades recreativas y deportivas, es pertinente la organización de otros eventos que contribuyan a mejorar el liderazgo de equipos de trabajo, así como la comunicación organizacional, tales como actividades lúdicas, encuentros nacionales de intercambio de información y de experiencias, entre otras.

Igualmente, se seguirá realizando el acompañamiento a los servidores públicos que se encuentren próximos a pensionarse, brindando los espacios y herramientas necesarias para asumir los cambios en su nuevo rol de jubilados.

7. Incentivos

Con el fin de reconocer el buen desempeño de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, se tiene previsto otorgar para la vigencia 2016 los siguientes incentivos no pecuniarios, conforme a los recursos disponibles para hacerlos efectivos:

1. Reconocimiento Público: otorgamiento de un diploma o certificación como resultado del desempeño en nivel de excelencia, el cual se anexará a la hoja de vida del servidor público.
2. Días compensatorios.
3. Turismo social.
4. Encargos y comisiones, conforme a los requisitos establecidos en la normativa vigente en la materia.

Para acceder a los incentivos anteriormente establecidos, los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción deberán acreditar un tiempo de servicio continuo en la AUNAP no inferior a un (1) año, no haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección y, acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, de acuerdo con el sistema de evaluación aplicable.

Se escogerá el mejor empleado de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial), y el mejor de libre nombramiento y remoción de la entidad, previa la verificación del cumplimiento de los requisitos para el acceso a los mismos, que efectuará el Comité de Incentivos de la AUNAP.

8. Presupuesto

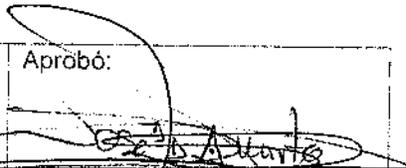
El programa de bienestar social e incentivos será financiado a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la entidad.

9. Evaluación y Seguimiento

La evaluación y seguimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2016 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.

10. Cronograma

Anexo No. 1.

Revisó:	Aprobó:
	
Martha Janeth Mogollón Sánchez Coordinadora Grupo de Talento Humano 22/01/2016	José Duarte Carreño Secretario General 22/01/2016

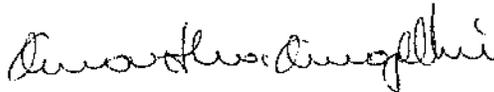
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - NIVEL NACIONAL

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MESES													
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SPT	OCT	NOV	DIC		
1	Formulación del programa de bienestar social e incentivos	Secretaría General, Grupo de Talento Humano	■													
2	Recreación y deporte															
2.1	Juegos Deportivos AUNAP	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista					■									
2.2	Participación en los Juegos de Integración de la Función Pública	Secretaría General, Grupo de Talento Humano								■	■	■	■	■	■	■
3	Promoción y prevención de la salud															
3.1	Exámenes periódicos	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista						■								
3.2	Semana de la salud	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Entidades Promotoras de Salud, Administradora de Riesgos Laborales									■					
4	Actividades socioculturales y artísticas															
4.1	Día de los niños	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista										■				
5	Divulgación de programas de vivienda	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Fondo Nacional del Ahorro, Cajas de Compensación Familiar				■					■					
6	Calidad de vida laboral															
6.1	Actividad de liderazgo (directivos)	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Directivos, Contratista				■						■				
6.2	Afianzamiento de la cultura organizacional	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista													■	
7	Orientación para el retiro del servicio	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Fondos de Pensiones, Contratista								■						

Notas:

1. Las fechas están sujetas a modificaciones.
2. Los juegos deportivos AUNAP estarán sujetos al presupuesto de la entidad. En caso de no ser realizado será cambiado por caminatas ecológicas y actividades lúdicas.
3. Los empleados de la AUNAP que se encuentren fuera de la ciudad de Bogotá, asistirán a los Juegos Deportivos AUNAP (o en su remplazo a actividades lúdicas) y a las actividades de "Calidad de Vida Laboral".

Elaboró: Luisa Fernanda Salazar Camacho / Profesional Especializado
Aprobado por:



NOMBRES Y APELLIDOS:
CARGO

MARTHA JANETH MOGOLLÓN SÁNCHEZ
Coordinadora del Grupo de Talento Humano