### AUNAP



## RESOLUCIÓN NÚMERO 00000 020 DE 1 5 ENE 2018

"Por la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para el año 2018"

### 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 e incentivos y, el artículo 22 enmarca las áreas de intervención de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, 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.

Que el parágrafo 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 el citado Decreto 1083 establece en los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 que el jefe de cada entidad adoptará el plan de incentivos con el fin de otorgar reconocimientos por el buen desempeño y propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, plan en el cual se señalarán 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.

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.

## 00000020<sub>DE</sub> 1 5 ENE 2018 HOJA 2 DE 2

"Por la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para el año 2018"

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 e Incentivos 2018, documento que se incorpora como parte integral de esta Resolución.

Que el Programa de Bienestar Social e Incentivos fue puesto a consideración y análisis de los miembros principales de la Comisión de Personal, mediante correos electrónicos, los días 20 de diciembre de 2017 y 11 de enero de 2018, 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, logrando la aprobación de dicho programa por los miembros de la Comisión de personal.

Que se hace necesario adoptar el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para el año 2018, 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 e Incentivos para los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para el año 2018, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

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

**ARTICULO 2º.** El Programa de Bienestar Social e Incentivos 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 y el Comité de Incentivos.

**ARTÍCULO 3º**. El Programa 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.

PUBLÍQUESE y CUMPLASE

Dada en Bogótá, D. C.,

1 5 ENF 2018

OTTO POLANICO RENGIFO

Directør General

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



Código: PG-TH-001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 1 de 21

## **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018**

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Salazar	Martha Janeth Mogollón	José Duarte Carreño
Profesional Especializado 13	Coordinadora de Talento Humano	Secretario General



Código: PG-TH-001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 2 de 21

### **TABLA DE CONTENIDO**

		Pág.
1.	INTRODUCCIÓN	3
	GENERALIDADES OBJETIVO Objetivo General Objetivos Específicos Alcance Glosario	4 4 4 4 5
3.	FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN LEGAL	6
4. 4.1 4.2	BENEFICIARIOS Actividades De Bienestar Incentivos	9 9 9
5.	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS	10
6.	DIAGNOSTICO	11
7. 7.1 7.1.1 7.1.2 7.1.3 7.1.4 7.2	Artísticos y culturales Promoción y prevención de la salud	13 13 12 14 14 14
8.	INCENTIVOS	16
9.	RECURSOS	17
10.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	18
11.	CRONOGRAMA	19



Código: PG-TH 001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 3 de 21

### 1. INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios, la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca —AUNAP ha venido adelantando programas de bienestar social e incentivos con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de nuestra entidad y sus familias, y a la vez fomentar una cultura organizacional que exteriorice en los funcionarios su sentido de pertenencia, satisfacción, motivación y calidez humana en su trabajo y en las labores que realizan.

Para diseñar y estructurar el programada de bienestar e incentivos 2018 y las actividades a incluir en este, se tuvo en cuenta las opiniones, sugerencias y preferencias de los servidores públicos de la AUNAP, así como las recomendaciones brindadas tanto por los coaches que acompañaron 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 años anteriores 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, las cuales buscan mejorar el clima laboral de la AUNAP así como las condiciones laborales, la satisfacción y motivación de nuestros funcionarios, en busca de un incremento del nivel de desempeño de la institución. Es de anotar que siguiendo las sugerencias implantadas para este año 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 motivados en su trabajo y satisfechos con este.



Código: PG-TH-001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 4 de 21

#### 2. GENERALIDADES

#### 2.1 OBJETIVO

#### 2.1.1 Objetivo General

Diseñar y ejecutar el Programa de Bienestar e incentivos 2018 con el fin de mejorar clima laboral de la AUNAP y la calidad de vida laboral, satisfacción y motivación de sus funcionarios, buscando así un incremento del nivel de desempeño de la entidad.

#### 2.1.2 Objetivos Específicos

- Programar actividades para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de liderazgo, comunicación 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.
- Estimular el desempeño efectivo y eficiente de los servidores públicos de la AUNAP a través del otorgamiento de incentivos.

#### 2.2 ALCANCE:

Este plan de bienestar e incentivos inicia con el estudio de las recomendaciones dadas tanto por el coach que acompaño 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 así como con el análisis de los resultados de las encuestas desarrolladas por los funcionarios de la AUNAP, al finalizar cada una de las actividades de bienestar realizadas en 2017 y las efectuadas con el fin de indagar y conocer las actividades que los servidores públicos desean incluir en el plan de Bienestar e incentivos 2018 y finaliza con la evaluación y seguimiento del programa de bienestar e incentivos de la vigencia 2018.



Código: PG-TH-001

Versión: 1

Fecha: Enero 12 de 2018

Página 5 de 21

#### 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.

Incentivos: Son estímulos que inducen a un empleado a actuar con un alto nivel de desempeño no solo de manera individual sino grupal.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Conjunto de actividades dirigidas a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Adicionalmente, promueve el mejoramiento de las condiciones y el ambiente laboral así como el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos.



Código: PG-TH-001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 6 de 21

#### 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. Así mismo, en el numeral 5 del mismo artículo indica que los funcionarios tienen derecho a "disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes".

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.

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

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.



Código: PG-TH 001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 7 de 21

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. 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:

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

- 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.
- 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.

## Circular externa No 12 de la función pública

En esta circular se imparten algunos lineamientos relacionados con:



Código: PG-TH-001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 8 de 21

- 1. Flexibilización de la Jornada de trabajo de los servidores con responsabilidades familiares
- 2. Jornada especial para mujeres embarazadas
- 3. Permisos remunerados para asistir a citas médicas del servidor o sus hijos menores
- 4. Garantías para las víctimas de acoso laboral, flexibilización laboral para su denuncia y culminación del proceso



Código: PG-TH-001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 9 de 21

### 4. BENEFICIARIOS

### 4.1 Actividades De Bienestar

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.

#### 4.2 Incentivos

Los beneficiarios de los incentivos serán los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de AUNAP.



Código: PG-TH-001

Versión: 1

Fecha: Enero 12 de 2018

Página 10 de 21

### 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 estimulo 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 integraran acciones que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los funcionarios.



Código: PG TH 001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 11 de 21

### 6. DIAGNÓSTICO

El Programa de Bienestar e incentivos 2018 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 como la entidad encargada de realizar la medición de clima laboral, quienes apoyaron algunas de las actividades en 2017.

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

ENCUESTA DESARROLLADA CON EL FIN DE ELABORAR EL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2018

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, manifiestan que las actividades han mejorado el trabajo en equipo y la integración entre funcionarios de la entidad.

De igual forma, a través de la encuesta realizada este año se logró concluir que los principales deportes que los funcionarios practican o les gustaría que sean incluidos en las actividades a desarrollar son caminatas, bolos y futbol. Al preguntar a los funcionarios de la AUNAP sobre las actividades artísticas y culturales que practican o que les gustarían que incluyeran en el plan de bienestar 2017, ellos respondieron que ir al cine, visita a museos y teatro. Igualmente, las personas de la AUNAP manifiestan como otros intereses los viajes y la adquisición de vivienda.

En cuanto, a la pregunta sobre qué actividades les gustaría incluir en el plan de bienestar de 2018, las personas indican que más actividades deportivas en las cuales mencionan clases de rumba o baile y caminatas ecológicas, así mismo recomiendan mayor tiempo en algunas de las actividades realizadas y que algunas de ellas fueran al aire libre.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN REALIZADA CADA VEZ QUE SE FINALIZABA UNA ACTIVIDAD DE BIENESTAR EN 2017

Los funcionarios de la entidad manifiestan su agrado a las actividades realizadas en el 2017 y sugieren para la próxima vigencia que se incluyan actividades relacionadas con mejora de trato y respeto, liderazgo, inteligencia emocional, trabajo en equipo y actividades deportivas.



Código: PG TH 001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 12 de 21

#### RECOMENDACIONES DADAS POR EL COACH DE COLSUBSIDIO

De acuerdo al informe entregado por el Coach de Colsubsidio es necesario reforzar la comunicación asertiva en la entidad, los valores institucionales y abordar temas de inteligencia emocional y relaciones humanas

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, trato adecuado y relaciones interpersonales.

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



Código: PG-TH-001

Versión: 1

Fecha: Enero 12 de 2018

Página 13 de 21

#### 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 programara 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

Atendiendo las solicitudes y peticiones de los funcionarios de la AUNAP, se ha decidido para este año organizar un campeonato nacional de bolos, las cuales fuera de promover la actividad física serán recreativas y de esparcimiento. Asimismo, mensualmente en el nivel central se organizará una clase de rumba con la cual se busca mejorar la actividad cardiovascular de nuestros funcionarios y que además disminuya sus niveles de estrés. También se brindará mensualmente un espacio deportivo para la práctica de futbol de funcionarios del nivel central.

De igual forma, se programa realizar una caminata ecológica para los funcionarios de las regionales y un día de integración para todos los funcionarios, la cual busca que los servidores se diviertan, compartan y se acerquen aún más con compañeros.

Igualmente, se continuará participando en el campeonato de Voleibol de los juegos de la Función Pública, los cuales en el año 2017 no finalizaron y continúan en los primeros meses del 2018. Es de anotar que en caso de que nuevamente la Función Pública y COLDEPORTES convoquen a inscripciones para estos juegos en 2018, se adelantará el trámite, en las modalidades deportivas en donde se alcance el mínimo de participantes y se cumplan con las condiciones establecidas por la entidad organizadora.

Con las actividades de recreación y deporte que se pretenden organizar, se busca no solo mejorar la salud de los funcionarios sino también fortalecer los principios y valores institucionales, la convivencia, las competencias de trabajo en equipo y comunicación y disminución de los niveles de estrés.



Código: PG-TH-001

Versión: 1

Fecha: Enero 12 de 2018

Página 14 de 21

#### 7.1.2 Artísticos y culturales

La entidad como parte de las actividades artísticas y culturales brindará una salida a cine para que el funcionario y su familia tengan un espacio de ocio y esparcimiento en familia disfrutando del séptimo arte, promoviendo así la sana alegría. De esta manera se pretende que el funcionario este más motivado y satisfecho con su trabajo

### 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, incrementar sus niveles de salud tanto física como mental y concientizarlos sobre la importancia de la alimentación.

Adicionalmente, a través de la ARL se dirigirán las pausas activas con el fin de promover la actividad física enfocada a mejorar la movilidad articular, realizar estiramientos y ejercicios que propicien cambios de posición y disminuyan cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral.

Igualmente, a través de la etapa de implementación del sistema de Gestión y salud en el trabajo de la AUNAP se buscará proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes.

Por otro lado, como se ha venido realizando en años anteriores, se seguirán ejecutando exámenes médicos ocupacionales con los cuales se pretende determinar el estado general de salud de los funcionarios de nuestra entidad para tomar medidas preventivas.

## 7.1.3 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.
- Enviar una tarjeta personalizada de felicitaciones por el cumpleaños de cada funcionario y se otorgará medio día compensatorio 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



Código: PG TH 001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018

Página 15 de 21

### 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:

- Actividades que optimicen la comunicación, el liderazgo 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.
- Implementación de la jornada laboral flexible para los funcionarios de nuestra entidad que puedan demostrar que tienen hijos menores de edad o que tienen a su cargo personas de su núcleo familiar en condición de discapacidad, dependencia o tercera edad. A través de acto administrativo se adoptará el horario flexible, dentro de la jornada laboral legal, el cual busca brindar un ambiente satisfactorio que brinde bienestar a los funcionarios al facilitar el acercamiento de los servidores con los miembros de su familia que más lo necesitan. Al tener un funcionario más feliz, éste estará más satisfecho y motivado para realizar su labor.
- Implementación de la jornada laboral flexible especial para mujeres en estado de embarazo: Mediante acto administrativo se otorgará un horario especial en el cual ellas puedan salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral. Lo anterior, con el fin de brindarles bienestar y por consiguiente incrementar su nivel de satisfacción y motivación

Es de anotar que las actividades programas 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.



Código: PG-TH-001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 16 de 21

#### 8. 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 2018 los siguientes incentivos no pecuniarios, conforme a los recursos disponibles para hacerlos efectivos:

- 1. Reconocimiento Público otorgado al mejor funcionario de carrera sin importar su nivel jerárquico y al mejor por cada nivel jerárquico así como al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción con cargo gerencial y no gerencial, los cuales serán elegidos por el comité de incentivos de la entidad: Quienes acceden a estas distinciones se les proporcionará un diploma o certificación el cual se anexará a la hoja de vida del servidor público y será de conocimiento público.
- 2. Días compensatorios.
- 3. 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 sobresaliente 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.



Código: PG TH 001 Versión: 1

Fecha: Enero 12 de 2018 Página 17 de 21

### 9. RECURSOS

- **9.1 Recursos Humanos**: Se realizaran 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.
- **9.2 Recursos Físicos**: Se emplearan espacios físicos adecuados para cada actividad y que garanticen el bienestar de nuestros funcionarios.
- 9.3 Recursos financieros: El programa de bienestar social e incentivos será financiado a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la entidad.



Código: PG-TH-001

Versión: 1

Fecha: Enero 12 de 2018

Página 18 de 21

#### 10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2018 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.



Código: PG-TH-001 Versión: 1

Fecha: Enero 12 de 2018 Página 19 de 21

### 11.CRONOGRAMA

ACTIVIDAD DE	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	ост	МОЛ	DIC
CAPACITACIÓN	KESPUNSABLE												
1.Diagnóstico y Formulación del olan de bienestar e incentivos	Secretaria General- Grupo de Talento Humano												
2.Aprobación del plan de Bienestar e incentivos	Secretaria General- Grupo de Talento Humano-Comisión de Personal										:		
3.Recreación y deporte										<b>.</b>			Т
3.1 Campeonato de bolos	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista												
3.2 Clases de rumba	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista												
3.3 Practica de Futbol	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista												
3.4 Participación en los Juegos de Integración de la Función Pública*	Secretaría General, Grupo de Talento Humano-Función pública- COLDEPORTES												
3.5 Caminatas ecológicas en las regionales	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista		4			P							
3.6 Actividad de integración y fortalecimiento institucional.	- :												

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.



Código: PG TH 001 Versión: 1 Fecha: Enero 12 de 2018 Página 20 de 21

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	ост	NOV	DIC
4. Artísticos y culturales													
4.1 Salida a cine en familia	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista										The state of the s		
5. Promoción y prevención de la sa	alud												
5.1 Semana de la salud	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Aliado Estratégico												
5.2 Pausa activas	ARL POSITIVA Y AUNAP				-								•
5.3 Exámenes periódicos	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista						200000000000000000000000000000000000000						
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										341		
7. Calidad de vida 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.



Código: PG-TH-001

Versión: 1

Fecha: Enero 12 de 2018

Página 21 de 21

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	ост	NOV	DIC
7.1 Actividades que optimicen el liderazgo, comunicación y servicio.	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista												
7.2 Actividades para los prepensionados	Secretaría General, Grupo de Talento Humano, Contratista									er en			
7.3 Divulgación del código de ética y buen gobierno a través de correo electrónico	Secretaría General, Grupo de Talento Humano								.,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,				
7.4 Implementación de la jornada laboral flexible para los funcionarios de nuestra entidad que tengan hijos menores de edad o que tengan en su grupo familiar personas de tercera edad, discapacidad o dependencia que estén a su cargo	Dirección General, Secretaría General, Grupo de Talento Humano												
7.5 Implementación de la jornada laboral flexible especial para mujeres en estado de embarazo	Dirección General, Secretaría General, Grupo de Talento Humano												:
8. Actividades sobre incentivos	Comité de incentivos y Secretaría General, Grupo de Talento												