

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

Tabla de Contenido

Introducción.....	3
1. Marco legal.....	4
2. Marco conceptual.....	6
3. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.....	8
4. Diagnóstico.....	14
5. Regionales.....	20
6. Objetivos.....	23
a. Objetivo general.....	23
b. Objetivos específicos.....	23
6.1. Beneficiarios.....	23
6.2. Responsables.....	24
6.3. Áreas de intervención.....	24
6.4. Áreas de servicios sociales.....	24
6.5. Áreas de seguridad social integral.....	25
7. Programas de Bienestar social.....	26
7.1. Incentivos.....	26
7.2. Clases de incentivos.....	27
7.3. Teletrabajo.....	28
7.4. Ayudas especiales y educativas.....	30
7.5. Uso de la bicicleta.....	31
7.6. Enfoque de mujer y equidad de género.....	31
8. Ejes del Plan de Bienestar.....	34

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

9. Referencias bibliográficas.....36

Introducción

La estructura fundamental de la U.A.E Aeronáutica Civil son sus servidores públicos. Por ello los planes de bienestar social buscan mejorar los entornos laborales y la calidad de vida de todos los servidores públicos y sus núcleos familiares a través de acciones de bienestar que se concentran en cuatro aspectos del desarrollo humano: El aspecto deportivo, el recreacional, el sociocultural y el desarrollo e incentivos.

Es indispensable para la Aerocivil, fortalecer la institucionalidad y el desarrollo armónico por medio de estrategias que incentiven a cada servidor en las buenas prácticas y en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales de esta entidad aumentando la productividad y el buen servicio que se ofrece al público en general.

Esta política está fundamentada según las disposiciones del plan estratégico institucional en el objetivo institucional 6: *“Fortalecer la Gestión y Eficiencia Institucional”*. Mejorar la calidad de vida y promover una atención integral para los servidores y sus familias se convierten en los ejes fundamentales y estructurales de esta política. Este documento se estructura a partir de las disposiciones legales que engloban los planes de bienestar social, un marco teórico que se aproxima a la comprensión del concepto de bienestar social laboral, la descripción del plan con sus respectivos ejes, actividades y un cronograma de ejecución.

En todo caso es importante señalar que el 2020 ha sido un año crítico a nivel global. Desde enero la Organización Mundial de la Salud (OMS) alertó del avance de un nuevo virus, que se expandió globalmente en menos de dos meses y que al día de hoy, ha obligado a repensar y desarrollar nuevas estrategias para el cumplimiento de los objetivos

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

institucionales, todas adaptados al contexto de la virtualidad y las tecnologías de la comunicación y la información.

El principal reto de este plan, ha sido rediseñar todas sus actividades para que respondan al actual contexto de pandemia y cumplan con su objetivo de generar estados de bienestar en los servidores y sus núcleos familia en esta nueva etapa de trabajo en casa. El objetivo del plan consistirá en llegar a todos los servidores con actividades virtuales que logren abarcar los cuatro ejes de intervención en el nivel central y en las sedes regionales de la entidad.

1. Marco Legal

- 1.1. Decreto 614 de 1984. “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país”.
- 1.2. Decreto 1227 de 2005. Reglamenta la Ley 909 de 2004 y el 1567 de 1998. Allí se establece el sistema nacional de capacitación y estímulos.
- 1.3. Ley 1010 de 2006. “Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- 1.4. Decreto 1567 de 1998. “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- 1.5. Ley 909 del 2004 “(...) 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 (...)”

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

- 1.6. Ley 734 de 2002: Plantea que es “(...) derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como la vivienda, la educación, recreación, cultura, deporte, y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales (...)” (DAFP, 2016)
- 1.7. Decreto 1083 de 2015. Plantea un programa de estímulos (artículo 2.2.10.1) y de beneficiarios (artículo 2.2.10.2). El de beneficiarios se refiere a que “(...) las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales (...)” (DAFP, 2016)
- 1.8. Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, establece que los sistemas de gestión administrativa y calidad deben estar integrados al Modelo de Planeación y Gestión y al sistema de control interno. Mipg es la estrategia para lograr la integración de los sistemas. (Presidencia de la República, Función Pública y otros)
- 1.9. Decreto 1499 de 2017 que actualizó el modelo Mipg para el orden nacional y diferenciado en las entidades territoriales. Establece la integración de 10 entidades líderes de este proceso.
- 1.10. Ley 1221 de 2008 “(...) por el cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones (...)” (Ley 1221 de 2008).
- 1.11. Decreto 0884 del 2012. “(...) por el cual se reglamenta la ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones (...)” (Decreto 084 del 2012)

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

2. Marco Conceptual

Existen miradas teóricas para comprender el trabajo y todas las relaciones que se estructuran dentro del él. La principal mirada surge partir del concepto de *“trabajo decente”*. Este concepto se fundamenta en una nueva organización del trabajo que pone entre sus prioridades la configuración y construcción de entornos laborales dignos y con garantías. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha estructurado la idea a través de cuatro pilares: creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social. Bajo esa perspectiva, el trabajo se define como un *“(...) conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes y servicios en una economía y que satisfacen las necesidades de una comunidad (...)” (OIT, 2004)*

“(...) expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades (...); no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (...)” (Organización Internacional del Trabajo, 2004)

Bienestar social se entiende como la existencia de cosas necesarias para vivir a gusto y tiene que ver con la implementación de los Estados de Bienestar en Europa, Estados Unidos y tardíamente en Colombia. Como lo plantea Aguilar (2007) el Estado de bienestar en este país es incipiente en cuanto, desde la visión norteamericana, es *“(...) El Estado que puede*

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

satisfacer las necesidades primordiales de los miembros de la sociedad a través de medidas sociales que afectan la distribución de factores económicos (...)” (Tirado citado en Vigoya, 2007).

La idea de bienestar social laboral tiene que buscar, por un lado, la apropiación de los entornos laborales por parte de los servidores para mejorar la funcionalidad y productividad y por otro, asistir las necesidades básicas de los mismos en términos sociales, culturales y de salud. En síntesis, el bienestar social laboral debe fortalecer una *“cultura de servicios y calidad”* o una *“gestión pública al servicio de la ciudadanía y garantizar oportunidad, calidad y probidad en el ejercicio del mandato público”*. Para ello Vigoya (citado en Aguilar, 2007) ubica el bienestar social laboral como:

“(...) el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades económicas, sociales y culturales de los trabajadores y empleados, que influyen como elemento importante dentro de la organización a la que pertenecen; reconociendo además que forman parte de un entorno social (...)”. (Aguilar, 2007)

La política de integralidad de la Aerocivil se resume bajo los principios de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. Así, el plan estratégico institucional ubica el objetivo 6 *“Fortalecer la gestión y eficiencia institucional”* como el objetivo estratégico a la hora de pensar un plan de bienestar social laboral. O en otro sentido, para fortalecer la gestión y eficiencia in

stitucional es necesario implementar programas y beneficios *“que se estructuran como solución a las necesidades económicas, sociales y culturales de los trabajadores”* para así, incentivar y promover las buenas prácticas institucionales y reafirmar la gestión pública al servicio del ciudadano.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

3. Modelo Integrado de Planeación y Gestión

El desarrollo y tecnificación de la función pública y administrativa se refleja en el diseño de varias herramientas administrativas, entre ellas, los manuales y procedimientos de sistemas de gestión y modelos integrados de planeación y gestión. Ha sido el resultado del trabajo interinstitucional de varias entidades como la Presidencia de la República, la Función Pública, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de las Telecomunicaciones, la Dirección Nacional de Planeación y el Departamento Nacional de Estadística. Esta articulación se materializó con la creación de la herramienta de gestión, planeación y medición del desempeño institucional *Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Mipg)*¹.

En el manual operativo del sistema de gestión (Presidencia de la República, Función Pública & otros) se establece que dentro de la tecnificación de los procesos del Estado, ha sido prioridad diseñar estrategias que permitan reducir los costos de operación sin afectar la configuración de la institucionalidad y sus valores de transparencia, el uso responsable de los recursos públicos, la lucha contra la corrupción entre otros.

En el 2012 se implementó el modelo de gestión para que las entidades públicas pudieran rendir un informe de sus procedimientos y que sirviera para mejorar y mantener el funcionamiento institucional, pero sobre todo, para orientar su gestión a través de Mipg y Furag². Con el Decreto 1499 de 2017 se actualizó el Modelo “(...) *para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial en las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión (...) articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los*

¹ En el siguiente link se encuentra toda la información técnica, normativa, organizativa y jurídica del modelo: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/index.html>.

² Furag, es el instrumento de reporte anual de todas las entidades públicas que mide su gestión.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobación: 17/09/2020

anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno (...)” (Presidencia de la República, Función Pública y otros).

El objetivo de esta herramienta consiste en compilar en un solo modelo todos los procedimientos que se requieren para que los procesos públicos del Estado funcionen de forma transparente y eficiente. *Mipg* no es una política que busca crear nuevos requerimientos o cambio total en los procesos sino institucionalizar una herramienta de planeación que facilite la gestión de las organizaciones y entidades públicas, “(...) *a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana (...)*” (Presidencia de la República, Función Pública y otros)

Dentro del concepto general del modelo, regulado por la Ley 1753, se establece que *Mipg* es una política para integrar todos los sistemas de gestión administrativa y calidad en el sistema de planeación y gestión. Este es un modelo que compila el conjunto de políticas, normas, recursos e información de las entidades y organismos estatales y su meta es dirigir la gestión pública y definir un mejor desempeño institucional. La coordinación del modelo está a cargo de diez entidades coordinadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Este modelo se basa en cuatro objetivos: Fortalecer el liderazgo y el talento humano³, agilizar y simplificar la operación o los procesos institucionales⁴, desarrollar una cultura organizacional, promover la coordinación interinstitucional y promover la participación ciudadana⁵. Los objetivos se traducen en seis principios que orientan el funcionamiento del

³ Se base en la integridad y legalidad para mejorar la administración pública.

⁴ Generar bienes y servicios que resuelvan las necesidades de los ciudadanos.

⁵ Para que la ciudadanía participe en la planeación, gestión y evaluación de las instituciones.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

modelo de gestión y a la vez estos principios constituyen siete dimensiones mediante las cuales opera y agrupan todas las políticas de gestión y desempeño institucional.

PRINCIPIOS MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	
Principios	Descripción
Orientación a Resultados	El eje de la gestión pública son las necesidades de los ciudadanos que tiene relación con los fines y propósitos institucionales
Articulación Institucional	Acciones de coordinación con otras entidades del sector público y privado, en el plano local, regional, nacional e internacional para diseñar estrategias que solucionen necesidades de la ciudadanía
Excelencia y Calidad	Los servicios dirigidos a la ciudadanía están basados en alta calidad y cumplen la función de satisfacer sus necesidades
Aprendizaje e Innovación	Aprovechar la creatividad de los grupos internos de cada entidad para fortalecer la innovación en los procesos
Integridad, Transparencia y Confianza	Todos los criterios de actuación de los servidores públicos, orientando sus deberes hacia el beneficio del ciudadano
Toma de Decisiones Basada en Evidencia	Consolidar y analizar la información para la toma de decisiones y mejorar los resultados institucionales

Fuente: Grupo de Bienestar Social, basados en información de (DAFP)

Estos principios fundamentan las siete dimensiones mediante las cuales opera el sistema de gestión. En este caso en específico, la dimensión *Talento Humano* tiene como objetivo diseñar y ofrecer las herramientas para gestionar el talento humano, es decir, el ingreso, desarrollo y retiro del servidor público. Además está orientado a que se promueva el ingreso a través del principio de mérito, se garantice el desarrollo de competencias a los servidores,

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobación: 17/09/2020

una prestación del servicio en relación a las necesidades de la ciudadanía y la aplicación de estímulos. El talento humano dentro de (Mipg) se concibe como “(...) *todas las personas que laboran en la administración pública (...) contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión Estatal (...)*” (DAFP).

3.1. Rutas de creación de valor

La dimensión de talento humano ha diseñado una serie de herramientas en los que se destacan manuales, guías, matrices de diagnóstico, documentos entre otros con el objetivo de facilitar la implementación de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) por parte de las entidades públicas. La GETH se entiende como el corazón de MIPG y busca la gestión articulada e integrada a los diferentes tipos de planeación institucional. (DAFP, 2017). La GETH se centra en la gestión del valor público, la evaluación de los resultados y la gestión del conocimiento como ejes articuladores de la política. A través de estas acciones busca impactar el ingreso, selección, inducción, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, bienestar, evaluación del desempeño y retiro, todo encaminado para ofrecer un mejor servicio al ciudadano. (DAFP, 2018)

Dentro las herramientas de la política se destaca la *Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)*. Esta guía recoge las experiencias nacionales, internacionales e investigaciones académicas que sirvieron de base para identificar el estado de la gestión del talento humano: “(...) *la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes y Función Pública, así como diagnósticos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, del Banco*

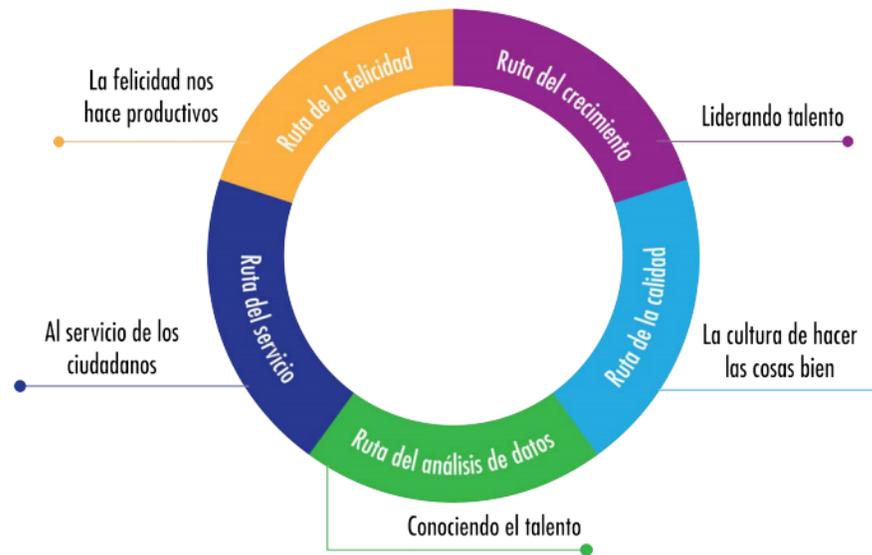
 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

Interamericano de Desarrollo, BID, la academia y el Consejo Privado de Competitividad (...)” (DAFP, 2018), participaron en el diagnóstico del funcionamiento de las instituciones estatales y a partir de allí diseñaron instrumentos de política que sirvieran para compilar los procesos, normas, directrices que estaban dispersos.

En este marco se proponen las rutas de creación de valor. Estas se entienden como unas agrupaciones temáticas encaminadas a impactar aspectos determinantes y producir un mejor funcionamiento del Estado y sus instituciones: *“(...) Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas (...) habrá estructurado un proceso eficaz de Gestión Estratégica del Talento Humano (...)*”. (DAFP).

Se han definido cinco rutas de creación de valor enfocadas a mejorar la productividad, fortalecer el liderazgo, la cultura organizacional, el fomento al conocimiento, y el buen servicio al ciudadano.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobación: 17/09/2020



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Dentro de este plan se han planteado cuatro ejes en los que se concentran el total de actividades dirigidas al servidor público y su núcleo familiar, basados en las cinco rutas de creación de valor. A continuación la relación entre ejes y rutas:

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR
Deportivo	Ruta de la Felicidad y Ruta de la

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

	Calidad
Recreación	Ruta de la Felicidad y Ruta del Servicio
Sociocultural	Ruta del Crecimiento y la Felicidad
Desarrollo e Incentivos	Ruta del Crecimiento

4. Diagnóstico

En enero del 2019 se realizó una encuesta de necesidades, con cobertura para el Nivel central de la U.A.E Aeronáutica Civil, donde se buscó determinar el grado de aceptación de los programas y actividades que el grupo desarrolla. Tuvo como objetivo la evaluación, a través de percepciones, de la efectividad y aceptación de los ejes del plan. Los resultados más relevantes fueron los siguientes:

Se preguntó, si las actividades que realiza el grupo contribuyen al bienestar laboral y el del núcleo familiar del servidor y si las actividades cumplen con el objetivo de mejorar la calidad de vida de todos los servidores públicos. El resultado fue satisfactorio porque el 59% afirmó que se encontraba de acuerdo con la anterior afirmación y el 38% muy de acuerdo: Hay una aceptación de los programas de bienestar social:

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020



Fuente: Grupo de Bienestar Social

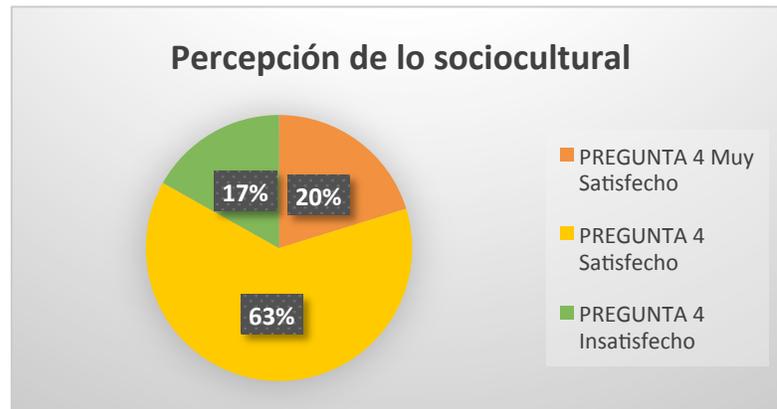
También se evaluaron los ejes que fundamentan el plan. En relación con lo deportivo se les preguntó a los servidores si se encontraban satisfechos con las actividades que se desarrollan en este eje. El 61% de los encuestados respondió que estaban de acuerdo y se encontraban satisfechos.



 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

Fuente: Grupo de Bienestar Social

En el mismo sentido de la pregunta anterior, en el componente sociocultural se quiso indagar si los servidores han estado de acuerdo y satisfechos con las actividades realizadas por el grupo. Nuevamente se presentó un resultado favorable; 63% se encuentra satisfecho y el 20% muy satisfecho.



Fuente: Grupo de Bienestar Social

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

Finalmente, respecto al componente recreativo también se presentó un resultado favorable. El 63% se encuentra satisfecho con las actividades realizadas por el grupo. Ello concluye que los servidores públicos del Nivel Central aprueban las actividades realizadas por el grupo de bienestar social en los cuatro componentes principales en los que se basa el plan de bienestar⁶.



Fuente: Grupo de Bienestar Social

En síntesis se puede afirmar que hay un diagnóstico favorable que permite establecer que el plan de bienestar social, tal como está estructurado, está teniendo un impacto positivo sobre los servidores, cumpliendo con la meta de crear estados de bienestar.

En el año 2020 se realizó una encuesta nacional con el objetivo de medir las percepciones de los servidores públicos sobre las actividades realizadas por los grupos de bienestar social en las regionales: Antioquia, Norte de Santander, Valle del Cauca, Meta, Cundinamarca, Atlántico y el Nivel Central. Los resultados son los siguientes: Del total de servidores públicos a nivel nacional, se registraron sólo 226 respuestas. Se presentó una relación de proporcionalidad porque el 48% de quien respondieron fueron mujeres y el 52% hombres. El

⁶ Eje deportivo, recreacional, sociocultural e impulso y desarrollo

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

45% de los encuestados es población entre 51 a 60 años, el 25% entre 41 a 50 años, el 16% de 31 a 40 años, el 14% de 18 a 30 años y el 6% de 61 a 70 años. Finalmente del total de encuestados, el 65% tiene hijos a cargo y el 35% no tiene hijos a cargo. Estos datos demográficos permiten establecer una prospectiva de la composición social de los servidores que trabajan en esta entidad y son necesarios para diseñar las estrategias de los planes.

4.1. *Proporción de cargos*

En síntesis, del total de encuestados el 38% están ubicados en cargos de auxiliar, el 20% técnicos, el 15% profesionales, el 10% bombero, el 8% inspector, el 6% controlador de tránsito aéreo y el 1% especialista. Es un objetivo de este plan intervenir en el beneficio y bienestar de todos los servidores, pero enfatizando en el grupo poblacional que se entiende, es la base administrativa de esta entidad.

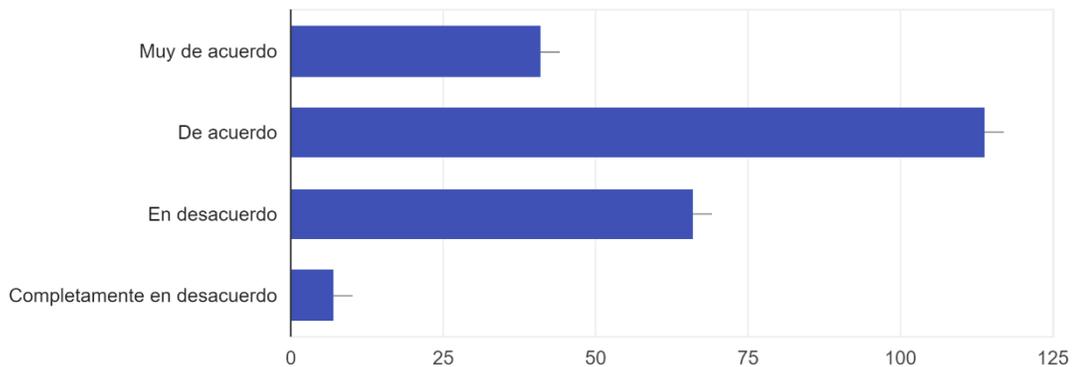
4.2. *Percepciones Bienestar Social a Nivel Nacional⁷*

⁷ Es la percepción a nivel nacional que comprenden las 6 regionales y el nivel central.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

Se considera que la función de los grupos de bienestar social consiste en mejorar la calidad de vida de todos los servidores públicos y su núcleo familiar. En ese sentido se consultó a los servidores si las actividades y estrategias que se diseñan y aplican actualmente con su bienestar y del su núcleo familiar. El 50% estuvo “de acuerdo” y el 18% “muy de acuerdo”, lo cual permite afirmar la viabilidad de los planes de bienestar.

1. La función de los grupos de Bienestar Social consiste en mejorar la calidad de vida de todos los servidores públicos y su núcleo familiar. De acuerd...e su núcleo familiar? (Señalar sólo una respuesta)
 226 respuestas



Fuente: Grupo de Bienestar Social

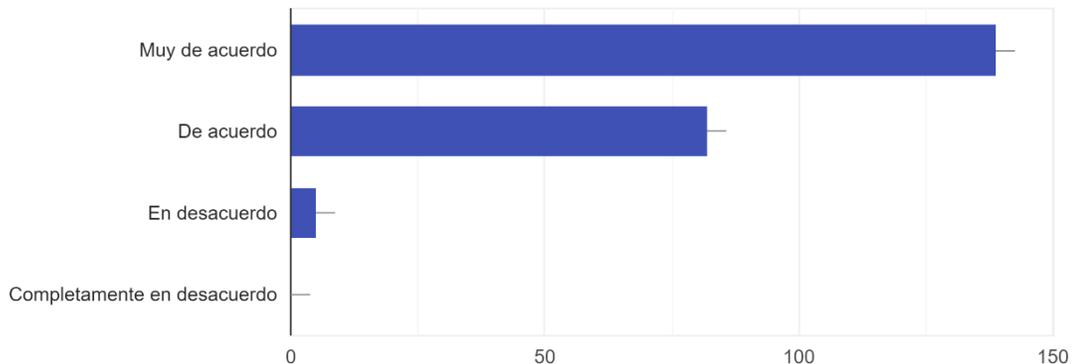
4.3. Nuevas Actividades

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

Aunque la percepción es positiva frente a las actividades de bienestar social, el 61% está “muy de acuerdo” en incluir o diseñar nuevas actividades, enfoques o programas para mejorar los estados de bienestar. Los grupos de Bienestar Social, tanto del nivel central, como en las regionales, han venido mejorando sus estrategias y cobertura de las actividades. Este 2020, además de las actividades reglamentadas que se realizan a nivel nacional⁸, se han estructurado actividades adaptadas a las necesidades de cada territorio que cumplen la función de incentivar la integración, el esparcimiento, el deporte, la salud y la formación.

2. ¿Considera necesario incluir nuevas actividades, enfoques o programas para mejorar la calidad de vida del servidor y su núcleo familiar? (Señalar sólo una respuesta)

226 respuestas



Fuente: Grupo de Bienestar Social

⁸ Pre pensionados, Día de la Familia, Vacaciones Recreativas, Condecoraciones e Incentivos.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

5. Regionales de la U.A.E Aeronáutica Civil

La entidad cuenta con 6 regionales distribuidas dentro del territorio nacional. Se asume dentro de la organización descentralizada del estado de crear entes territoriales que cumplan la función de administrar y controlar lo concerniente con la aviación civil dentro del territorio nacional.

5.1. Regional Antioquia

Esta regional tiene a cargo el control y administración de los aeropuertos de Montería, Amalfi, Condoto, Nuquí, Puerto Berrio, Remedios, Urrao, Carepa, Quibdó y Bahía Solano. La regional ha diseñado actividades específicas según las particularidades de cada aeropuerto, pero se mantienen en todos, las actividades reglamentadas como: Prepensionados, vacaciones recreativas, Día de la Familia, Condecoraciones e incentivos.

5.2. Regional Cundinamarca

Esta regional tiene a cargo el control, y la administración de los aeropuertos de Guaymaral, Neiva, Ibagué, Chaparral, Pitalito, Flandes, Mariquita, Paipa, Puerto Asís, San Vicente del Cagúan, Florencia, Leticia, Puerto Leguizamó y Villagarzón. La regional ha diseñado actividades específicas según las particularidades de cada aeropuerto, pero se mantienen en todos, las actividades reglamentadas como: Prepensionados, vacaciones recreativas, Día de la Familia, Condecoraciones e incentivos.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

5.3. Regional Atlántico

Esta regional tiene a cargo el control y la administración de los aeropuertos de San Andrés, Santa Marta, Cartagena, Aguachica, Corozal, Mompox, Providencia, Tolú, El Banco, Magangué, Plato, Riohacha y Valledupar. La regional ha diseñado actividades específicas según las particularidades de cada aeropuerto, pero se mantienen en todos, las actividades reglamentadas como: Prepensionados, vacaciones recreativas, Día de la Familia, Condecoraciones e incentivos.

5.4. Regional Meta

Esta regional tiene a cargo el control y la administración de los aeropuertos de Villavicencio, Yopal, Paz de Ariporo, San Martín, Mitú, Puerto Carreño, Puerto Inírida y San José del Guaviare. La regional ha diseñado actividades específicas según las particularidades de cada aeropuerto, pero se mantienen en todos, las actividades reglamentadas como: Prepensionados, vacaciones recreativas, Día de la Familia, Condecoraciones e incentivos.

5.5. Regional Valle del Cauca

Esta regional tiene a cargo el control y administración de los aeropuertos de Pasto, Manizales, Pereira, Buenaventura, Guapí, Armenia, Ipiales, Popayán, Tumaco, Tulúa y Cartago. La regional ha diseñado actividades específicas según las particularidades de cada aeropuerto, pero se mantienen en todos, las actividades reglamentadas como: Pre pensionados, vacaciones recreativas, día de la Familia, condecoraciones e incentivos.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

5.6. Regional Norte de Santander

Esta regional tiene a cargo el control y administración de los aeropuertos de Cúcuta, Bucaramanga, Arauca, Ocaña, Saravena, Tame y Barrancabermeja. La regional ha diseñado actividades específicas según las particularidades de cada aeropuerto, pero se mantienen en todos, las actividades reglamentadas como: Prepensionados, vacaciones recreativas, Día de la Familia, Condecoraciones e incentivos.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

6. Objetivos

Objetivo General

Mejorar la calidad de vida de todos los funcionarios de la Aerocivil para contribuir en el bienestar de sus entornos laborales y familiares, incentivando los niveles de eficiencia en la prestación del servicio, el desarrollo personal y la motivación para el cumplimiento de las metas institucionales a través de actividades de esparcimiento, integración y formación.

Objetivos Específicos

- Diseñar estrategias y actividades que busquen mejorar los entornos laborales de los servidores públicos de la entidad.
- Proporcionar la importancia de participación en las actividades recreativas, culturales y deportivas como una herramienta de mejoramiento de la calidad de vida e integración familiar de los servidores públicos de la Aerocivil.
- Impulsar un enfoque de equidad de género donde prime el respeto por la diferencia, igualdad de oportunidades y acciones diferenciadas según las necesidades propias del contexto laboral.

6.1. Beneficiarios

Los beneficiarios del programa de bienestar laboral son todos los servidores públicos, incluidos sus familias. Son los servidores con vinculación a carrera administrativa, libre nombramiento, provisionales y lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

6.2. Responsable

La Secretaría General por medio de la Dirección de Talento Humano y a través del Grupo de Bienestar Social. La función consiste en coordinar, diseñar y aplicar las actividades y acciones del plan de bienestar.

6.3. Áreas de intervención

El Plan de Bienestar Social está dirigido a todos los servidores de la entidad. Su fundamentación esta soportada en la identificación de necesidades de los servidores públicos o que cumplan la integralidad planteada: que garanticen la recreación, el deporte, el desarrollo sociocultural del servidor y sus familias. El Plan de Bienestar garantiza por mantener actividades que incentiven y promuevan la sana alegría, recreación y esparcimiento mediante actividades de socialización, artísticas y culturales, actividades que fortalezcan la salud mediante el deporte, formación y desarrollo personal a través de actividades educativas con las cajas de compensación y las demás del grupo de Bienestar Social, y un enfoque diseñado para el tránsito de los servidores a su vida de jubilación. Las áreas de intervención se fundamentan en dos áreas: los servicios sociales y la seguridad social y salud en el trabajo.

6.4. Área de Servicios Sociales

Esta área está dedica a cumplir con el objetivo de diseñar, organizar y realizar actividades de bienestar social las cuales busquen cumplir con las necesidades de los servidores públicos e torno a lo deportivo, lo recreacional, lo sociocultural y el impulso y desarrollo.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

6.5. Área de Seguridad Social Integral⁹

En el área de salud la entidad cuenta con el Grupo en Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo encargado en lo referente a políticas y acciones en salud para los funcionarios, lo concerniente a coordinación con entidades promotoras de salud (EPS), administradoras de riesgos laborales (ARL) y demás planes de prevención de accidentes laborales, clima organizacional, ambientes laborales sanos entre otros. El grupo de Bienestar Social se encarga de la coordinación de afiliaciones de servidores a fondos de pensiones y cesantías, cajas de compensación familiar. El papel del grupo de Bienestar Social consiste garantizar el uso de los programas de impulso, salud, recreación, cultura y formación social para el servidor y su núcleo familiar.

⁹ Tomado de la idea del DAFP sobre fundamentación de programas de bienestar social e incentivos (2017).

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

7. Programas Bienestar

7.1. Incentivos

La Aerocivil mediante resolución número 03242 del 24 de octubre del 2018, adopta el “Plan Institucional de Incentivos en el marco del Programa de Bienestar Social. Apoyados en el *Decreto 260 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 la Aerocivil busca “(...) velar por el bienestar social laboral y promover el desarrollo del talento humano de acuerdo con las normas vigentes establecidas para su administración (...)”* (Decreto 260 citado en Plan Institucional de Incentivos, Aerocivil,2018)

Según el Plan institucional de incentivos en el capítulo II, artículo 5 “*Del Programa Anual de Incentivos*” en la Aeronáutica Civil tiene como finalidad:

“(...) crear un ambiente laboral propicio y las condiciones más favorables para el desarrollo del trabajo en condiciones de calidad, establecer la diferencia entre el cumplimiento regular de las funciones y las actividades que generan un valor agregado y que requieren de un esfuerzo adicional, así como reconocer el desempeño de los servidores y los equipos de trabajo en el nivel de excelencia, a través del otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios (...)” (Plan Institucional de Incentivos, Aerocivil, 2018)

Los incentivos se definen a partir de dos formas: A partir de las modalidades y a partir de las clases de incentivos.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

Modalidades Incentivos
Al mejor servidor de carrera administrativa.
Al mejor servidor de Libre Nombramiento y Remoción.
Al mejor servidor de carrera administrativa por cada nivel jerárquico, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles Especialista, Profesional, Controlador de Tránsito Aéreo, Inspector de Seguridad Aérea, Técnico, Bombero Aeronáutico y Auxiliar.
Al mejor servidor de libre nombramiento y remoción por cada nivel jerárquico para los niveles Directivo, Asesor y los de la planta del Despacho del Director General.
Al mejor equipo de trabajo.
Al mejor funcionario Aeronáutico de cada Dirección Regional Aeronáutica.

7.2. Clases de Incentivos

7.2.1.1. Los tipos de incentivos no pecuniarios se definen¹⁰ así:

- Becas para educación formal en los niveles básica secundaria de sexto a noveno grado y educación media décimo y once grado o universitarios.
- Comisiones de estudio, siempre y cuando cumpla con los requisitos y esa capacitación, aporte a la misión, visión y objetivos institucionales de la entidad.

¹⁰ Se copian tal cual como lo establece el Plan Institucional de Incentivos.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

- Turismo, para que el servidor público pueda acceder con su familia al disfrute del tiempo libre y recreación, a lugares turísticos, directamente o a través de la Caja de Compensación Familiar.
- Publicación de trabajos o investigaciones que se relacionen con la misión institucional de la Entidad.
- Comisiones, para asistir a congresos, seminarios, foros paneles entre otros y que contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional.
- Financiación de investigaciones.
- Reconocimiento público a la labor meritoria a toda una vida de servicio a la Entidad.
- Condecoración por tiempo de servicio prestado a la Entidad.
- Distinción mensual al servidor público que sea reconocido en la Aerocivil, por ser ejemplo en la práctica y promoción de los valores definidos en el código de integridad.

7.2.1.2. Incentivos Pecuniarios¹¹

En el capítulo II *“Del Programa Anual de Incentivos”*, artículo 9 define así los incentivos pecuniarios: *“(...) Es un reconocimiento económico que se asignará a los mejores equipos de trabajo (...) de acuerdo con el presupuesto asignado anualmente (...) no podrá superar los (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes (...)”* (Plan Institucional de Incentivos, Aerocivil, 2018).

7.3. Teletrabajo

¹¹ Se referencia tal cual como lo plantea el Plan Institucional de Incentivos 2018.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

La Aerocivil viene adelantando el desarrollo de la política de teletrabajo, apostando a la creación de una forma de desempeño y organización contemporánea del servicio público-administrativo.

El contexto de la ejecución de esta política, obedece tanto a iniciativa institucional como de acuerdos sindicales, de promover el teletrabajo como una estrategia laboral que mejore la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad. Su ejecución se coordina en el grupo de Bienestar Social bajo la supervisión de la Dirección de Talento Humano. Actualmente se encuentra en la fase de prueba piloto, que involucra una cobertura para el nivel central de la entidad¹².

Como lo reglamenta la Ley 1221 del 2008 y el Decreto 0884 del 292, el teletrabajo es una forma de organización *laboral* “(...) que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (...)” (Decreto 0884 del 2012). En esa lógica, en el caso de la entidad, el teletrabajador es un servidor público que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación como medio “*medio o fin*” para realizar “*la actividad laboral*”¹³.

Por otra parte, la Ley 1221 de 2008 señala que existen tres tipos de formas de teletrabajar: La categoría autónoma, móvil y suplementaria. En la primera son los servidores o

¹² El diseño de la política ha llevado dos años de ejecución. Desde abril del 2018, hasta la fecha. Inicialmente se tomaron para la prueba piloto, servidores públicos en el área de carrera, libre nombramiento y provisionalidad del nivel central para la prueba piloto. Actualmente se encuentran vinculados 12 servidores, que, durante 6 meses, trabajaron desde la modalidad de teletrabajo.

¹³ Para ampliar la información revisar el Decreto 0884 del 2012.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

trabajadores que utilizan sus casas o domicilios y “(...) *son personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones (...)*” (Ley 1221 de 2008). La segunda son trabajadores que no tiene lugar de trabajo establecido y su herramienta de trabajo son las TIC en dispositivos móviles. Y la tercer, son trabajadores que laboran 2 o 3 días a la semana en su casa y el demás tiempo en la oficina. Para el caso puntual, la entidad mediante prueba

piloto está utilizando solamente la categoría suplementaria, utilizando, 2 (dos) días en casa para teletrabajar y 3 días presenciales en el lugar tradicional de trabajo: la oficina.

7.4. Programa de ayudas educativas y especiales

En la resolución 05142 de octubre del 2014 que reglamentan las actividades y programas de bienestar social en la entidad en su artículo décimo primero define así: “(...) *concederá ayuda económica especial a los funcionarios cuyos hijos se encuentren en algunas de las siguientes situaciones: (...) Discapacidad (...) Capacidades intelectuales excepcionales para primaria y bachillerado (...) problemas físicos que tenga el hijo del funcionario (...)*” (Resolución 05142 del 2014).

La ayuda educativa es una contribución que hace la entidad para fortalecer el componente educativo de los servidores públicos. En ese sentido, la entidad concede ayuda educativa para los niveles de educación, primaria, secundaria, carreras técnicas y tecnológicas, carreras profesionales y posgrados¹⁴; el objetivo del grupo de Bienestar Social es desarrollar

¹⁴ La resolución 05142 del 2014, establece que para acceder a la ayuda educativa se debe ser funcionario nombrado en planta, no pueden acceder servidores en provisionalidad, no deben registrar antecedentes disciplinarios y haber obtenido buena calificación de desempeño.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

la labor intrainstitucional para establecer la coordinación de todas las áreas involucradas en este proceso.

7.5. *Uso de la bicicleta*

Otro de los planes del grupo de Bienestar Social, tiene que ver con el diseño de una política de incentivo al servidor público, que se ha vuelto tendencia en el mundo administrativo global. Una de las principales tendencias del mundo globalizado tiene que ver con reconfiguración de

las formas de trabajar. En este caso se han desarrollado estrategias que buscan reducir desplazamientos y embotellamientos que producen la alta concentración de vehículos, reducir emisiones de Co2 e incentivar el deporte y salud.

El grupo, a través de la circular 012 de febrero del 2019 estableció que *“(...) lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley N° 1811 de 2016, relacionado con el incentivo de uso de bicicletas para funcionarios públicos, la Dirección de Talento Humano (...) establece los lineamientos sobre requisitos (...) al beneficio por el uso de la bicicleta como transporte para desplazarse al sitio de trabajo (...)”* (Circular 012, UAEAC, 2019). Los funcionarios que completen 30 días desplazándose en bicicleta hasta el trabajo podrán acceder a medio día de permiso remunerado como incentivo.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

7.6. *Enfoque de mujer y equidad de género*

Es imperante en cualquier sociedad que prevalezca un respeto por la diferencia, por la autonomía y el libre desarrollo de la identidad de cada ser humano. En cada Estado-Nación este proceso ha venido teniendo avances que se ven materializados en marcos jurídicos que sustentan una necesidad por proteger derechos inalienables y fundamentales. Para el caso de Colombia la necesidad de buscar tanto en el espacio jurídico, como social y político es urgente que se sigan generando acciones para proteger las vulneraciones de derechos que son constantes, cotidianas y en este caso afectan a las mujeres por el hecho de serlas.

El Observatorio de Memoria y Conflicto del Centro Nacional de Memoria Histórica habla que entre 1958 al 2018 se produjeron 15.226 hechos victimizantes atribuidos a la violencia sexual en el marco de la guerra civil,¹⁵ con un total de 15.678 víctimas. La violencia sexual tanto en el marco del conflicto como en la vida cotidiana se ha desplegado generalmente sobre las mujeres “*por el hecho de serlas*” y aunque, jurídicamente es castigada, socialmente se legitima en muchos espacios por un “patriarcalismo” que pervive en las viejas estructuras políticas y sociales de la base de la sociedad.

Según un informe de la Corporación Sisma Mujer (2017), las mujeres y las niñas en 2016 representaron el 59,13% de los casos de violencia intrafamiliar, el 85,32% de los casos de violencia sexual¹⁶, el 86,21% de los casos de violencia por parte de la pareja o expareja y el 74,42% de las víctimas de homicidios perpetrados por la pareja o expareja. El informe Forencis (2016) del Instituto Nacional de Medicina Legal habla que cada 33,6 minutos es agredida una mujer en Colombia. Sisma Mujer (2017) plantea que en el 2016 se realizaron 21.399 exámenes médicos por “*presuntos hechos de violencia sexual*”; 18.257

¹⁵ Conocida como el “Conflicto Armado Colombiano”

¹⁶ Las adolescentes y las niñas fueron la población más afectada. Según el informe representan el 85% de los casos contra mujeres.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

correspondieron a mujeres para un 85,32% y el 14,68% para hombres. Según lo anterior cada 28,8 minutos es agredida sexualmente una mujer.

La población más afectada sigue siendo las niñas y adolescentes: de 18.257 casos denunciados por violencia sexual 15.524 corresponden a niñas y adolescentes. El rango más afectado son niñas de 10 a 13 años seguido por las que tienen de 5 a 9 años. Esto no se le puede atribuir a conductas patológicas individuales de hombres en cuanto las cifras son masivas. Eso lleva a plantear que el problema radica en el tipo de estructura social y política donde prima un “patriarcalismo” en todo el espectro de la vida societal que posibilita que se agreda y se les vulneren todos los derechos fundamentales a las mujeres por el hecho de serlas. Eso quiere decir que la mujer sigue siendo imaginada y construida socialmente como un ser inferior al cual se puede agredir y violentar si tener mayores consecuencias.

Las cifras antes expuestas son parciales y ocultan realmente el problema por varias razones. En primer lugar, el acceso a la justicia es bastante precario por la existencia de varios limitantes, primordialmente sociales, que impiden que las mujeres denuncien especialmente con las dobles victimizaciones o los señalamientos donde se legitima el abuso o la violencia. En segundo lugar, aunque se ha avanzado en la jurisprudencia, es más alta la impunidad frente a las agresiones que los resultados positivos.

“(…) El problema del subregistro se relaciona con la *normalización* de la violencia de género contra las mujeres y la persistencia de ciertos imaginarios sociales alrededor del género y la sexualidad que disuaden a las víctimas a denunciar las violencias que sufren, al mismo tiempo que sostienen un entramado social de silencios individuales, colectivos e institucionales (...)” (Sisma Mujer, 2017: 12)

En ese sentido y con base a todo lo anterior, la Aeronáutica Civil acude a los mandatos constitucionales y acuerdos internacionales para aportar, desde sus entornos laborales, a generar espacios de concientización, reflexión, visibilización y empoderamiento para las mujeres y comunidad LGBTI. La meta consiste en que estos espacios deben de servir como

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

instrumento público capaz de propiciar acciones de reconocimiento y respeto hacia el otro, segundo, para intervenir en la necesidad de adoptar prácticas en la vida cotidiana laboral que reduzcan la discriminación y tres, para educar entorno a los derechos humanos de la población en general. Toda gira bajo el objetivo general de *“generar conciencia de la importancia de reconocer al otro y respetarlo a partir de la diferencia y su identidad de género”*.

Los marcos generales y acuerdos internacionales en que se sustenta lo anterior son: El numeral 3 de los objetivos de desarrollo del milenio acordado entre el Estado colombiano y las Naciones Unidas donde se compromete a *“promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”*, el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia *“(…) la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (…)”*, la ley 1257 del 2008 *“(…) tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (…)* y el decreto 166 de 2010 *“por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan disposiciones”*

8. Ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos

El plan de bienestar social se ha definido en 4 ejes estratégicos, donde se concentra cada actividad según su alcance y tipo. Se definieron las áreas de intervención en deporte, recreación, sociocultural y desarrollo e incentivos

Eje	Actividades	Modalidad
Deportivo	Media maratón	Cancelado por contingencia Covid-19



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020

Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobación: 17/09/2020
--	-------------------------------	--------------------	--

	Torneo fútbol 8 interno	En espera por contingencia Covid-19
	Torneo fútbol relámpago	En espera por contingencia Covid-19
	Juegos Función Publica	En espera por contingencia Covid-19
	Torneo de Tejo interno	En espera por contingencia Covid-19
	Torneo Tenis de mesa	En espera por contingencia Covid-19
	Baloncesto femenino-masculino	Virtual
	Voleibol mixto	Virtual
Recreación	Cursos y práctica libre deportiva	Virtual
	Vacaciones recreativas hijos funcionarios	virtual
	Cine familiar (cines combos)	Virtual
	Torneo de parques	Virtual
	Teatro	Virtual
	Bolos	En espera por contingencia Covid-19
	Centros vacacionales	Cerrado por contingencia Covid-19
	Torneo karts	En espera por contingencia Covid-19
Sociocultural	Caminatas ecológicas	En espera por contingencia Covid-19
	Taller de enlaces (niños en condición especial)	Virtual
	Día de la mujer	Presencial
	Día del hombre	Virtual
	Día de la secretaria	Virtual
	Día del servidor público	Virtual
	Integración funcionarios: cierre de gestión	En espera por contingencia Covid-19
	Celebración día amor y amistad	Virtual
	Reconocimiento cumpleaños mensual	Virtual
	Actividad navidad en pareja	En espera por contingencia Covid-19

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

	Enfoque mujer y equidad de género: cine foro	Virtual
Desarrollo e Incentivos	Talleres de preparación al futuro pensionado	Virtual
	Plan de incentivos y condecoraciones	Virtual
	Feria de servidores aeronáuticos	En espera por contingencia Covid-19
	Ayudas educativas y especiales.	Presencial

Referencias

Aeronáutica Civil. 2018. *Programa Institucional de Incentivos*. Resolución Número 03242 del 24 de octubre del 2018.

Aguilar & otros. (2007). *Bienestar Social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. Periodo 1995-2005*. Bogotá. Universidad de La Salle. pp 10-20

Centro Nacional de Memoria Histórica. Observatorio de Memoria y Conflicto. (2018). *Infografía Violencia Sexual*. Recuperado desde: http://centrodememoriahistorica.gov.co/observatorio/wp-content/uploads/2018/08/ViolenciaS_15-09-18.pdf

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). *Programa de Bienestar e Incentivos*. Bogotá. DAFP.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2016). *Programa de Bienestar e Incentivos 2016*. Bogotá. DAFP

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). Programa de Bienestar e Incentivos, proceso de gestión del Talento Humano. DAFP. Bogotá D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). Guía de Gestión Estratégica para el Talento Humano. Bogotá. DAFP.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (SAP). Mipg, Dimensión Talento Humano. Tomado desde: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/pdf/Presentacion%20GETH.pdf>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018) La gestión pública se fortalece con la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano dirigida a todas las entidades del Estado. Tomado desde: www.funcionpublica.gov.co

Leggavi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* OIT. Artículo rescatado el día 9 de febrero desde: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.

Ministerio de Transporte. (2016). *Programas de Bienestar Social y Estímulos 2016*. Bogotá. Recuperado desde: <https://www.mintransporte.gov.co/descargar.php?id=5072>

Organización Internacional del Trabajo. (9 de agosto del 2004). *¿Qué es el Trabajo Decente?*. OIT. Recuperado desde: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Presidencia de la República, Función Pública, Ministerio de Hacienda, Ministerio de las Telecomunicaciones, Dirección Nacional de Planeación, Departamento Administrativo Nacional de Estadística y otros. (SAP) *Manual Operativo. Sistema de gestión Mipg, consejo para la gestión y el desempeño institucional*. Bogotá D.C.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		
Principio de procedencia: 3104.052	Clave: GDIR-2.0-11-002	Versión: 01	Fecha de Aprobacion: 17/09/2020

Secretaria Distrital de Salud. (2014). *Política de Talento Humano del Sector de la Salud del Distrito Capital*. Bogotá. pp 2-12

Sisma Mujer. (2017). *Comportamiento de las violencias contra niñas y mujeres en Colombia a partir del Informe Forencis 2016 del Instituto Nacional de Medicina Legal*. Bogotá. Corporación Sisma Mujer.

Sisma Mujer. (2017). *La erradicación de las violencias contra las mujeres: una tarea inaplazable en la construcción de paz. Boletín No 13. Informe especial*. Bogotá. Corporación Sisma Mujer.

Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil. (2014). *Resolución 05142 por el cual se reglamentan las actividades y programas de Bienestar Social*. Aerocivil. Bogotá D.C

Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil. (2019). *Circular 012 Incentivo uso de la bicicleta*. Aerocivil. Bogotá D.C

Proyectó: Jhonn Armando Fajardo Sánchez. *Grupo de Bienestar Social*. (Última actualización 19/06/2020)

Revisó: Sandra Liliana Serrano Clavijo. *Coordinadora Grupo de Bienestar Social*.

Aprobó: Ana Elizabeth Hernández Botía. *Directora de Talento Humano*.