

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

U.A.E de Aeronáutica Civil de Colombia
Dirección de Gestión Humana
Grupo Bienestar y Desarrollo Humano

Bogotá D.C. 2022

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO LEGAL.....	4
2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.....	6
3. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO.....	10
3.1. Evaluación Plan 2021.....	13
3.2. Expectativas 2022.....	15
3.3. Expectativas Regionales.....	17
4. OBJETIVOS.....	20
a. Objetivo general.....	20
b. Objetivos específicos.....	20
4.1. Ejes del plan e indicadores de medición.....	21
4.2. Beneficiarios.....	21
4.3. Responsables.....	22
4.4. Áreas de intervención.....	22
4.5. Áreas de servicios sociales.....	23
4.6. Áreas de seguridad social integral.....	23
5. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	23
5.1. Incentivos.....	23
5.2. Clases de incentivos.....	25
5.3. Teletrabajo y trabajo en casa.....	26
5.4. Ayudas especiales y educativas.....	28
5.5. Uso de la bicicleta.....	28
5.6. Transformación digital.....	29
5.7. Horarios flexibles.....	30
5.8. Programa de vivienda.....	30
5.9. Clima Laboral.....	30
5.10. Política de integridad.....	31
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
7. ANEXOS: CRONOGRAMA EJECUCIÓN PLAN	

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

Introducción

Durante dos años el mundo ha tenido que afrontar un virus global que obligó la transformación de muchas dinámicas de la vida humana. La virtualidad se impuso, en muchos casos, como una herramienta suplementaria al relacionamiento cara a cara. Es un reto y un objetivo en este nuevo contexto global, diseñar y poner en marcha nuevas estrategias de bienestar que permitan impactar positivamente en la calidad de vida laboral y familiar de los servidores públicos y que sirvan para ayudar a reducir el impacto y las consecuencias negativas que ha dejado la pandemia en la vida laboral de los servidores de la entidad y sus núcleos familiares

Para esta entidad la base y pilar fundamental es su talento humano. La Dirección de Gestión Humana y el Grupo Bienestar y Desarrollo Humano presentan el *Plan Nacional de Bienestar Social e Incentivos 2022* que tiene como objetivo desarrollar actividades y programas de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida de todos los servidores públicos y sus núcleos familiares.

Este plan se desarrolla a través cuatro ejes de intervención: El eje de factores psicosociales, el de equilibrio laboral y familiar, el de calidad de vida laboral y transformación digital. A través de este enfoque se pretende garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales internas y generales del sector público, la productividad, la innovación, mejorar el clima y calidad de vida laboral, la buena atención hacia la ciudadanía en general y cuidar a los activos mas importantes de la entidad: sus servidores públicos y colaboradores.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

El plan está fundamentado según las disposiciones del plan estratégico institucional en el objetivo institucional 6: “Fortalecer la gestión y eficiencia institucional” y el *Plan Nacional de Desarrollo Pacto por Colombia pacto por la equidad 2018-2022*. Este documento se construyó a partir de un diagnóstico de necesidades, los marcos legales y enfoques teóricos en relación al bienestar social laboral, las orientaciones y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en materia de gestión estratégica del talento humano y fuentes secundarias como estadísticas, artículos indexados y manuales institucionales de construcción de planes de bienestar en el sector público.

1. Marco Legal

Tipo Normatividad	Nombre Ley/Decreto	Descripción
Principal	Decreto ley 1567	“(…) Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y proyectos (…)” (DAFP, 2019).
	Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	“(…) Establece que con el propósito de elevar niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivos de los resultados institucionales(…)” (DAFP,2019).
	Ley 734 de 2002	“(…) En lo numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado (…)” (DAFP, 2018)
	Decreto 1083 de 2015	“(…) el presente decreto compila en un solo cuerpo normativos los decretos reglamentarios de competencia del sector de la función pública (…)” (Decreto,1083).

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

Complementaria	Decreto 648 de 2017	“(…) Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los ordenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores (…)” (Decreto 648,2017)
	Ley 1221 de 2008	“(…) por el cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones (…)” (Ley 1221, 2008).
	Ley 2088 de 2021	“(…) por el cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones (…)” (Ley 2088, 2021)
	Decreto 0884 del 2012	“(…) por el cual se reglamenta la ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones (…)” (Decreto 084, 2012)
	Decreto 614 de 1984	“(…) Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país (…)”
	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.
	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.
	Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Establece que los sistemas de gestión administrativa y calidad deben estar integrados al Modelo Integral 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)
	Decreto 1499 de 2017	Actualizó el modelo Mipg para el orden nacional y diferenciado en las entidades territoriales. Establece la integración de 10 entidades líderes de este proceso.
Interna	Resolución 03622 07 del 07 de noviembre 2019	Por el cual se reglamenta el Programa de Bienestar Social de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.
	Resolución 03242 del 24 octubre 2018	Por medio del cual se adopta el Plan Institucional de Incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para los empleados de la Unidad Administrativa

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

		Especial de Aeronáutica Civil.
	Circular 012 del 04 de febrero del 2019	Incentivo uso de la bicicleta
	Resolución 03084 del 30 de septiembre 2019	Por medio de la cual se establece el horario de trabajo flexible para los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.

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

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		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

Este modelo se fundamenta 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 modelo de gestión y a la vez estos principios constituyen siete dimensiones mediante los 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 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

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		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

a través del principio de mérito, se garantice el desarrollo de competencias a los servidores, una prestación del servicio en relación con 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).

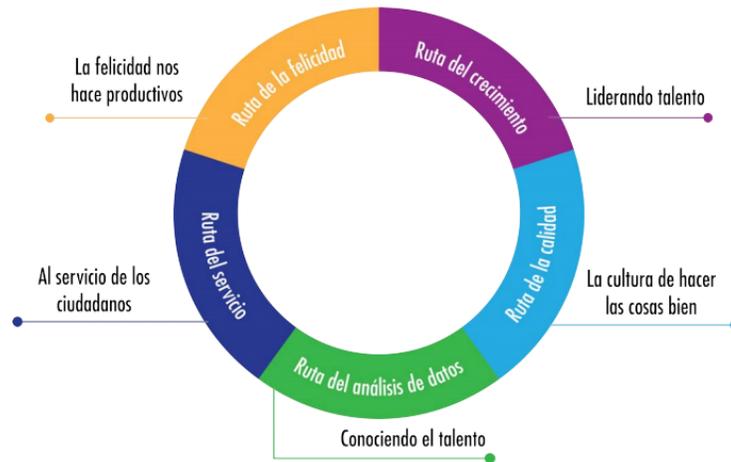
➤ *Rutas de creación de valor*

La dimensión de talento humano ha diseñado una serie de herramientas 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)

En este marco se proponen las rutas de creación de valor. Estas se entienden como unas agrupaciones temáticas encaminadas a 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		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022



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. Relación entre ejes y rutas:

3. E	EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR
V	Factores psicosociales	Ruta de la Felicidad y Ruta de la Calidad
a	Equilibrio laboral y familiar	Ruta de la Felicidad y Ruta del Servicio
I	Calidad de vida laboral	Ruta del Crecimiento y la Felicidad
U	Transformación Digital	Ruta del Análisis de Datos
a		
c		

ión y Diagnóstico

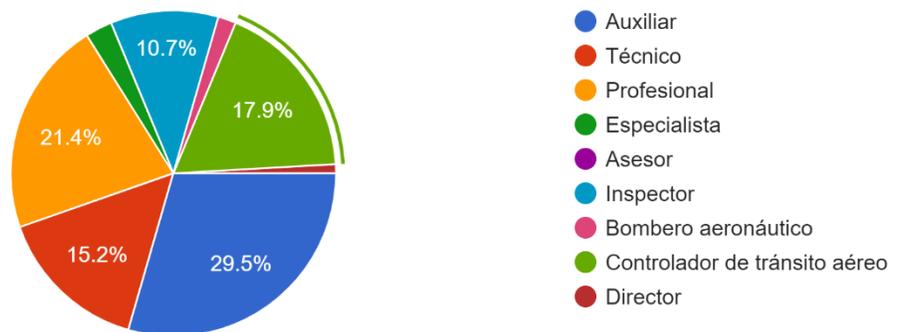
Para el diagnóstico del *Plan Nacional de Bienestar Social 2022* se utilizó la metodología de diagnóstico dual: cualitativo y cuantitativo. Se recogieron datos de

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

percepción para establecer el grado de efectividad de los programas de la vigencia 2021 y sobre la expectativa de nuevas actividades y programas para el 2022. También se recopiló información cuantitativa-demográfica como grupos/rangos de edad, género, composición y número de personas que integran los núcleos familiares y otros. El instrumento utilizado fue la encuesta de percepción, desagregada -o aplicada de forma separada- en las 7 (siete) regionales con las que cuenta la entidad. 278 servidores a nivel nacional respondieron el formulario. A continuación los datos y resultados:

Nivel Central

➤ Distribución de cargos dentro de la entidad



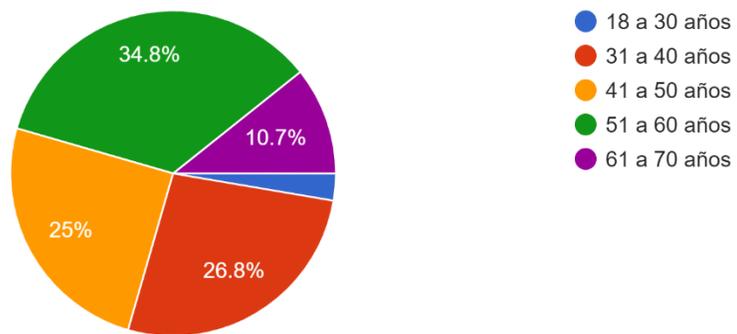
Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2022

En general se presenta una distribución proporcional entre cargos. En encuestas pasadas primaba el cargo de auxiliar. En este caso, los cargos de auxiliar (29%) y profesional (21%) son dominantes aunque se presentó una proporción estable

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

entre los cargos de servidores que participaron en la encuesta. Esto da una perspectiva de la distribución por cargos que existe dentro de la entidad.

➤ Rangos de edad

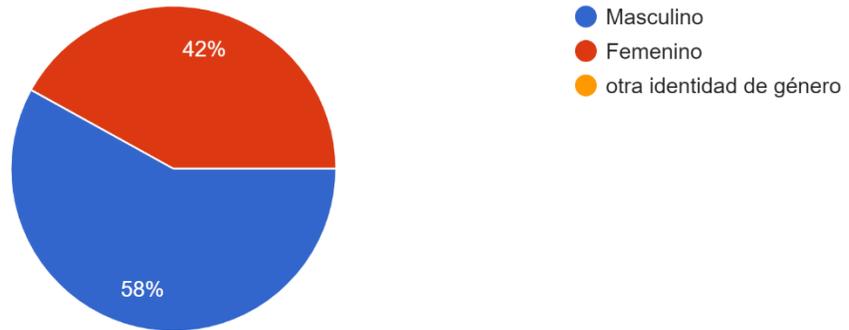


Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2022

La distribución de la edad de los servidores se concentra en tres rangos: el 34% entre 51 a 60 años, el 26% entre 31 a 40 años y el 25% entre 41 a 50 años son la población mayoritaria. En contraste los servidores entre los 18 a 30 años son el grupo minoritario. La distribución muestra una marcada brecha generacional y la necesidad de enfocar las actividades y programas a grupos poblacionales cercanos al futuro pensional, sin excluir a los grupos de población por debajo de los 40 años.

➤ Distribución por género

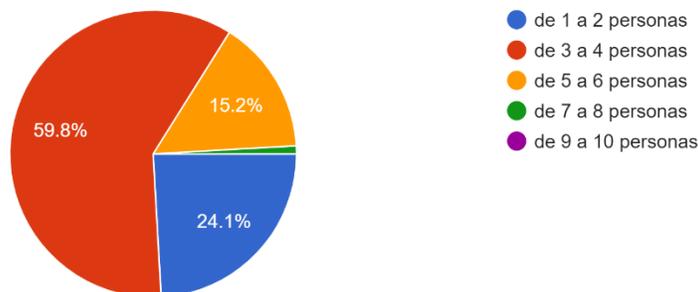
 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2022

En general se encuentra un balance en la distribución entre géneros y se mantiene una pequeña diferencia a favor del genero masculino. La distribución se mantiene así: por el género femenino 42% y por el masculino 58% y para la categoría *otro* se mantiene en 0%. Que este valor de mantenga en 0% puede mostrar el tabú que existe en todos los espacios sociales de identificarse con una identidad de genero diferente a la tradicional masculino-femenino.

➤ Composición de núcleos familiares



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2022

Casi el 60% de los servidores tiene un núcleo familiar directo integrado entre 3 a 4 personas. El 24% de 1 a 2 personas y el 15% de 5 a 6 personas. Esto evidencia

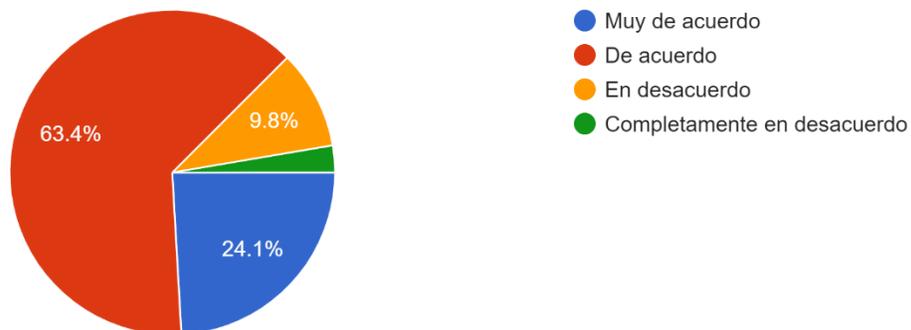
 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

que los programas y actividades dirigidos hacia las familias de los servidores son fundamentales para mejorar el equilibrio entre familia-vida labora y tener una cobertura completa en relación al bienestar.

3.1. Evaluación Plan 2021

En este apartado se busca mostrar las percepciones de los servidores en torno a los programas y actividades ofrecidas en la vigencia 2021 y que pueden mostrar la aceptación y validación de la población aeronáutica en torno al trabajo e impacto de las acciones del grupo de Bienestar Social.

➤ Mejoramiento calidad de vida



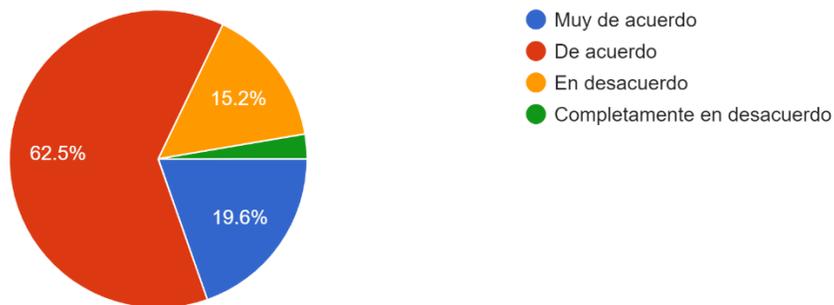
Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2022

Frente a la pregunta si las actividades y programas contribuyeron a mejorar la calidad de vida los servidores encuestados indican respuestas afirmativas que permiten establecer que los objetivos trazados y el enfoque de los programas y

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

actividades tuvieron un impacto positivo en los servidores públicos y sus familias. El 63% estuvo de acuerdo y el 24% muy de acuerdo y solo un 9% en desacuerdo.

➤ **Clima laboral**



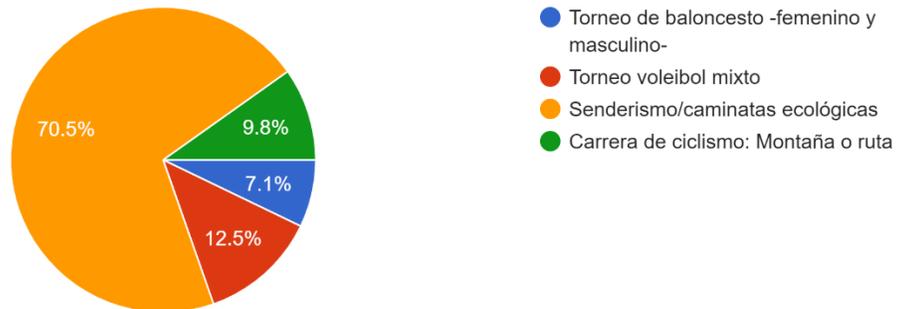
Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2022

El 62% de los encuestados considera que las actividades y programas que se desarrollaron en la vigencia 2021 contribuyeron al mejoramiento del clima laboral, ayudaron a reducir o evitar conflictos laborales y permitieron reforzar lazos de amistad y solidaridad para el cumplimiento de metas institucionales.

3.2. Expectativas 2022

➤ **Deportivo**

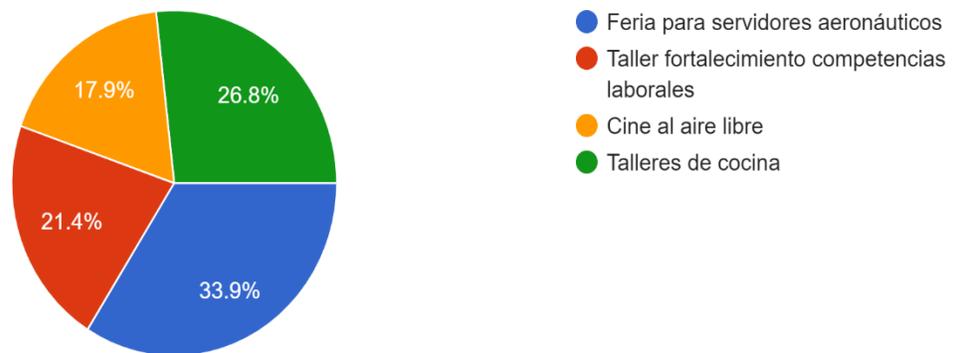
 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2022

La actividad que se impone sobre las demás es el de senderismo/caminatas ecológicas con un 70%, seguido de torneo de voleibol mixto, aunque distante del primero con una recepción de 12% y de 9% en relación a ciclismo.

➤ Socioculturales



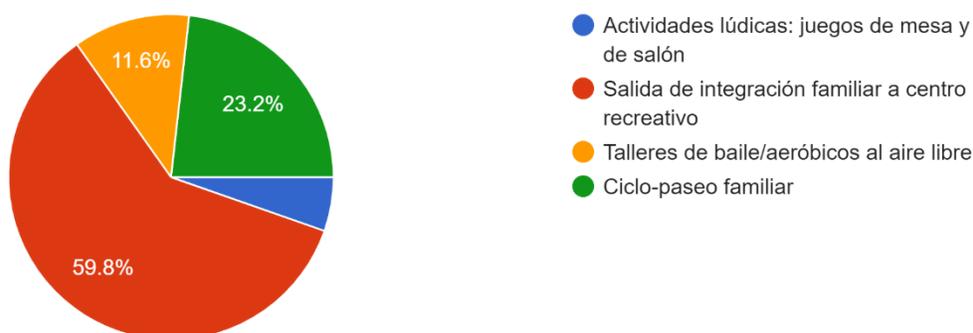
Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2022

Durante el tiempo agudo de la pandemia se tuvieron que suspender varias actividades con amplia aceptación dentro de los servidores de la entidad, por ejemplo como la actividad *feria aeronáutica*. Para esta vigencia los servidores

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

han optado por la actividad *feria para servidores aeronáuticos* con un 33% seguido de *talleres de cocina* con un 26%.

➤ Recreativas



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2022

Casi de forma mayoritaria el 59% de los encuestados considera que la mejor actividad para esta categoría es la salida de integración familiar a centro recreativo. Esta es otra de las actividades que estuvo restringida durante los periodos agudos de la pandemia y que cobra relevancia bajo las actuales condiciones que permiten de nuevo realizarlas.

3.3. Expectativas Regionales

La entidad cuenta con 6 regionales distribuidas dentro del territorio nacional. Se asume dentro de la organización descentralizada del Estado de crear entes

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

territoriales que cumplan la función de administrar y controlar lo concerniente con la aviación civil dentro del territorio nacional.

➤ **Regional Antioquia**

Los encuestados de esta regional indican que se encuentran en un 60% de acuerdo y 21 % muy de acuerdo en que las actividades y programas de su grupo de Bienestar Social regional aporta al mejoramiento de la calidad de vida y la de los núcleos familiares de los servidores. El 56% está de acuerdo y el 30% muy de acuerdo con que las actividades y programas ayudan a mejorar el clima laboral y reducir conflictos.

En relación a las expectativas para el 2022 el 56% considera como mejor opción la actividad de senderismo/caminatas ecológicas. En lo concerniente a lo sociocultural el 34% considera como mejor opción los talleres de cocina y el 26% la feria para servidores aeronáuticos y el 21% la actividad de cine al aire libre. Y en relación a lo recreativo el 69% considera como mejor opción la actividad de salida de integración familiar a centro recreativo.

➤ **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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

Asís, San Vicente del Cagúan, Florencia, Leticia, Puerto Leguizamo 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.

➤ **Regional Atlántico**

Del total de encuestados el 27% se encuentra de acuerdo y el 11 % muy de acuerdo, en que los programas y actividades del grupo de Bienestar Social regional contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias y el 33% se encuentra en desacuerdo. El 33% considera que las actividades y programas contribuyen a evitar conflictos laborales y mejorar el clima laboral y el 27% en desacuerdo.

Para las expectativas del 2022 en relación a lo deportivo el 47% mayoritariamente considera como mejor opción la actividad de senderismo/caminata ecológica. En lo sociocultural el 38% quiere la feria de servidores aeronáuticos el 25% cine al aire libre. En lo recreativo el 72% considera como mejor opción la salida de integración familiar a centro recreativo.

➤ **Regional Meta**

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

Del total de encuestados el 72% considera que el grupo de Bienestar Social regional contribuye con el mejoramiento de la calidad de vida. El 54% considera que aporta en reducir conflictos laborales y mejorar el clima laboral.

Para las expectativas 2022, en lo deportivo, las actividades torneo de voleibol mixto y carrera de ciclismo tienen un valor igual de 36%. En lo sociocultural el 54% considera como mejor opción la feria de servidores aeronáuticos. En lo recreacional el 72% le gustaría la actividad salida de integración familiar a centro recreacional.

➤ **Regional Valle del Cauca**

Del total de encuestados el 62% considera que las actividades y programas contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida y la de sus familias. El 56% considera que los programas y actividades ayudan a mejorar el clima laboral y reducir conflictos.

De las expectativas 2022, en lo deportivo, el 47% prefiere la actividad senderismo/caminata ecológica. En lo sociocultural prefiere la actividad cine al aire libre con un 33%. En lo recreativo consideran como mejor opción la actividad salida de integración familiar a centro recreativo con un 72% de favorabilidad.

➤ **Regional Norte de Santander**

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

Del total de encuestados el 58% considera que las actividades y programas mejoran la calidad de vida laboral y familiar. El mismo 58% afirma que los programas y actividades mejoran el clima laboral y reducen conflictos.

En las expectativas 2022, de lo deportivo, prefieren la actividad senderismo/caminata ecológica con un 64%. De lo sociocultural el mayor porcentaje se concentra en los talleres de cocina 31% seguido de la feria de servidores con un 25%. De lo recreativo mayoritariamente prefieren la actividad salida de integración familiar en un 72%.

4. Objetivos

Objetivo General

Generar estrategias y condiciones de bienestar social laboral para los servidores públicos de la entidad y sus núcleos familiares que contribuyan con el mejoramiento de su calidad de vida.

Objetivos Específicos

- Promover la participación en las actividades agrupadas en los ejes: factores psicosociales, equilibrio laboral y familiar, calidad de vida laboral y transformación digital.
- Adelantar acciones, por medio de actividades y programas, que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

- Contribuir con acciones de bienestar que permitan mantener un equilibrio entre la vida familiar y laboral de los servidores públicos de la entidad.
- Desarrollar actividades y programas dentro del proceso de transformación digital de los entornos laborales.

4.1. Ejes del plan e indicadores de medición

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	INDICADORES DE MEDICIÓN
Factores psicosociales	Porcentaje (%) percepción actividades y programas del eje. Total servidores asistentes/total servidores inscritos. Total servidores asistentes/total servidores del nivel central o regional
Equilibrio laboral y familiar	Porcentaje (%) percepción actividades y programas del eje. Total familiares participantes/familiares inscritos Total servidores asistentes/total servidores inscritos
Calidad de vida laboral	Total servidores asistentes/total servidores inscritos Porcentaje (%) percepción actividades y programas del eje Total servidores beneficiarios/servidores asistentes Total servidores inscritos/total servidores entidad (nivel central y regionales)
Transformación Digital	Total servidores asistentes/total servidores entidad Total servidores inscritos/total servidores beneficiarios Total servidores asistentes/Total servidores inscritos. Porcentaje (%) percepción actividades y programas del eje.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

--	--

4.2. Beneficiarios

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

4.3. 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.

4.4. Áreas de intervención

Se intervienen los entornos laborales, los núcleos familiares de los servidores públicos, la cultura organizacional, las prácticas institucionales, la vida cotidiana laboral, el clima laboral, la salud a través del deporte, la capacitación y el desarrollo humano.

4.5. Área de Servicios Sociales

Esta área tiene el objetivo de diseñar, organizar y realizar actividades de bienestar social laboral que respondan a las necesidades de los servidores públicos e torno a lo deportivo, lo

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

recreacional, lo sociocultural, el reconocimiento, la capacitación y aprendizaje, la transformación digital, el equilibrio familiar-laboral y mejoramiento de prácticas institucionales que permitan el cumplimiento de metas y objetivos trazados como entidad.

4.6. Área de Seguridad Social Integral⁶

El grupo de Bienestar y Desarrollo humano se encarga de la coordinación de afiliaciones de servidores a fondos de pensiones y cesantías y cajas de compensación familiar. El objetivo consiste en garantizar el uso de los programas de impulso, capacitación, salud, recreación, cultura y formación social para el servidor y su núcleo familiar.

5. Programas de Bienestar

5.1. Incentivos

La Aeronáutica civil 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:

⁶ Tomado de la idea del DAFP sobre fundamentación de programas de bienestar social e incentivos (2017).

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

“(…) 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:

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.

5.2. Clases de Incentivos

5.2.A. Los tipos de incentivos no pecuniarios se definen⁷ así:

⁷ Se copian tal cual como lo establece el Plan Institucional de Incentivos.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

- 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.
- 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.

5.2.B. Incentivos Pecuniarios⁸

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*

⁸ Se referencia tal cual como lo plantea el Plan Institucional de Incentivos 2018.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

(40) *salarios mínimos mensuales legales vigentes (...)*” (Plan Institucional de Incentivos, Aerocivil, 2018).

5.3. Teletrabajo y trabajo en casa

5.3.A. Teletrabajo

La Aeronáutica civil viene adelantando la implementación de la política de teletrabajo, apostando a la creación interna de una nueva forma de desempeño y organización contemporánea del servicio público-administrativo mediada por las tecnologías de la información y comunicación. Se propone como objetivo implementar esta política para la vigencia de 2022-2023 y responder al andamiaje transversal de transformación digital en proceso y ejercicio de la función pública estatal.

A través de la Ley 1221 del 2008 y el Decreto 0884 del 292, se reglamenta y define el teletrabajo como 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). 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 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 tienen lugar de trabajo establecido y su herramienta de trabajo son las TIC en dispositivos móviles y la tercera, son trabajadores que laboran 2 o 3 días a la semana en su casa y el demás tiempo en la oficina.

5.3.B. Trabajo en casa

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

Durante el contexto de pandemia emergió una alternativa virtual que permitió a los trabajadores del sector público y privado ejercer sus funciones laborales desde casa o su lugar de residencia. El objetivo primario fue cumplir con las directrices de aislamiento social trasladando varios aspectos de la vida social y económica a la virtualidad. A través de la Ley 2088 de 2021, el legislativo reguló las condiciones de esta forma de desempeño de funciones laborales también medida por las tecnologías de la información y comunicación. Como se establece en el artículo 1 y 2, tal ley tiene como objeto regular la habilitación de trabajo en casa como *una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales* (Ley 2088 de 2021). Como definición entiende que la modalidad mediante la cual se presta transitoriamente los servicios desde casa como “(...) *la habilitación al servidor público (...) para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral (...)*” (Ley 2088 de 2021).

La Dirección de Gestión Humana a través del Grupo Bienestar y Desarrollo Humano, para la vigencia 2022, tendrá como objetivo crear el proceso, protocolo y mecanismo para que los servidores públicos puedan acceder a este nuevo derecho.

5.4. 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*

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

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 los ejes de calidad de vida laboral y equilibrio entre vida laboral y familiar de los servidores públicos. La entidad concede ayuda educativa para los niveles de educación, primaria, secundaria, carreras técnicas y tecnológicas, carreras profesionales y posgrados⁹.

5.5. Uso de la bicicleta

Este es un programa que busca entregar un incentivo al servidor público por utilizar medios de transporte amigables con el medio ambiente para desplazarse hacia su lugar habitual de trabajo. 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.

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.

⁹ 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		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

5.6. Transformación Digital

El siglo XXI se ha caracterizado por la globalidad de la información y las comunicaciones. Los cambios en este aspecto han modificado las relaciones sociales, económicas, culturales y laborales de los seres humanos. En el campo laboral, las empresas, entidades, organizaciones públicas y privadas han tenido que adaptar sus procesos a la par de los avances y exigencias tecnológicas e informativas del mundo globalizado. Las respuestas esperadas se traducen en que las entidades han tenido que avanzar en diseñar organizaciones inteligentes, aplicando tecnología y trascendiendo las barreras de lo físico y desplazando muchos de sus procesos y prácticas a lo virtual (DAFP, 2020).

La transformación hacia el mundo de las tecnologías de la información y las comunicaciones trae beneficios cuando se *aplica tecnología como instrumento* para mejorar la calidad de vida laboral. En esa lógica, las herramientas informáticas permiten compilar una mayor cantidad de información sobre sus *colaboradores*, facilita la comunicación entre ellos y agiliza y simplifica procesos (DAFP, 2020). Para materilizar este proceso de transformación digital organizacional la Aeronáutica Civil desarrollará acciones encaminadas a la creación de una cultura digital para el bienestar y se entienden como mecanismos e instrumentos que los servidores se irán apropiando y facilitaran en corto y mediano plazo el quehacer y cumplimiento de metas y objetivos institucionales (DAFP, 2020).

5.7. Horario Flexible

A través de la resolución 3084 del 03 de septiembre de 2019 la entidad reguló la modalidad de horarios flexibles para los servidores como una estrategia de brindar mayor calidad de vida laboral y mejorar el equilibrio entre vida laboral y familiar. Esta

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

modalidad tiene como población objeto de priorización madres o padres con hijos menores a cargo, servidores a cargo de adultos mayores, servidores que presenten condiciones de salud especial y servidores que se encuentren cursando algún programa académico.

5.8. Programa de vivienda

A través de las cajas de compensación familiar y alianzas institucionales con entidades como el Fondo Nacional del Ahorro, se prestará asesoría, orientación y promisión a los servidores públicos para que tengan la información y requisitos cuando tengas las condiciones de adquirir vivienda propia.

5.9. Clima laboral

La medición de clima laboral se encuentra reglamentada en el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 y en el cual se indica que se debe medir el clima laboral mínimo 1 vez cada dos años y según los resultados, establecer estrategias de intervención que impacten de forma positiva el ambiente organizativo en el que se relacionan, trabajan y cooperan los servidores para concretar y cumplir metas institucionales. Por clima laboral entendemos:

“(…) las percepciones que el sujeto tiene de la organización en la que trabaja y la opinión que de ella se haya formado en términos organizativos (...). El clima laboral se encuentra ligado a un conjunto de percepciones compartidas (...) acerca de su ambiente y en correspondencia con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales (...)” (Oláz, 2013, p. 5-6)

A través de los programas y actividades que desarrolla el grupo, se pretende impactar en las diferentes dimensiones que encierra el clima laboral, es decir potencializar el liderazgo y trabajo en equipo, la calidad y orientación organizacional, un ambiente

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

sano a través de una interacción social respetuosa, la identidad y valores colectivos, el trabajo en tiempos del covid-19 como los principales.

5.10. Política de integridad

El Departamento Administrativo de la Función Pública decidió crear un código de integridad claro y conciso que pudiera ser aplicado a todos los servidores de la rama ejecutiva colombiana. El objetivo general ha sido la construcción de un sistema de formación e interiorización de valores que orientaran la conducta del servidor a garantizar las buenas prácticas institucionales. El código de integridad y los 6 valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) adoptados dentro de la política pública de integridad, a través del Decreto 1499 de 2017, buscan garantizar el principio de interés general en el servicio público, una obligación que tiene el Estado con la ciudadanía. La política de integridad atraviesa verticalmente este plan, y en todos los aspectos, cada componente, programa y/o actividad están orientadas a fomentar uno o mas valores del código.

Referencias

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

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Programa de Bienestar e Incentivos*. Bogotá. DAFP.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Programa Nacional de Bienestar “servidores saludables, entidades sosteables” 2020-2022*. Bogotá. DAFP.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

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

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

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

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.

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

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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 10/01/2022

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

Aprobó: Comité Institucional de Gestión de Desempeño – 28/01/2022.
Revisaron: Marina Segura Sáenz - Directora Gestión de Talento Humano.
 Sandra Liliana Serrano Clavijo – Coordinadora Grupo Bienestar y Desarrollo Humano
Proyectó: Jhonn Armando Fajardo Sánchez. Grupo Bienestar y Desarrollo Humano
 (Última actualización 10/01/2022)