PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

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

Bogotá D.C. 2025

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....3

1. MARCO LEGAL.....4

2. OBJETIVOS.....6

2.1. Indicadores de medición.....7
2.2. Beneficiarios.....8
2.3. Responsables.....8
2.4. Áreas de intervención.....8

3. EJES DE INTERVENCIÓN.....9

4. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO.....10
4.1. Resultados de la encuesta.....11
4.2. Necesidades de bienestar.....21

5. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....24

5.1. Incentivos.....24
5.2. Teletrabajo 27
5.3. Programa ayuda educativa y ayuda económica especial.....28
5.4. Uso de la bicicleta.....29
5.5. Transformación digital.....30
5.6. Horarios flexibles.....30
5.7. Programa de vivienda.....31
5.8. Clima Laboral.....31
5.9. Política de integridad.....36
5.10. Plan Institucional de capacitación.....37
5.11. Pasantías.....38
5.12. Gestión del conocimiento.....39
5.13. Centros Vacacionales.....40
5.14. Mujer y Equidad de Género.....40
5.15. Alianzas Estratégicas: Programa Servimos.....41
5.16. Programa desvinculación asistida.....41

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....41

7. ANEXOS: CRONOGRAMA

Introducción

Ha sido un compromiso de la Aerocivil desarrollar e implementar políticas que permitan mantener un equilibrio entre la vida laboral y familiar los funcionarias y funcionarios aeronáuticos de esta entidad. Ese compromiso se ha materializado en lineamientos de política que han dado las bases para diseñar estrategias, programas y actividades agrupadas en este plan de bienestar 2025.

Las actividades y programas están agrupados en cuatro ejes de intervención que tienen como fin responder a los objetivos y necesidades de bienestar que indicaron los funcionarios en los levantamientos de necesidades que se hacen anualmente. A través de este enfoque se pretende garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales internas, 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 más importantes de esta institución: sus funcionarios y funcionarias aeronáuticas.

Para construir este plan ha sido necesario la correlación y recolección de una variedad de información normativa para ajustar el plan a las disposiciones legales actuales, metodológica para diseñar estrategias que permitan aumentar la cobertura y variedad de programas y actividades que respondan a las nuevas necesidades de bienestar de los funcionarios, estadística social para la medición de percepciones y levantamiento de necesidades de bienestar a nivel nacional (nivel central y las seis regionales con las que cuenta la entidad) y otras orientaciones de política como lo establecido en el plan estratégico institucional en el objetivo institucional 6: “*Fortalecer la gestión y eficiencia institucional”* del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

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 (…) (Decretro,1083).
Complementaria	Decreto 648 de 2017	"(…) Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes 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).
	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 2022	Por el cual se modifican y adicionan artículos al Decreto 1072 de 2015, único reglamentario del Sector trabajo, relacionados con teletrabajo.
	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.
	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.
Interna	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 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 Administrativas Especial de Aeronáutica Civil.
	Resolución 03622 de 2019	Por el cual se reglamenta el Programa de Bienestar Social en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil
	Resolución 01813 de 2022	Por la cual se implementa el teletrabajo en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica civil
	Resolución 00828 del 2023	Por el cual se reglamenta el Programa de Bienestar y Desarrollo Humano de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil

2. Objetivos

Objetivo General

Diseñar programas de bienestar social laboral para los funcionarios y funcionarias aeronáuticos de la entidad y sus núcleos familiares que contribuyan con el mejoramiento de su calidad de vida personal, laboral y familiar.

Objetivos Específicos

- Promover la participación de los funcionarios y funcionarias aeronáuticos en las actividades agrupadas en los ejes: equilibrio psicosocial, diversidad e inclusión, identidad y vocación por el servicio público y transformación digital.

- 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.

2.2. Indicadores de medición

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	INDICADORES DE MEDICIÓN
Equilibrio Psicosocial	Porcentaje (%) percepción actividades y programas del eje. Total servidores asistentes/total servidores inscritos. Total servidores asistentes/total servidores del nivel central o regional
Diversidad e Inclusión	Porcentaje (%) percepción actividades y programas del eje. Total servidores asistentes/total servidores inscritos
Identidad y Vocación por el Servicio Público	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 inscritos/total servidores beneficiarios Porcentaje (%) percepción actividades y programas del eje.

2.3. Beneficiarios

Los beneficiarios del programa de bienestar laboral son todos los funcionarios y funcionarias aeronáuticos incluidas sus familias. Con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento, provisionales y lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998. Se entiende por núcleo familiar de los funcionarios a los siguientes grupos:

- El cónyuge o compañero (a) permanente
- Los padres de los funcionarios aeronáuticos
- Los hijos, hijastros y/o custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de los funcionarios.

2.4. Responsables

La Secretaría General y la Dirección de Gestión Humana a través del Grupo de Bienestar y Desarrollo Humano son los responsables de la recolección y análisis de necesidades de bienestar de los funcionarios aeronáuticos y sus familias. En ese caso es responsabilidad del último, coordinar, diseñar y aplicar las actividades y acciones del plan de bienestar y realizar el seguimiento en cada vigencia de las actividades y programas por separado.

2.5. Áreas de intervención

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

3. Ejes de Intervención

Los ejes de intervención son agrupaciones temáticas que sirven para clasificar y orientar cada actividad a un objetivo y propósito en específico buscando aplicar el mayor grado de bienestar de forma distribuida y diferenciada en los diferentes aspectos importantes dentro del plano organizacional de la entidad. Para este plan se diseñaron cuatro ejes en los que se concentran el total de actividades dirigidas a los funcionarios aeronáuticos y su núcleo familiar.

EJES	OBJETIVO/DESCRIPCIÓN
Equilibrio psicosocial	Busca apuntar a crear bienestar psicológico, emocional, aportar a la calidad de la salud mental individual. Además, se busca garantizar un equilibrio entre la vida laboral y familiar de los funcionarios construyendo un variado grupo de programas sociales y actividades de esparcimiento, integración que fortalezcan el vínculo del funcionario con su núcleo familiar.
Diversidad e Inclusión	Tiene como propósito promover la inclusión, diversidad y equidad de género en los entornos laborales. Las actividades y programas tienen el fin de prevenir acciones de discriminación, construir espacios seguros, diversos y que aporten a la construcción de un ambiente laboral favorable que mejoren la calidad de vida laboral de los funcionarios.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	A través de actividades de formación, esparcimiento, deportes, integración, se busca fortalecer el sentido de pertenencia, conexión con la entidad y tener como resultado un mejor clima organizacional y cumplimiento de metas y objetivos institucionales.
Transformación Digital	Pretende, a través de programas sociales y de formación, aportar en reducir la brecha digital y formar funcionarios que se adhieran bajo los nuevos estándares tecnológicos y digitales del mundo actual.

4. Evaluación y Diagnóstico

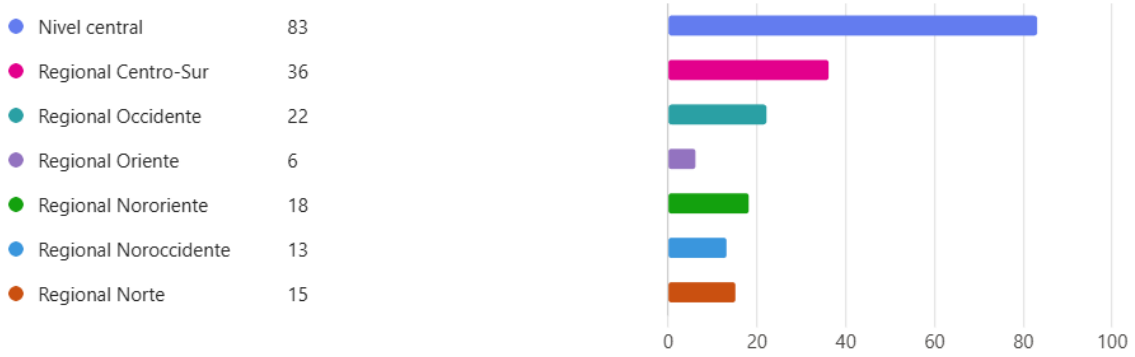
Para la construcción del *Plan Nacional de Bienestar Social 2025* se utilizó la metodología de análisis dual: cualitativo y cuantitativo. Se recogieron datos de percepción para establecer el grado de efectividad de los programas de la vigencia 2024 y las exceptivas de nuevas actividades y programas para el 2025. Se diseñó un instrumento de medición tipo encuesta de percepción basada en escala Likert, preguntas dicotómicas, preguntas cerradas y abiertas. Se aplicó de forma general en todas las seis (6) regionales y el nivel central.

Se recopiló información de variables institucionales (cargo, ubicación), variables sociodemográficas (edad, género) y composición familiar (número miembros del núcleo familiar, hijos a cargo, hijos en edad de primera infancia, padres o madres cabeza de hogar, condición de discapacidad), calidad de vida laboral, bienestar social laboral, ejes de intervención y cajas de compensación. A continuación, se describen los resultados del diagnóstico.

4.1. Resultados de la encuesta

➢ Regional

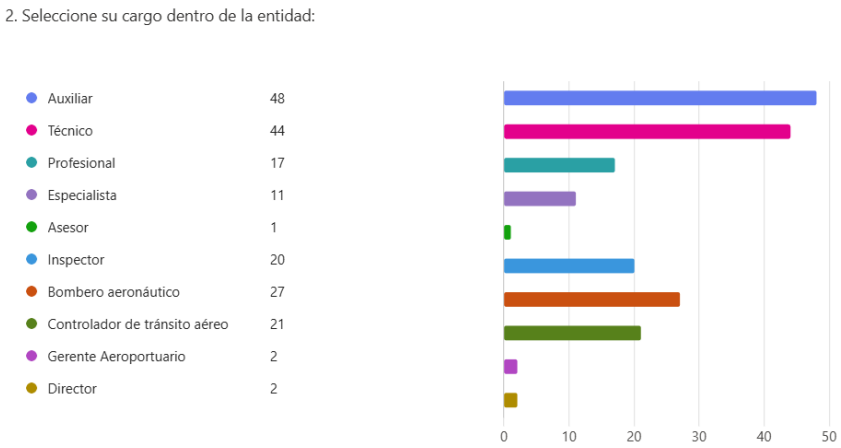
1. Seleccione la regional a la que pertenece



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

Se recibieron en total 193 respuestas a nivel nacional, con una mayor proporción de respuestas del nivel central y el más bajo en el regional oriente. Teniendo en cuenta que para establecer una proyección la muestra, debe estar sobre el rango del 7 al 10% sobre el total de la población a medir de 2.909 funcionarios, el total de respuestas está sobre el 9% lo que permite establecer proyecciones y prospectivas para el 2025.

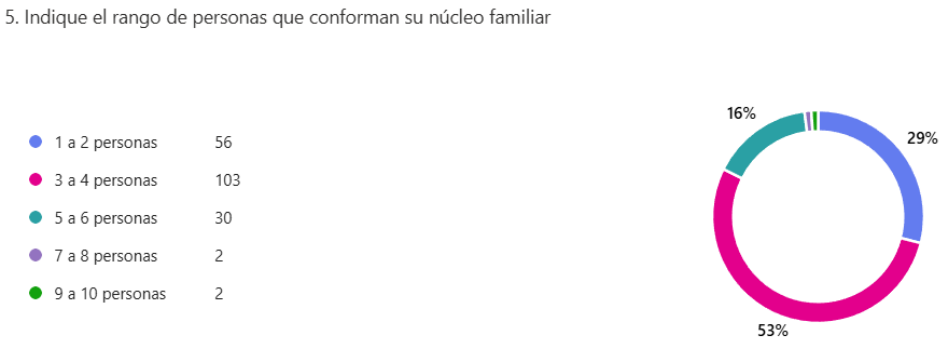
➢ Distribución de cargos dentro de la entidad



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

La distribución de cargos permite establecer la composición general, teniendo como mayor número a funcionario en el nivel de empleo de auxiliar, seguido de técnicos, profesionales, bombero aeronáutico y controlador de tránsito aéreo.

➢ Composición núcleos familiares



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

El 53% del total de encuestados indicaron que su núcleo familiar está compuesto entre 3 a 4 personas, seguido de 1 a 2 personas con un 29%. Esto sirve para proyectar actividades enfocadas a núcleos familiares de 4 a 5 personas para tener cubrimiento y alcance de bienestar a las familias primarias de los funcionarios.

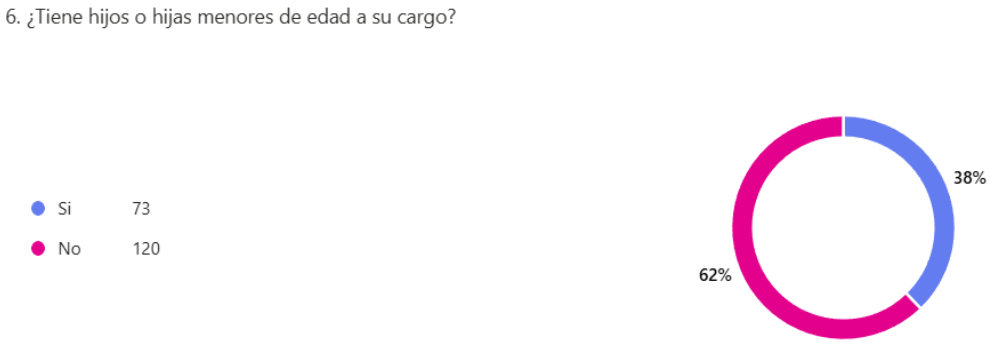
➢ Rangos de edad

. Seleccione su rango de edad:

Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

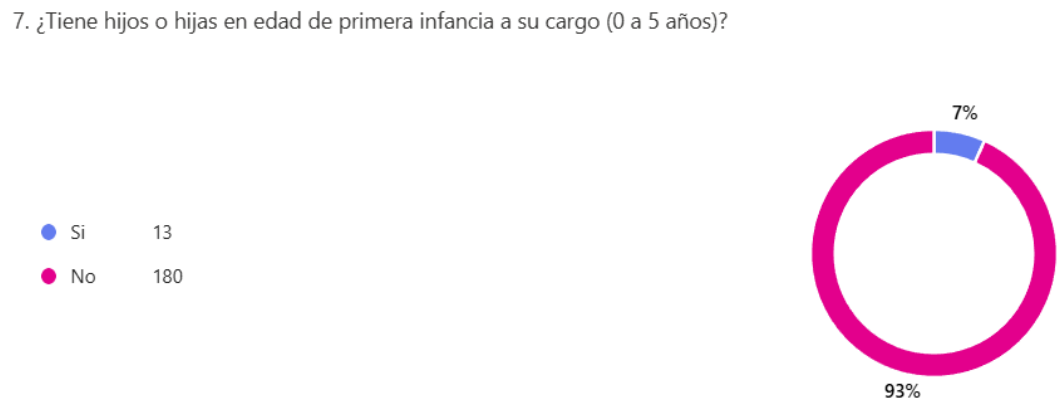
La composición etaria de funcionarios gira en mayor proporción a personas entre el rango de edad de 51 a 60 años (32%), seguidos de 41 a 50 años (26%) y de 61 a 70 años (21%). Una proporción muy baja en los rangos de 31 a 40 años y de 18 a 30 años. Esto indica que es necesario diseñar actividades con enfoque diferencial teniendo en cuenta lo anterior.

➢ Caracterización familiar



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

El 38% de los encuestados indicaron que tienen hijos menores de edad a su cargo se deben priorizar actividades para hijos de los funcionarios a nivel nacional.



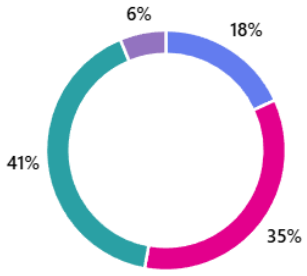
Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

Aunque solo el 7% de los encuestados manifestaron tener hijos en edad de primera infancia, es importante diseñar actividades que impacten positivamente en este grupo.

➢ Perspectiva de Inclusión

8. Indique si es padre o madre cabeza de hogar

Soy madre cabeza de hogar	35
Soy padre cabeza de hogar	67
No soy padre/madre cabeza de hogar	79
Prefiero no decirlo	12

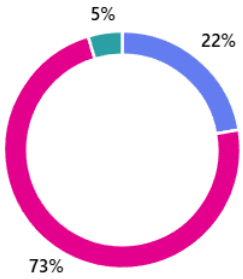


Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

Es importante mostrar que internamente existe un porcentaje importante de funcionarios que son madres o padres cabeza de hogar. Esta figura está incluida dentro de los grupos sujetos de especial protección constitucional. El 35% manifestó ser padre cabeza de hogar y el 18% del total de encuestados ser madre cabeza de hogar. Es importante indicar que esta proporción puede ser mayor y demuestra la necesidad de implementar y priorizar actividades y programas para este grupo en particular.

10. ¿Tiene a cargo familiares con alguna condición de discapacidad a su cargo, cuidado o que requieran el rol del cuidad or?

Si tengo	43
No tengo	141
Prefiero no decirlo	9



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

El 22% de los funcionarios aeronáuticos que contestaron la encuesta han manifestado que tienen a cargo miembros de su núcleo familiar con alguna condición de discapacidad. Es un porcentaje importante que indica la necesidad de fortalecer los programas y actividades para este grupo especial.

9. Indique si se considera persona en condición de discapacidad:

Soy persona en condición de discapacidad	6
No soy persona en condición de discapacidad	179
Prefiero no decirlo	8

Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

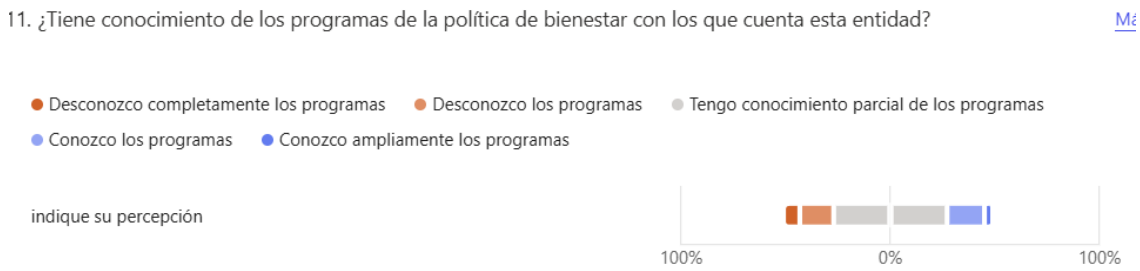
Aunque el 3% de encuestados manifestaron ser funcionarios o funcionarias con alguna condición de discapacidad, es importante señalar que la proporción puede ser mucho

mayor. En ese sentido es necesario ampliar la cobertura en materia de actividades y programas bajo una perspectiva diferencial.

- Evaluación Plan 2024

En este apartado se busca mostrar las percepciones de los servidores en torno a los programas y actividades ofrecidas en la vigencia 2024 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 y Desarrollo Humano.

- Programas de bienestar

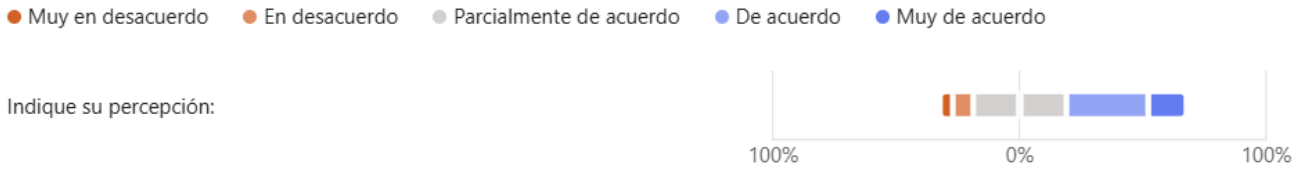


Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

En general el 54% de los funcionarios a nivel nacional tiene conocimiento parcial de los programas del plan de bienestar, el 17% conoce los programas y un 16% desconoce los programas generales de bienestar con los que cuenta la entidad a nivel nacional. Es una buena oportunidad para fortalecer la socialización de estos programas especialmente en las regionales y aeropuertos.

➢ Calidad de vida laboral

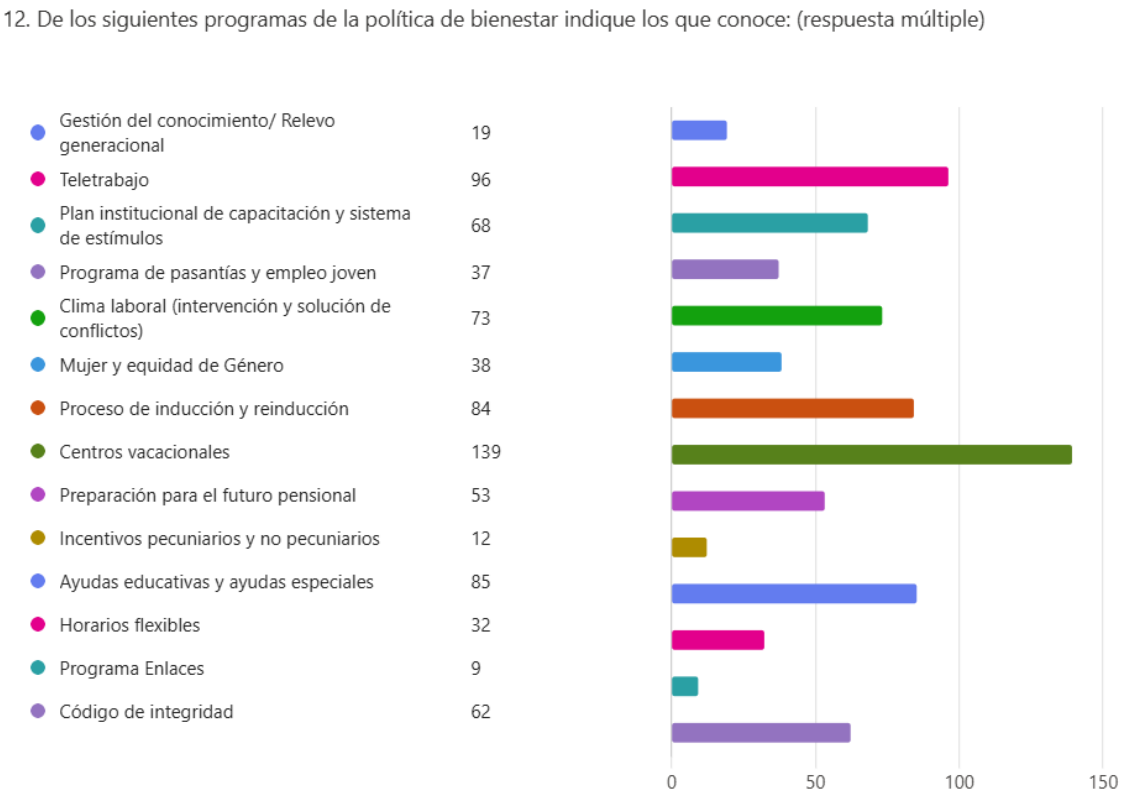
13. Uno de los objetivos del grupo de Bienestar y Desarrollo Humano consiste en mejorar la calidad de vida de todos los funcionarios aeronáuticos y sus núcleos familiares. De acuerdo con lo anterior afirmación ¿cree que las actividades y programas del grupo de Bienestar y Desarrollo Humano contribuyen al mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar?



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

Hay una percepción general que acepta que las actividades y programas del plan de bienestar contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus núcleos familiares: el 37% estuvo parcialmente de acuerdo, el 33% de acuerdo y el 15% muy de acuerdo. La sumatoria de los tres supera el 60% de aceptación.

➢ Conocimiento programas de bienestar

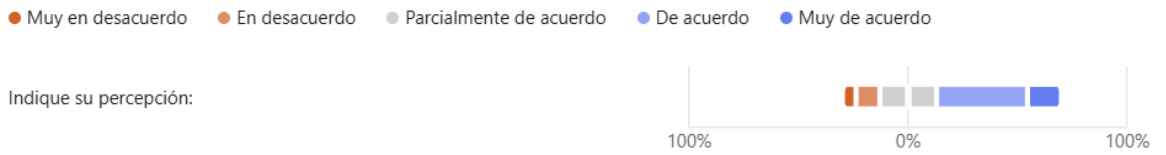


Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

En general se demuestra que los funcionarios y funcionarias tiene conocimiento general de todos los programas y políticas con los que cuenta la entidad. Esto demuestra que se ha realizado un trabajo de socialización efectivo e inclusive los funcionarios no solo los conocen sino hacen uso de los mismos a nivel nacional. Dentro del total de programas los mas conocidos están: los centros vacacionales, lo relacionado con el código de integridad y valores institucionales, el programa de ayudas educativas y especiales, el programa de teletrabajo, los programas de pasantías, clima laboral e inducción y reinducción institucional.

➢ Clima laboral

14. Las actividades y programas de bienestar pueden contribuir a reducir conflictos laborales entre funcionarios y mejora r el clima laboral. ¿Qué tan de acuerdo está con la anterior afirmación?

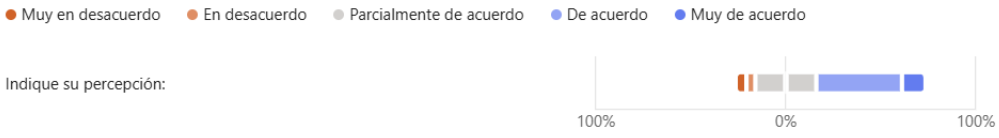


Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

Una proporción mayoritaria del 41% estuvo de acuerdo con esta afirmación, seguida de 25% parcialmente de acuerdo y de 15% muy de acuerdo. Eso significa que las actividades y programas de bienestar ayudan a reducir conflictos entre funcionarios y fortalecerlos y/o ampliar la cobertura ayudaría a reducir los índices de conflictividad e incidir en el mejoramiento del clima laboral a nivel general.

➢ Valoración de los ejes de intervención

15. El Plan Nacional de Bienestar e Incentivos está constituido por cuatro ejes de intervención: Equilibrio Psicosocial (ej. t orneos deportivos, celebración días especiales, talleres para parejas etc, salidas de esparcimiento); Diversidad e inclus ión (ej. vacaciones recreativas, día de la mujer, actividades navidad, talleres de enlaces etc) ; Identidad y Vocación por el Servicio Público (ej. día del servidor público, actividad de prepensionados, reconocimiento e incentivos, juegos sect or transporte) y Transformación digital (ej. teletrabajo, plan institucional de capacitación) ¿Considera que las actividad es desarrolladas en estos ejes contribuyen a su bienestar y del de su núcleo familiar?

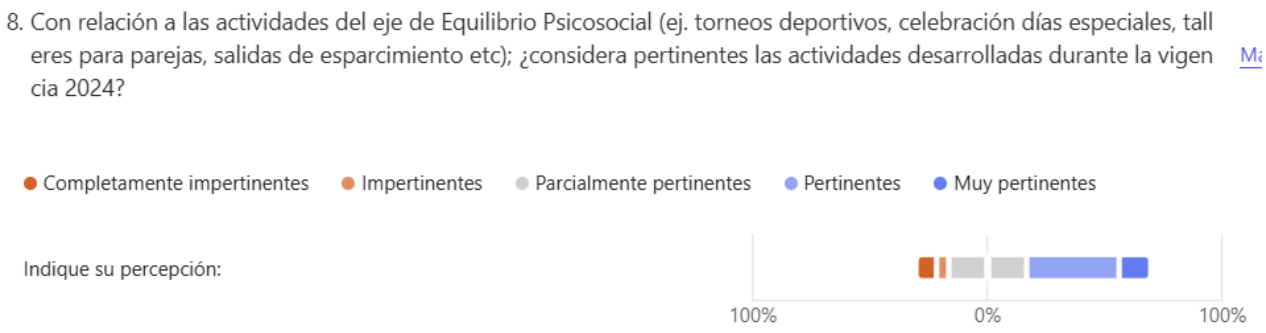


Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

Frente a la valoración de los ejes de intervención del plan el total de encuestados se encuentran de acuerdo (45%) con que los mismos contribuyen con el bienestar del funcionario y su núcleo familiar. El 12% estuvo muy de acuerdo y el 32% parcialmente de acuerdo. Ello demuestra la efectividad de estos ejes en su objetivo de impactar positivamente los funcionarios.

4.2. Necesidades de bienestar 2025

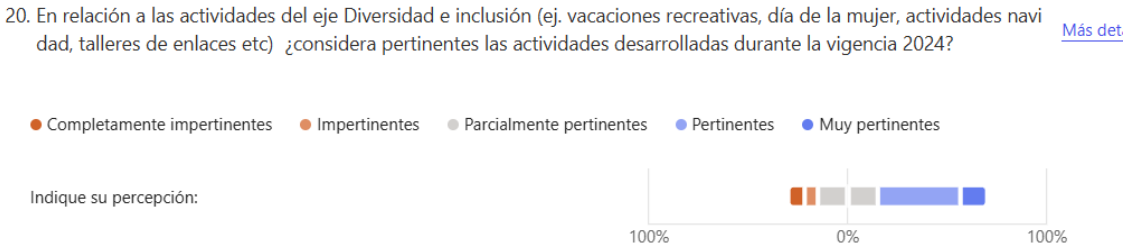
➢ Equilibrio Psicosocial



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

El 39% manifestó que las actividades fueron pertinentes, el 13% muy pertinentes y el 33% parcialmente pertinentes. Aun así indican que para la vigencia de 2025 a nivel nacional les gustaría contar con actividades como: retiros espirituales, actividades culturales como teatro, cursos de manejo de emociones, salidas a entornos naturales. Estas actividades fueron las de mayor tendencia en las 6 regionales y el nivel central.

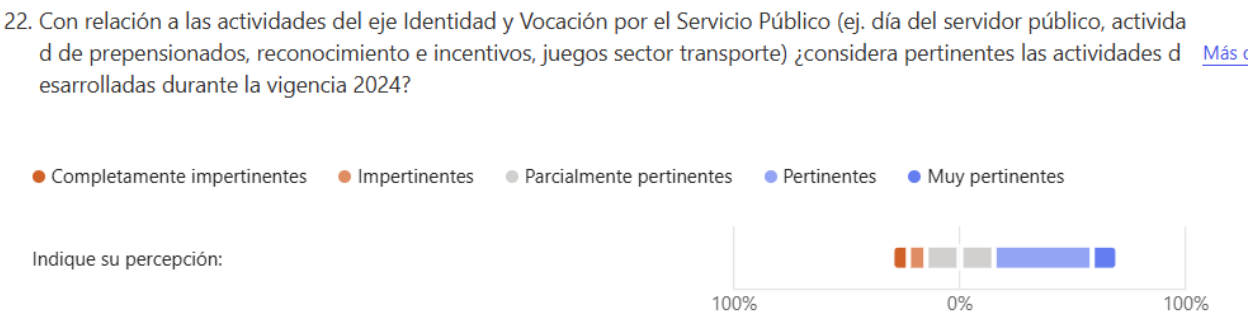
➢ Diversidad e inclusión



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

El 41% de encuestados manifestó que las actividades desarrolladas en este eje como pertinentes, seguido del 13% como muy pertinentes y 30% como parcialmente pertinentes. Hay un resultado positivo de la valoración. Dentro de la tendencia de actividades a incluir para el 2025 los funcionarios manifestaron que les gustaría implementar actividades a nivel nacional como caminatas ecológicas con enfoque diferencial, actividades específicamente para mujeres aeronáuticas que sirvan para visibilizar el aporte que hacen a la entidad, actividades para funcionarios y funcionarias que tienen alguna condición de discapacidad, talleres de convivencia, actividades prevenir el acoso laboral y violencia contra la mujer, cursos de lenguaje de señas, festival de talentos y artes para funcionarios.

➢ Identidad y Vocación por el Servicio Público



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2025

El 43% de los encuestados manifestaron que las actividades de este eje como pertinentes, el 11% muy pertinentes y el 30% parcialmente pertinentes. El resultado es positivo frente al impacto de estas actividades en el entorno laboral de los funcionarios. Frente a las necesidades del 2025 a nivel nacional y de forma mayoritaria los funcionarios del nivel central y las regionales indicaron que les gustaría que se implementaran actividades como seminarios, cursos o capacitación sobre atención a la ciudadanía para los funcionarios, procesos de inducción o reinducción con participación del jefe en el proceso, capacitaciones de liderazgo y gerencia pública, integración de las dependencias y cursos de auditorías.

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:

> "(…) 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).

Adicional el plan de Bienestar Social 2025 de la Aeronáutica Civil integrará un enfoque inclusivo y equitativo, dirigido especialmente a garantizar la plena participación y el bienestar de las personas con discapacidad dentro de la organización. Este enfoque buscará eliminar barreras, promover la accesibilidad y diseñar actividades que respondan a sus necesidades específicas, fomentando un entorno laboral inclusivo y respetuoso. Se implementarán estrategias para asegurar su desarrollo profesional, su participación en las iniciativas de bienestar y su integración en todas las dinámicas institucionales, en línea con los principios de diversidad,

igualdad y derechos humanos. Así, la Aeronáutica Civil reafirma su compromiso con el fortalecimiento de una cultura organizacional que valore y respete las diferencias, promoviendo un ambiente donde todos puedan contribuir al logro de los objetivos institucionales.

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.

5.1.1. Clases de Incentivos

- Los tipos de incentivos no pecuniarios se definen[1] así:

- Becas para educación formal en los niveles básica secundaria de sexto a noveno grado y educación media décimo y once grado o universitarios.

[1] Se copian tal cual como lo establece el Plan Institucional de Incentivos.

- 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.

Frente a los logros de este proceso se beneficiaron 633 funcionarios y funcionarias a nivel nacional del proceso de reconocimiento público a la labor meritoria de toda una vida de servicio y condecoración por tiempo de servicio prestado a la entidad por quinquenios. Para 2025 se pretende continuar con el proceso de reconocimiento que visibilice la labor individual y colectiva de funcionarios y funcionarias de la entidad.

➢ Incentivos Pecuniarios

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).

5.2. Teletrabajo[2]

Durante la vigencia del 2022 la Dirección de Gestión Humana a través del Grupo de Bienestar y Desarrollo Humano desarrolló todo el proceso de planeación y andamiaje institucional para lograr la implementación e interiorización de la modalidad de teletrabajo al interior de la entidad.

Partiendo de la Ley 1221 del 2008, el Decreto 0884 del 2012 y el Decreto 1227 de 2022 que reglamentan y definen 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), se logró implementar la modalidad de teletrabajo a través de la Resolución Interna 01813 del 23 de agosto de 2022.

La entidad definió dos modalidades para realizar el teletrabajo, la suplementaria para el grupo de servidores del cuerpo administrativo[3] cuyos empleos se puedan realizar por medio de las tecnologías de la información y comunicación y la modalidad autónoma para servidores que se consideren sujetos de especial protección: madres o padres cabeza de hogar, servidores en situación de discapacidad o servidores que presenten una debilidad manifiesta laboral. También se estableció una ruta de priorización para las solicitudes de servidores que tengan hijos en edad de primera infancia, hijos o padres en situación de discapacidad física, sensorial o psíquica, funcionarios sujetos de especial protección y madres lactantes o gestantes.

[2] Para la postulación, los funcionarios deben descargar del sistema de gestión documental el formato de nombre "postulación al teletrabajo" y enviarlo completamente diligenciado al correo bienestar.social@aerocivil.gov.co
[3] Que no estén exceptuados según la Circular Informativa 057 de "cargos susceptibles a teletrabajar".

Con relación al balance general de la modalidad, desde su puesta en marcha se han beneficiado un total de 105 funcionarios y funcionarias aeronáuticas. Entre mayo de 2023 a mayo de 2024 el Comité de teletrabajo aprobó la formalización de 54 funcionarios aeronáuticos que estuvieron vinculados durante 1 año de acuerdo a lo establecido en la normatividad del proceso. Para la vigencia del 2024 el Comité de Teletrabajo realizó un balance general del proceso, identificando acciones de mejora o corrección al proceso, resultado establecido a través de datos aportados por las encuestas a teletrabajadores y jefes con funcionarios en la modalidad, en los seguimientos a los planes de trabajo y cumplimiento de las labores en la modalidad que exigieron un cambio en la normatividad inicial. Para le vigencia del 2024 el Comité permitió la vinculación de 51 funcionarios y funcionarias por un periodo de 06 meses que termina en febrero de 2025.

Es importante mencionar que el Equipo Líder de Teletrabajo junto con el Grupo Bienestar y Desarrollo Humano, han desarrollado diferentes mediciones para establecer la viabilidad y comportamiento de la modalidad, tanto para los teletrabajadores como para los jefes/coordinadores que aprobaron la formalización. Estos diagnósticos han demostrado que la modalidad es viable, a cobijado y aportado en el bienestar y equilibrio entre la vida laboral y familiar de los funcionarios formalizados y a la vez ha demostrado que quiénes están en teletrabajo mejoran su productividad y no afecta el cumplimiento de la labor.

5.3. Programa Ayuda Educativa y Ayuda económica especial

A través de la Resolución interna 0828 del 27 de abril de 2023 *“Por la cual se reglamenta el Programa de Bienestar y Desarrollo Humano”* en el capítulo tercero de la misma se estable el fin y el procedimiento, el grupo objeto y la metodología de adjudicación del programa de Ayuda Educativa y Ayuda Económica Especial. El programa de ayuda educativa tiene como fin

promover la formación y capacitación formal de los funcionarios aeronáuticos, apoyando económicamente a quiénes se están capacitando para prestar un servicio a la institución con calidad. Esta ayuda está destinada para programas de educación básica, educación media, carreras técnicas y tecnológicas, carreras profesionales y programas de posgrado como especializaciones, maestrías o doctorados. Esta ayuda se otorgará anualmente y no podrá exceder más de cuatro (4) salarios mínimos legales vigentes como lo indica el artículo décimo noveno de la misma resolución.

Frente al programa de ayuda económica especial, el artículo vigésimo primero indica que se entiende como el apoyo económico que brinda la entidad al funcionario para el tratamiento y/o educación de los hijos del mismo que presenten diversidad funcional, condición especial o de discapacidad. Esta ayuda tiene como fin contribuir en su proceso educativo, terapéutico, recuperación de cirugías, prótesis o cualquier otro elemento de apoyo terapéutico o funcional no cubierta por la empresa promotora de salud. Como lo indica el artículo vigésimo tercero esta ayuda de otorgará anualmente y no podrá superar el equivalente a cuatro (4) salarios mínimos legales vigentes.

Durante la vigencia 2024 se presentaron un total de 85 solicitudes de ayuda educativa de las cuales cumplieron requisitos y se adjudicaron 80 ayudas a funcionarios y funcionarias de la entidad. Frente a la ayuda económica especial se presentaron un total de 17 solicitudes de las cuales cumplieron 17 que fueron adjudicadas.

5.4. Uso de la bicicleta

Este es un programa que busca entregar un incentivo a los funcionarios aeronáuticos por utilizar medios de transporte amigables con el medio ambiente para desplazarse hacia su lugar habitual de trabajo. En este caso se han desarrollado estratégicas que buscan reducir

desplazamientos y embotellamientos que producen la alta concentración de vehículos, reducir emisiones de Co2 e incentivar el deporte y salud. Los funcionarios que completen 30 días desplazándose en bicicleta hasta el trabajo podrán acceder a medio día de permiso remunerado.

5.5. 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 materializar este proceso de transformación digital organizacional la Aeronáutica Civil desarrollará acciones encaminadas a la creación de una cultura digital para el bienestar (DAFP, 2020).

5.6. 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 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.

5.7. Programa de vivienda

A través de las cajas de compensación familiar, alianzas institucionales y ferias de vivienda con entidades como el Fondo Nacional del Ahorro, se prestará asesoría, orientación y promisión a los funcionarios aeronáuticos con el propósito de incentivarlos a adquirir vivienda propia, nueva o usada.

5.8. 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 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.

> "(…) 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, potencializar el liderazgo y trabajo en equipo, la calidad y orientación organizacional, un ambiente sano a través de una interacción social respetuosa, la identidad y valores colectivos.

El Grupo de Bienestar y Desarrollo Humano durante la vigencia del 2023 realizó el diagnóstico correspondiente de clima laboral utilizando como instrumento una encuesta de percepción y dirigida al total de funcionarios aeronáuticos a nivel nacional. Los resultados generales de dichos diagnósticos son los siguientes:

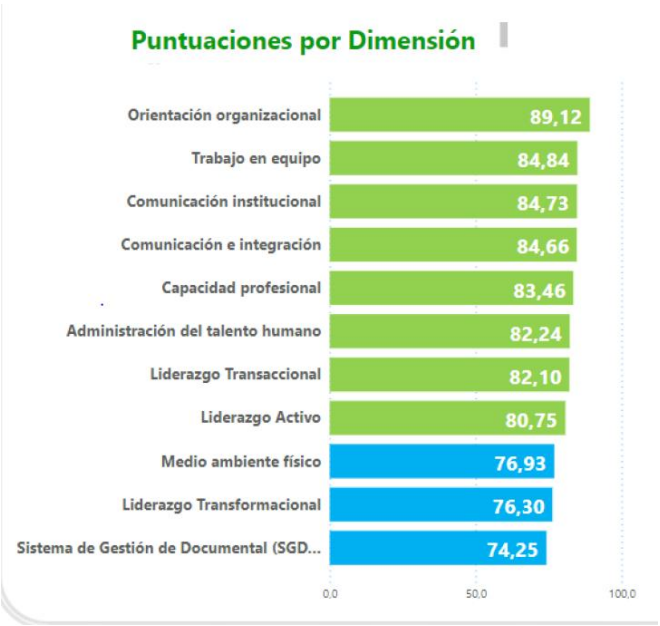
- Percepción General de Clima Laboral y Cultura Organizacional

Fuente: Informe resultados Encuesta Clima Laboral. 2023

En general y a nivel nacional se presenta un clima laboral y cultura organizacional favorable, con índice de percepción positiva superior al 82%. Esto puede tener

correlación con un buen diseño de actividades y programas de bienestar que permiten reducir conflictos internos en grupos y dependencias. Así mismo frente a la variable de cultura organizacional hay una puntuación positiva de 82%, lo cual indica que las acciones, programas y actividades encaminadas a la construcción de identidad institucional y buenas prácticas han tenido impacto positivo dentro de las variadas formas de relacionamiento de los funcionarios y cumplimiento de metas institucionales de la entidad.

- Percepciones por Dimensión



Fuente: Informe resultados Encuesta Clima Laboral. 2023

Como lo indica el informe, las puntuaciones más altas están correlacionadas con las variables de orientación organizacional, trabajo en equipo y comunicación institucional. Podría decirse que *"(…) uno de los pilares de la entidad se basa principalmente en la interacción de los servidores con los sistemas formales de la entidad, tales como la*

misión, visión, políticas, principios y planeación (…)" (Informe Clima Laboral. Aerocivil. 2023).

Frente a las recomendaciones, el informe indica que es necesario fortalecer las percepciones sobre liderazgo transformacional, es decir, el "(…) el fortalecimiento de las características de liderazgo relacionadas con inspirar, motivar en su equipo el crecimiento como profesionales y como personas (…)" (Informe Clima Laboral. Aerocivil. 2023). También se recomienda realizar un diagnóstico sobre las condiciones físicas de la entidad en su conjunto en materia de iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo con el fin de mejorar la percepción sobre dicha variable.

- Cultura Organizacional y Liderazgo

Enunciado	Promedio	TA	A	D	TD	Dimensión
Los directivos y jefes de la Aeronáutica Civil reconocen los buenos resultados de los servidores	2,75	311	582	275	190	Liderazgo Transaccional
Los directivos y jefes valoran los aportes creativos e innovadores de los servidores al resolver los problemas de trabajo	2,83	328	620	265	145	Liderazgo Transformacional
Los directivos y jefes de la Aeronáutica Civil inspiran a los servidores por su integridad y profesionalismo	2,89	362	614	255	127	Liderazgo Transformacional
Los directivos y jefes de la Aeronáutica Civil trabajan en equipo con sus servidores	2,98	410	616	230	102	Liderazgo Activo
Los directivos y jefes intervienen o apoyan el trabajo de los servidores cuando la situación lo requiere	3,02	427	613	231	87	Liderazgo Activo
Los directivos y jefes informan constantemente a los servidores las directrices para la ejecución de sus labores	3,09	472	607	205	74	Liderazgo Transaccional

Fuente: Informe resultados Encuesta Clima Laboral. 2023

Frente a la escala de evaluación es importante indicar que giran en torno al rango de 1 a 4: se entiende 1 como mínimo alcanzado y 4 como máximo alcanzado. En ese caso, según el resultado se entiende que hay un resultado bajo frente a la variable de

liderazgo y comportamiento de funcionarios en empleos directivos. Es importante fortalecer las variables intervenidas para mejorar la interacción entre jefes, coordinadores y demás directivos con sus grupos de trabajo con el fin de mantener una relación informada, privilegiar el reconocimiento, el trabajo en equipo y la motivación de estos.

Frente a las recomendaciones formuladas para mejorar el ambiente de trabajo dentro de la Entidad, el Grupo de Bienestar y Desarrollo para el 2024, implementó un plan de acción estructurado, cuyo propósito inicial fue impactar positivamente a los líderes de la alta dirección. Este plan incluyó un programa de entrenamiento enfocado en brindar herramientas efectivas para la gestión del clima laboral y la gestión del cambio. La iniciativa fue recibida de manera favorable por la mayoría de los líderes de la alta dirección, quienes participaron de manera constante en las actividades programadas.

Estas consistieron en talleres teórico-prácticos, los cuales, al finalizar, requerían la implementación de lo aprendido en el ejercicio diario de sus funciones. Adicionalmente, entre cada sesión se generaron espacios de coaching individual, lo que permitió un acompañamiento más personalizado y un seguimiento efectivo del proceso de apropiación de las herramientas propuestas.

Adicional a lo anterior, se llevó a cabo una intervención especial a nivel nacional en las áreas o aeropuertos con mayor afectación en su clima laboral. Para ello, el plan se estructuró en dos fases: la primera consistió en una etapa diagnóstica realizada con los líderes de cada área; posteriormente, se desarrolló una charla dirigida a todos los funcionarios de dichas dependencias, con el fin de abordar las situaciones identificadas y promover un ambiente laboral más positivo y colaborativo.

Por lo anterior, se espera dar continuidad al programa dirigido a todos los servidores que tengan personas a cargo, así como a los líderes naturales de la Entidad.

Adicionalmente, se llevará a cabo nuevamente la aplicación de la encuesta de clima y cultura en 2025, con el fin de identificar nuestras fortalezas y oportunidades de mejora. Esto permitirá seguir promoviendo un ambiente de trabajo positivo y enriquecedor para todos los servidores de la organización.

5.9. 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 orienten la conducta del servidor a garantizar las buenas prácticas institucionales. El código de integridad busca 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, cada componente, programa y/o actividad están orientadas a fomentar uno o más valores del código.

A partir del 15 de junio de 2018, la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil adoptó, mediante resolución, el Código de Integridad, integrándolo como uno de los ejes fundamentales de la Estrategia de Gestión del Cambio, enmarcada en el objetivo de fortalecimiento institucional. Desde el Grupo de Bienestar y Desarrollo Humano, se intensificaron las actividades orientadas a la promoción y apropiación del código, fomentando su implementación y arraigo en la cultura organizacional.

En noviembre de año 2024, el Grupo de Bienestar y Desarrollo Humano aplicó el test de percepción sobre el Código de Integridad dentro de la Entidad, utilizando la caja de

herramientas proporcionada por la Función Pública. Como resultado, la Entidad obtuvo un puntaje de **91 sobre 100**, lo cual evidencia un excelente trabajo realizado en la Aerocivil. Este logro refleja cómo la integridad se manifiesta diariamente en el actuar y pensar de sus colaboradores.

Frente a lo anterior, se espera dar continuidad a planes de trabajo focalizados en fomentar y consolidar la apropiación de los valores del servidor público, mediante diversas acciones estratégicas que generen un impacto tangible en las actividades cotidianas de la organización.

En la vigencia de 2025 a través de las diferentes actividades agrupados en los cuatro ejes de intervención se buscará promover, socializar e incentivar la apropiación de los valores del código de integridad con el objetivo que cada funcionario de forma individual y colectiva en grupos de trabajo se interiorice el código de integridad que permita garantizar un comportamiento ético y consecuente con el estado social de derecho del país.

5.10. Plan Institucional de Capacitación

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el elemento principal del modelo, por cuanto que, todas las personas que laboran en la administración pública son el activo más importante con el que cuentan las entidades, toda vez que es a través de su gestión, que es posible dar cumplimiento a las metas y objetivos institucionales, determinando el factor de éxito de las Entidades públicas de nuestro país.

En ese sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, bajo la jurisprudencia y normatividad relacionada con los procesos de formación y capacitación, estableció los lineamientos, fases y herramientas necesarias para que las entidades logren fortalecer las capacidades, habilidades y competencias de sus funcionarios, mediante

procesos de inducción, reinducción, educación informal, capacitación y entrenamiento en puestos de trabajo, a partir del análisis del entorno.

De esta manera, anualmente la Dirección de Gestión Humana, mediante la Circular interna, define las acciones, los criterios y la metodología para el proceso de levantamiento del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO – PIC, dando inicio con el taller de sensibilización, el cual tiene como objetivo generar conciencia a los líderes sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias en los servidores públicos que integran sus equipos de trabajo, a través de los procesos formativos.

La fase de diagnóstico se lleva a cabo mediante mesas de trabajo con cada una de las áreas de la Entidad, con la participación de la Comisión Nacional de Personal y Agremiaciones Sindicales, a través de las cuales se busca identificar y consolidar los requerimientos de capacitación y formación en el marco de los tres (3) tipos de conocimientos (esenciales, específicos y especializados).

Finalmente, una vez consolidado el total de requerimientos de capacitación de la Entidad, se procede a presentar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Documento correspondiente a la Matriz del Plan Institucional de Capacitación – PIC, para su respectiva aprobación y publicación, dando cumplimiento a lo establecido mediante el Decreto 612 de 2018.

5.11. Pasantías

El programa busca gestionar, tramitar, administrar, establecer convenios y alianzas entre la entidad con instituciones educativas con el objetivo de permitir de ciudadanos y ciudadanas que por interés y relación del núcleo básico de conocimiento con la misión propia de la entidad

pueda realizar sus prácticas y pasantías profesionales en la entidad. Esto beneficia a las partes por igual, en tanto permite a los educandos fortalecer sus capacidades en el trabajo práctico y a la entidad en adquirir nuevo conocimiento, innovar y apoyar a los procesos propios de cada área, grupo y/o dependencia. Bajo el programa de pasantías la entidad se acoge a la normativa de la política de Estado Joven que busca priorizar las prácticas laborales, profesionales y pasantías a jóvenes entre los 15 a 28 años, estudiantes de programas de formación normalista, técnico laboral, técnico profesional, tecnólogo, universitario y/o de formación integral.

5.12. Gestión del Conocimiento

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG contempla en el marco de su operación siete (7) dimensiones, dentro de las cuales incluye la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el cual propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor al interior de las Entidades, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, a partir de del análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, incentivando el mejoramiento continuo.

En ese sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, bajo la jurisprudencia y normatividad relacionada con el tema, establece un marco estratégico y operativo para la creación, captura, organización y difusión efectiva del conocimiento de manera que las entidades públicas del país cuenten con lineamientos y herramientas que promueven una gestión eficiente del recurso más importante de las Entidades, el conocimiento de sus funcionarios.

La Secretaria General y la Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos como líderes de la política de gestión del conocimiento y la Innovación al interior de la Aerocivil, con apoyo de la Dirección de Gestión Humana y el Grupo de Bienestar y Desarrollo Humano, se han gestionado acciones asociadas a la estructuración y estandarización de los procesos de gestión del

conocimiento al interior de la Aeronáutica Civil, con el fin de lograr una mayor adaptación e innovación, que nos permita estar alineados con los avances tecnológicos, normativos y estratégicos del sector.

5.13. Centros Vacacionales

Para fortalecer la integración entre el funcionario con sus núcleos familiares, la entidad cuenta con tres (3) centros vacacionales, uno en Santa Marta (dep. Magdalena), Mariquita (dep. Tolima) y Rionegro (dep. Antioquia). Estos centros están diseñados para ayudar a crear espacios de desconexión laboral, esparcimiento, ocio y descanso para el funcionario aeronáutico y su núcleo familiar. Para la vigencia del 2025

5.14. Mujer y Equidad de Género

La entidad se encuentra alineada con los mandatos constitucionales establecidos principalmente en la Sentencia T-140 de 2021 *"Derechos a la igualdad material, al trabajo , a la no discriminación y a vivir una vida digna de violencias"*, los derechos establecidos en la Constitución Política de Colombia (Artículos 43, 13 y 53), a las convenciones, declaraciones y protocolos internacionales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer de la Organización de Estados Americanos OEA y la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas ONU y la Ley 1257 de 2008.

Este programa pertenece al eje de Diversidad e Inclusión y busca a través de diferentes actividades, conversatorios, mesas de trabajo, talleres y otras formas de intervención generar acciones de sensibilización y prevención de cualquier forma de violencia basada en género. Al

igual que el eje, busca construir espacios seguros que mejoren la calidad de vida laboral especialmente de las funcionarias aeronáuticas.

5.15. Alianzas Estratégicas: Programa Servimos

La Función Pública desarrolló el Programa Servimos como una estrategia encaminada a enaltecer la labor de los servidores públicos con un variado número de alianzas estratégicas con entidades públicas, privadas y mixtas que ofrecen diferentes beneficios en el plano educativo, de la salud, bienestar y turismo. Para consultar los diferentes beneficios recomendamos ingresar a la página del programa en el siguiente link: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos

5.16. Programa de Desvinculación Asistida

Dentro de la Aerocivil se desarrollan diversas actividades con el propósito de brindar un cierre de ciclo adecuado y asistido a los servidores que finalizan sus labores en la entidad. No obstante, con el objetivo de integrar y generar un impacto significativo al momento de concluir el ciclo laboral de dichos servidores en la Aeronáutica Civil, se han planteado nuevas iniciativas.

En el marco del Plan Nacional de Bienestar Social e Incentivos para el 2025, se contempla el diseño y la posterior implementación de un programa a la medida sobre Desvinculación Asistida. Este proceso se articulará con diversas áreas de la Entidad que tienen un impacto directo en el procedimiento de desvinculación, siguiendo los lineamientos establecidos por Función Pública, presentados en el lanzamiento del programa el 18 de octubre de 2024.

El diseño e implementación de las distintas etapas de este programa se llevará a cabo de forma gradual, con el propósito de impactar de manera progresiva a cada grupo identificado según las causales de su retiro.

Referencias

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *Programa Nacional de Bienestar 2023-2023*. Bogotá. DAFP.

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 sostenibles" 2020-2022.* Bogotá. DAFP.

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

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

No	NOMBRE	TIPO DE ACTIVIDAD	DIRIGIDO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
EQUILIBRO PSICOSOCIAL															
1	**TORNEO FÚTBOL 8 NIVEL NACIONAL (Regionales)**	Deportiva e integración	SERVIDORES PÚBLICOS												
2	**COMPETENCIA KARTS**	Deportiva e integración	SERVIDORES PÚBLICOS												
3	**TALLER ENCUENTRO DE PAREJAS**	Esparcimiento	SERVIDORES Y CÓNYUGUE												
4	**TALLER SOLOS Y SOLAS**	Esparcimiento	SERVIDORES PÚBLICOS												
5	**DÍA DEL BOMBERO**	Integración y reconocimiento	SERVIDORES PÚBLICOS												
6	**CABALGATA**	Esparcimiento	SERVIDOR PÚBLICO Y CÓNYUGUE												
7	**CELEBRACIÓN NOVENAS NAVIDAD**	Cultural y familiar	SERVIDORES PÚBLICOS Y NÚCLEO FAMILIAR												
8	**TORNEO MINI-TEJO**	Deportiva	SERVIDORES PÚBLICOS												
9	**TORNEO DE BOLOS**	Deportiva	SERVIDORES PÚBLICOS												
10	**AMOR Y AMISTAD**	Integración	SERVIDORES PÚBLICOS Y COLABORADORES												
11	**RECORRIDO BARRIO LA CANDELARIA Y MUSEO DEL ORO**	Integración	SERVIDORES PÚBLICOS												
12	**OBRAS DE TEATRO STAND UP COMEDY**	Esparcimiento	SERVIDORES PÚBLICOS												
13	**RECORRIDO ALUMBRADOS BOYACÁ**	Integración	SERVIDORES PÚBLICOS Y NÚCLEO FAMILIAR												
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN															
14	**DÍA DE LA MUJER**	Integración y reconocimiento	SERVIDORES PÚBLICOS												
15	**VACACIONES RECREATIVAS**	Recreativa y familiar	HIJOS SERVIDORES PÚBLICOS												
16	**HALLOWEEN**	Esparcimiento	SERVIDORES PÚBLICOS Y NÚCLEO FAMILIAR												
17	**CINE COMBOS**	Cultural	SERVIDORES PÚBLICOS Y NÚCLEO FAMILIAR												
18	**ACTIVIDA NIÑOS NAVIDAD**	Recreativa y familiar	HIJOS SERVIDORES PÚBLICOS												
19	**DÍA DE LA FAMILIA PRIMER SEMESTRE**	Recreartivo, esparcimiento y familiar	SERVIDORES PÚBLICOS Y NÚCLEO FAMILIAR												
20	**DÍA DE LA FAMILIA SEGUDO SEMESTRE**	Integración	SERVIDORES PÚBLICOS Y NÚCLEO FAMILIAR												
21	**TALLER DE ENLACES**	Psicosocial	HIJOS SERVIDORES PÚBLICOS												
22	**CAMINATA ECOLÓGICA**	Integración	SERVIDORES PÚBLICOS Y NÚCLEO FAMILIAR												
23	**TALLERES DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: Fortalecimiento actividades socioeconomicas / taller lenguaje de señas / Experiencia bienestar físico / Discapacidad / Taller Expres-arte**	Formación	SERVIDORES PÚBLICOS												
24	**TALLERES DE MANUALIDADES**	Esparcimiento	SERVIDORES PÚBLICOS												
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO															
25	**DÍA DE LA SECRETARIA**	Integración	SERVIDORES PÚBLICOS												
26	**DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO**	Social	SERVIDORES PÚBLICOS												
27	**FERIA DEL SERVIDOR**	Emprendimieto	SERVIDORES PÚBLICOS												
28	**PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL**	Psicosocial	SERVIDORES PÚBLICOS												

29	**CONVENIOS COMPENSAR: DEPORTE, APRENDIZAJE, RECREACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y ARMONÍA**	Deportiva, recreativa, cultural, educativa	SERVIDORES PÚBLICOS Y NÚCLEO FAMILIAR													
30	**CONMEMORACION ACTO CULTURAL, RECONOCIMENTO Y ACTO PROTOCOLARIO A NIVEL NACIONAL**	Reconocimiento a la labor y servicio	SERVIDORES PÚBLICOS													
31	**CELEBRACIÓN DIA DEL CONDUCTOR**	Reconocimiento e integración	SERVIDORES PÚBLICOS													
32	**JUEGOS DEL SECTOR TRANSPORTE**	Integración y Deportiva	SERVIDORES PÚBLICOS													
33	**USO DE LA BICICLETA**	Deportiva	SERVIDORES PÚBLICOS													
34	**PROGRAMA DE VIVIENDA**	Social	SERVIDORES PÚBLICOS													
35	**RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS**	Social	SERVIDORES PÚBLICOS													
36	**CUMPLEAÑOS**	Reconocimiento	SERVIDORES PÚBLICOS													
37	**INTERVENCIÓN CLIMA LABORAL**	Psicosocial	SERVIDORES PÚBLICOS													
38	**CIERRE DE GESTION**	Reconocimiento e integración	SERVIDORES PÚBLICOS													
39	**SERVICIO DE ACONDICINAMIENTO FÍSICO**	Deportiva	SERVIDORES PÚBLICOS													
40	**MEDIA MARATON**	Deportiva	SERVIDORES PÚBLICOS													
41	**HORARIOS FLEXIBLES**	Psicosocial	SERVIDORES PÚBLICOS													
EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL																
42	**TELETRABAJO**	Psicosocial	SERVIDORES PÚBLICOS													