



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

Fecha: 11/01/2022

Página: 1 de 28

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

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

Bogotá D.C. 2023



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión:1	Fecha: 11/01/2022	Página: 2 de 28
---	---------------	------------------	--------------------------	------------------------

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO LEGAL.....	4
2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.....	6
3. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO.....	10
3.1. Resultados de la encuesta.....	10
3.2. Expectativas 2023.....	15
4. OBJETIVOS.....	20
a. Objetivo general.....	16
b. Objetivos específicos.....	16
4.1. Ejes del plan e indicadores de medición.....	17
4.2. Beneficiarios.....	17
4.3. Responsables.....	17
4.4. Áreas de intervención.....	17
4.5. Áreas de servicios sociales.....	17
4.6. Áreas de seguridad social integral.....	18
5. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	19
5.1. Incentivos.....	19
5.2. Clases de incentivos.....	20
5.3. Teletrabajo.....	22
5.4. Ayudas especiales y educativas.....	23
5.5. Uso de la bicicleta.....	23
5.6. Transformación digital.....	24
5.7. Horarios flexibles.....	25
5.8. Programa de vivienda.....	25
5.9. Clima Laboral.....	25
5.10. Política de integridad.....	26
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
7. ANEXOS: CRONOGRAMA EJECUCIÓN PLAN	



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

Fecha: 11/01/2022

Página: 3 de 28

Introducción

Los planes y políticas de talento humano son el centro de cualquier entidad pública o privada. Los planes y las políticas tienen incidencia tanto en la productividad como en la estabilidad laboral. Para que una entidad sea productiva y cumpla con las metas y objetivos trazados cada año necesariamente necesita de servidores públicos y colaboradores con buena calidad de vida laboral, bienestar personal y familiar. En relación con lo anterior el *Plan Nacional de Bienestar Social e Incentivos 2023* 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 más importantes de esta institución: sus servidores públicos y colaboradores.

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 Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026*. Este documento se construyó a partir de un diagnóstico de necesidades, los marcos legales y enfoques teóricos con 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.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

Fecha: 11/01/2022

Página: 4 de 28

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).
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).
	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 (...)"



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

Fecha: 11/01/2022

Página: 5 de 28

	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 Administrativa 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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			
Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión:1	Fecha: 11/01/2022	Página: 6 de 28

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).

Este modelo se fundamenta en cuatro objetivos: Fortalecer el liderazgo y el talento humano³, agilizar y simplificar la operación o los procesos institucionales⁴, desarrollar una cultura organizacional, promover la coordinación interinstitucional y promover la participación

¹ En el siguiente enlace 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.

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

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



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión: 1	Fecha: 11/01/2022	Página: 7 de 28
---	---------------	-------------------	--------------------------	------------------------

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 operan y agrupan todas las políticas de gestión y desempeño institucional.

PRINCIPIOS DEL 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 y Desarrollo Humano, basados en información de (DAFP)

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

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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			
Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión:1	Fecha: 11/01/2022	Página: 8 de 28

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).



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

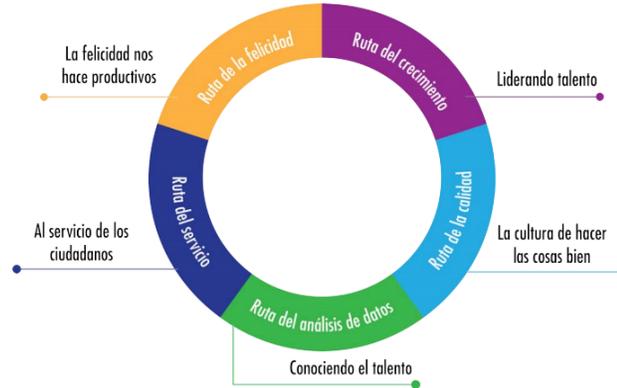
Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

Fecha: 11/01/2022

Página: 9 de 28



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:

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR
Factores psicosociales	Ruta de la Felicidad y Ruta de la Calidad
Equilibrio laboral y familiar	Ruta de la Felicidad y Ruta del Servicio
Calidad de vida laboral	Ruta del Crecimiento y la Felicidad
Transformación Digital	Ruta del Análisis de Datos

3. E
v

aluación 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 percepción para establecer el grado de efectividad de los programas de la vigencia



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

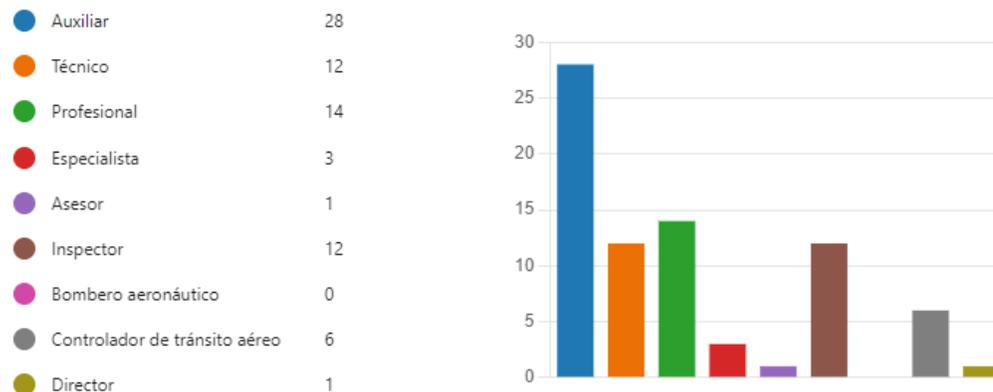
Fecha: 11/01/2022

Página: 10 de 28

2022 y sobre la expectativa de nuevas actividades y programas para el 2023. 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, aplicada en toda la entidad. A continuación, los datos y resultados:

3.1. Resultados de la encuesta

➤ Distribución de cargos dentro de la entidad



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2023

En general se presenta una distribución proporcional entre cargos. Del total de encuestados (37%) indicó pertenecer al cargo de auxiliar, el (16 %) hizo referencia a cargos técnicos y una proporción menor a los demás cargos, profesional, directivo, especialista etc. Esto permite tener una proyección de la distribución de los empleos por nivel jerárquico.

➤ Rangos de edad



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión:1	Fecha: 11/01/2022	Página: 11 de 28
---	---------------	------------------	--------------------------	-------------------------

● 18 a 30 años	7
● 31 a 40 años	8
● 41 a 50 años	25
● 51 a 60 años	29
● 61 a 70 años	8



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2023

La distribución de rangos de edad está concentrada en dos grupos relevantes, el 38% corresponden a servidores en un rango entre 51 a 60 años y el 32% a servidores en el rango de 41 a 50 años. Los demás rangos están por debajo del 10% y evidencia la amplia brecha generacional que existe al interior de la entidad.

➤ Distribución por género



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

Fecha: 11/01/2022

Página: 12 de 28

● Masculino	40
● Femenino	37
● Otra identidad de género	0

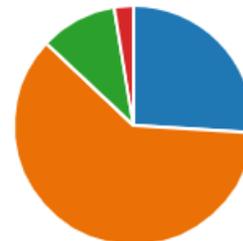


Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2023

En general la proyección muestra un balance de la distribución entre géneros. El 52 % en este caso muestra a servidores del género masculino y el 48% a servidores del género femenino. Nadie se identifica con otra identidad de género en la que podría estar la categoría Lgbtiq+ probablemente por el miedo a la sanción social o a la estigmatización de la que es víctima este grupo poblacional por el grueso de la sociedad.

➤ Composición de núcleos familiares

● 1 a 2 personas	20
● 3 a 4 personas	47
● 5 a 6 personas	8
● 7 a 8 personas	2
● 9 a 10 personas	0



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2023

El 61% de los servidores públicos integra núcleos familiares compuestos entre el rango de 3 a 4 personas seguido con un 26% de servidores que integran núcleos familiares de 1 a 2 personas. Eso muestra la necesidad de desarrollar actividades

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			
Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión:1	Fecha: 11/01/2022	Página: 13 de 28

que no solo apunten a mejorar el bienestar laboral del servidor sino intervenir en el bienestar social familiar.

3.1. Evaluación Plan 2022

En este apartado se busca mostrar las percepciones de los servidores en torno a los programas y actividades ofrecidas en la vigencia 2022 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.

➤ Mejoramiento calidad de vida

■ Muy en desacuerdo
 ■ En desacuerdo
 ■ Parcialmente de acuerdo
 ■ De acuerdo
 ■ Muy de acuerdo



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2023

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 actividades tuvieron un impacto positivo en los servidores públicos y sus familias. El 50% estuvo de acuerdo y el 15% muy de acuerdo. Solo un 7% estuvo en desacuerdo.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

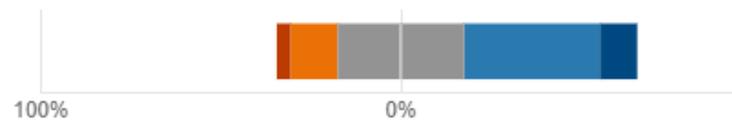
Fecha: 11/01/2022

Página: 14 de 28

➤ Clima laboral

■ Muy en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Parcialmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ Muy de acuerdo

Indique su percepción:



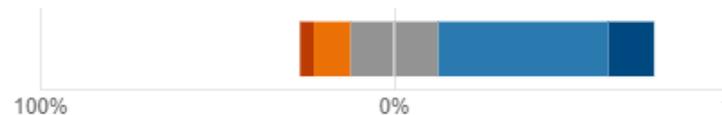
Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2023

El 37% de los encuestados considera que las actividades y programas que se desarrollaron en la vigencia 2022 contribuyeron al mejoramiento del clima laboral. Un 35% estuvo parcialmente de acuerdo y un 13% en desacuerdo. El resultado es parcial y exige una intervención mayor en este tema.

➤ Ejes de intervención

■ Muy en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Parcialmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ Muy de acuerdo

Indique su percepción:



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2023

El plan se constituye a partir de cuatro ejes de intervención, factores psicosociales, equilibrio laboral y familiar, calidad de vida laboral y transformación digital. El 48% estuvo de acuerdo y el 13% muy de acuerdo con que las actividades desarrolladas en estos ejes contribuyen en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

Fecha: 11/01/2022

Página: 15 de 28

3.2. Expectativas 2022

➤ Calidad de vida laboral



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2023

El 48% de los servidores públicos estuvo de acuerdo y el 15 % estuvo muy de acuerdo con que las actividades desarrolladas en este eje (incluyen actividades deportivas, incentivos, preparación al futuro pensional, convenios con cajas de compensación y similares) fueron pertinentes durante la vigencia señalada. El 73% de los servidores indicó que durante la vigencia del 2023 les gustaría que se implementara la actividad de ciclo paseo dentro de este eje.

➤ Eje factores psicosociales



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2023

Este eje encierra actividades como día del padre, la madre, el amor y la amistad, torneos de tejo y bolos. El 44% de los servidores consideró pertinentes y el 18% muy pertinentes las actividades desarrolladas durante la vigencia. El



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

Fecha: 11/01/2022

Página: 16 de 28

80% de los servidores encuestados determinó que para la vigencia del 2023 les gustaría que se incluyeran talleres de prevención de riesgo psicosocial dentro de este eje.

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.
- 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.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

Fecha: 11/01/2022

Página: 17 de 28

4.1. Ejes del plan e indicadores de medición

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL		INDICADORES DE MEDICIÓN
4.2. B e n n	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.

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.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión: 1	Fecha: 11/01/2022	Página: 18 de 28
---	---------------	-------------------	--------------------------	-------------------------

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 entonos 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 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

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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			
Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión:1	Fecha: 11/01/2022	Página: 19 de 28

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:

“(...) 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:



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

Fecha: 11/01/2022

Página: 20 de 28

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:

- 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.

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



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión:1	Fecha: 11/01/2022	Página: 21 de 28
--	--------	-----------	-------------------	------------------

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

5.3. Teletrabajo⁹

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

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

⁹ Para la postulación, los servidores 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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			
Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión: 1	Fecha: 11/01/2022	Página: 22 de 28

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 administrativo¹⁰ 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, servidores sujetos de especial protección y madres lactantes o gestantes.

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*

¹⁰ Que no estén exceptuados según la Circular Informativa 057 de “cargos susceptibles a teletrabajar”.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión:1	Fecha: 11/01/2022	Página: 23 de 28
--	--------	-----------	-------------------	------------------

económica especial a los funcionarios cuyos hijos se encuentren en algunas de las siguientes situaciones: (...) Discapacidad (...) Capacidades intelectuales excepcionales para primaria y bachillerado (...) problemas físicos que tenga el hijo del funcionario (...)” (Resolución 05142 del 2014).

La ayuda educativa es una contribución que hace la entidad para fortalecer 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 posgrados¹¹.

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.

¹¹ 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 NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			
Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión:1	Fecha: 11/01/2022	Página: 24 de 28

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 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).

5.7. Horario Flexible



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia:
3104.2022

Clave:

Versión:1

Fecha: 11/01/2022

Página: 25 de 28

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.

5.8. 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 tengan 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)



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión: 1	Fecha: 11/01/2022	Página: 26 de 28
---	---------------	-------------------	--------------------------	-------------------------

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 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 orienten 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, cada componente, programa y/o actividad están orientadas a fomentar uno o más valores del código.

Referencias



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión: 1	Fecha: 11/01/2022	Página: 27 de 28
---	---------------	-------------------	--------------------------	-------------------------

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>



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN NACIONAL DE BIENETAR SOCIAL

PLAN NACIONAL DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Principio de procedencia: 3104.2022	Clave:	Versión:1	Fecha: 11/01/2022	Página: 28 de 28
---	---------------	------------------	--------------------------	-------------------------

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

Proyectó: Jhonn Armando Fajardo Sánchez. Profesional en Sociología. Mg Sociología Unal (espera titulación). Servidor público *Grupo Bienestar y Desarrollo Humano.* (Última actualización 23/01/2023)

Revisó: Sandra Liliana Serrano Clavijo - Coordinadora Bienestar y Desarrollo Humano
Marina Segura Sáenz - Directora de Gestión Humana

Aprobó: Comité Institucional de Gestión de Desempeño – 31 de enero de 2023.