



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 1 de 33

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

**Aeronáutica Civil de Colombia
Dirección de Talento Humano
Grupo de Bienestar Social**

Bogotá D.C. 2021



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 2 de 33

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO LEGAL.....	4
2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.....	6
3. DIAGNÓSTICO.....	12
3.1. Expectativas 2021.....	17
3.2. Regionales.....	18
4. OBJETIVOS.....	22
a. Objetivo general.....	22
b. Objetivos específicos.....	22
4.1. Beneficiarios.....	23
4.2. Responsables.....	23
4.3. Áreas de intervención.....	23
4.4. Áreas de servicios sociales.....	24
4.5. Áreas de seguridad social integral.....	24
5. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	25
5.1. Incentivos.....	25
5.2. Clases de incentivos.....	26
5.3. Teletrabajo.....	27
5.4. Ayudas especiales y educativas.....	29
5.5. Uso de la bicicleta.....	30
5.6. Transformación digital.....	30
6. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR.....	31
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 3 de 33

Introducción

La base y pilar fundamental de la U.A.E de Aeronáutica Civil es su talento humano. Por ende, el bienestar de los servidores públicos es una prioridad y necesidad institucional. En ese sentido, de la forma como se aplican y diseñan las políticas para su bienestar, tendrá incidencia directa en el cumplimiento de las metas, objetivos y misión institucional en su conjunto.

El *Plan de Bienestar Social e Incentivos* para los servidores públicos de la Aerocivil 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 deportivo, el recreacional, el sociocultural, desarrollo e incentivos y transformación digital. A través de este enfoque la entidad pretende garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, la productividad, la innovación, mejorar el clima laboral y la buena atención hacia la ciudadanía en general.

Según lo anterior, la Dirección de Talento Humano y el Grupo de Bienestar Social presentan el *Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021* para los servidores públicos con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales. El plan está fundamentado según las disposiciones del plan estratégico institucional en el objetivo institucional 6: “*Fortalecer la Gestión y Eficiencia Institucional*” y el *Plan Nacional de Desarrollo Pacto por Colombia pacto por la equidad 2018-2022*.

Mejorar la calidad de vida y promover una atención integral para los servidores y sus familias se convierten en los ejes fundamentales y estructurales de esta política. Este documento está basado a partir del diagnóstico y datos cuantitativos y cualitativos recopilados por medio

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021			
Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión: 1	Fecha: 13/03/2020	Página: 4 de 33

de la *Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar social 2021*, aplicada en las siete regionales con las que cuenta la Aerocivil.

1. Marco Legal

Normatividad General

- 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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021			
Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión: 1	Fecha: 13/03/2020	Página: 5 de 33

“(…) el presente decreto compila en un solo cuerpo normativos los decretos reglamentarios de competencia del sector de la función pública (...) (Decreto,1083).

Otra normatividad

- Decreto 614 de 1984. “(...) Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país (...)”.
- Decreto 1227 de 2005. Reglamenta la Ley 909 de 2004 y el 1567 de 1998. Allí se establece el sistema nacional de capacitación y estímulos.
- Ley 1010 de 2006. “Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Establece que los sistemas de gestión administrativa y calidad deben estar integrados al Modelo 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.
- Ley 1221 de 2008 “(...) por el cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones (...)” (Ley 1221, 2008).

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021			
Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión:1	Fecha: 13/03/2020	Página: 6 de 33

- Decreto 0884 del 2012. “(...) por el cual se reglamenta la ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones (...)” (Decreto 084, 2012)

- 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)

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 manual operativo del sistema de gestión (Presidencia de la República, Función Pública & otros) se establece que, dentro de la tecnificación de los procesos del Estado, ha sido prioridad diseñar estrategias que permitan reducir los costos de operación sin afectar la

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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021			
Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión: 1	Fecha: 13/03/2020	Página: 7 de 33

configuración de la institucionalidad y sus valores de transparencia, el uso responsable de los recursos públicos, la lucha contra la corrupción entre otros.

En el 2012 se implementó el modelo de gestión para que las entidades públicas pudieran rendir un informe de sus procedimientos y que sirviera para mejorar y mantener el funcionamiento

institucional, pero sobre todo, para orientar su gestión a través de Mipg y Furag². Con el Decreto 1499 de 2017 se actualizó el Modelo “(...) *para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial en las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión (...) articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno (...)*” (Presidencia de la República, Función Pública y otros).

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

Dentro del concepto general del modelo, regulado por la Ley 1753, se establece que *Mipg* es una política para integrar todos los sistemas de gestión administrativa y calidad en el sistema de planeación y gestión. Este es un modelo que compila el conjunto de políticas, normas,

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



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 8 de 33

recursos e información de las entidades y organismos estatales y su meta es dirigir la gestión pública y definir un mejor desempeño institucional. La coordinación del modelo está a cargo de diez entidades coordinadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Este modelo se basa en cuatro objetivos: Fortalecer el liderazgo y el talento humano³, agilizar y simplificar la operación o los procesos institucionales⁴, desarrollar una cultura organizacional, promover la coordinación interinstitucional y promover la participación ciudadana⁵. Los objetivos se traducen en seis principios que orientan el funcionamiento del modelo de gestión y a la vez estos principios constituyen siete dimensiones mediante los cuales opera y agrupan todas las políticas de gestión y desempeño institucional.

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

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

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

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



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 9 de 33

Toma de Decisiones Basada
en Evidencia

Consolidar y analizar la información para la toma
decisiones y mejorar los resultados institucionales

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

Estos principios fundamentan las siete dimensiones mediante las cuales opera el sistema de gestión. En este caso en específico, la dimensión *Talento Humano* tiene como objetivo diseñar y ofrecer las herramientas para gestionar el talento humano, es decir, el ingreso, desarrollo y retiro del servidor público. Además, está orientado a que se promueva el ingreso a través del principio de mérito, se garantice el desarrollo de competencias a los servidores, una prestación del servicio en relación con las necesidades de la ciudadanía y la aplicación de estímulos. El talento humano dentro de (Mipg) se concibe como “(...) *todas las personas que laboran en la administración pública (...) contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión Estatal (...)*” (DAFP).

➤ *Rutas de creación de valor*

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



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 10 de 33

Dentro las herramientas de la política se destaca la *Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)*. Esta guía recoge las experiencias nacionales, internacionales e investigaciones académicas que sirvieron de base para identificar

el estado de la gestión del talento humano: “(...) *la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes y Función Pública, así como diagnósticos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, del Banco Interamericano de Desarrollo, BID, la academia y el Consejo Privado de Competitividad (...)*” (DAFP, 2018), participaron en el diagnóstico del funcionamiento de las instituciones estatales y a partir de allí diseñaron instrumentos de política que sirvieran para compilar los procesos, normas, directrices que estaban dispersos.

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

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



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

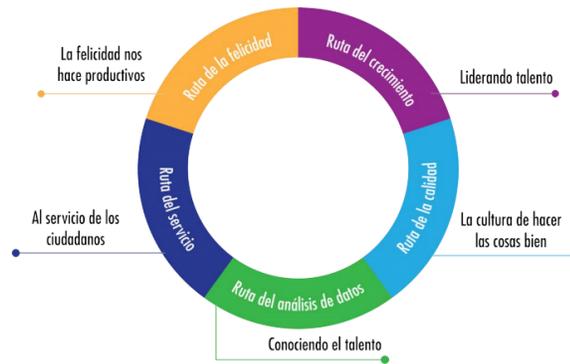
Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 11 de 33



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR
Deportivo	Ruta de la Felicidad y Ruta de la Calidad
Recreación	Ruta de la Felicidad y Ruta del Servicio
Sociocultural	Ruta del Crecimiento y la Felicidad
Desarrollo e Incentivos	Ruta del Crecimiento

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021			
Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión:1	Fecha: 13/03/2020	Página: 12 de 33

Transformación Digital

Ruta del Análisis de Datos

3. Diagnóstico

Para el diagnóstico del *Plan de Bienestar Social 2021* se utilizó la metodología de diagnóstico dual: cualitativo y cuantitativo. Se recogieron datos de percepción de los servidores frente a la efectividad de los programas actuales y sobre la expectativa de nuevas actividades obedeciendo al actual contexto de pandemia y virtualidad de la vida social y laboral. También se recopiló información cuantitativa-demográfica como grupos de edad, género, composición y número de núcleos familiares entre otros. El instrumento utilizado fue la encuesta de percepción, desagregada en las 7 (siete) regionales con las que cuenta la entidad. A continuación, los datos y resultados:

Nivel Central

- Distribución de cargos dentro de la entidad



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

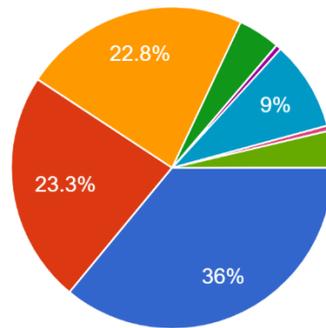
Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 13 de 33

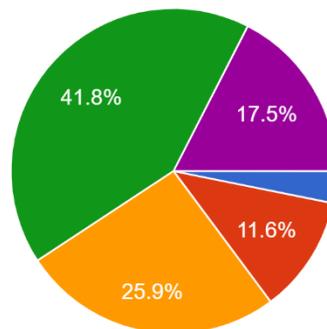


- Auxiliar
- Técnico
- Profesional
- Especialista
- Asesor
- Inspector
- Bombero aeronáutico
- Controlador de tránsito aéreo

Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2021

En general se presenta una distribución dominante hacia el cargo de auxiliar con un 36% y los cargos de técnico y profesional se comportan de forma similar con un 23% y 22% respectivamente.

➤ Rangos de edad



- 18 a 30 años
- 31 a 40 años
- 41 a 50 años
- 51 a 60 años
- 61 a 70 años

Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2021



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

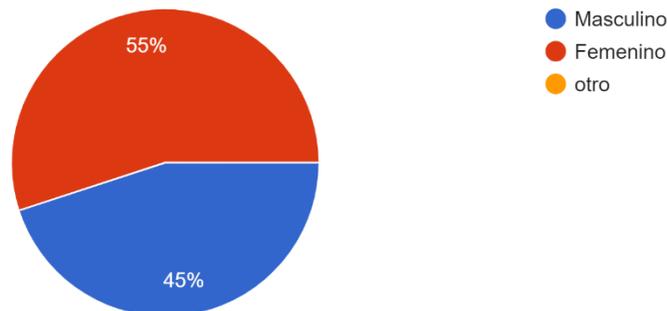
Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 14 de 33

La distribución de la edad de los servidores públicos gira mayoritariamente a personas que se encuentra entre los cincuenta a sesenta años (41%), entre cuarenta a cincuenta años un 25%, entre los sesenta a setenta un 17% y el grupo más reducido los que comprenden el rango de dieciocho a treinta años con un 3%. La distribución muestra una amplia brecha generacional y la necesidad de enfocar las actividades y programas a grupos poblacionales cercanos al futuro pensional, sin excluir a los grupos reducidos de población joven.

➤ Distribución por género

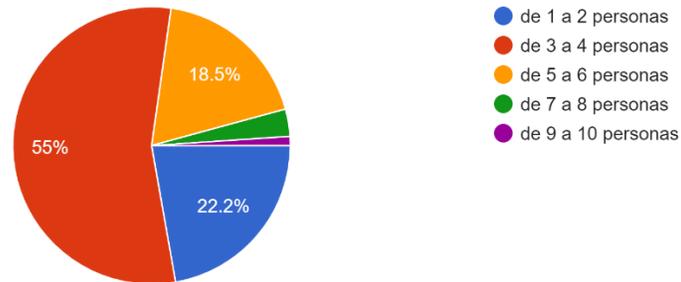


Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2021

En general se encuentra un equilibrio en la distribución entre géneros, y se mantiene una pequeña diferencia positiva en favor del género femenino. La distribución se mantiene así: por el género femenino 55% y por el masculino 45% y para la categoría *otro* se mantiene en 0%.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021			
Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión:1	Fecha: 13/03/2020	Página: 15 de 33

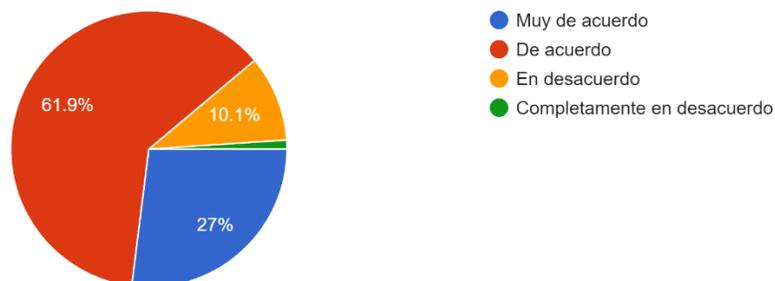
➤ **Composición de núcleos familiares**



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2021

La distribución de núcleos familiares está generalmente concentrada en el rango de tres a cuatro personas con un 55%, seguidos de uno a dos personas con un 22% y 18% de cinco a seis personas. En ese sentido, los programas y políticas que involucran familiares deben tener una cobertura y capacidad amplia para la mejor satisfacción de la población intervenida.

➤ **Mejoramiento calidad de vida**



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2021



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

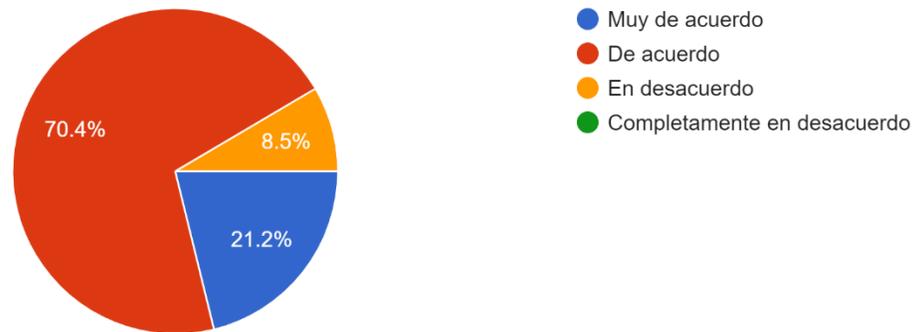
Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 16 de 33

Se presenta un resultado positivo en torno al cumplimiento del objetivo general de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus núcleos familiares. El 61% considera que se cumple con el objetivo señalado, y el 27% se encuentra *muy de acuerdo*.

➤ Contribución de bienestar social



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2021

El 70% de los servidores públicos encuestados encuentran unanimidad en asegurar que los planes y programas constituidos por los 4 ejes de intervención - recreativo, deportivo, sociocultural, desarrollo e incentivos- contribuyen el bienestar de los servidores y sus núcleos familiares y el 21% se encuentra *muy de acuerdo*.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

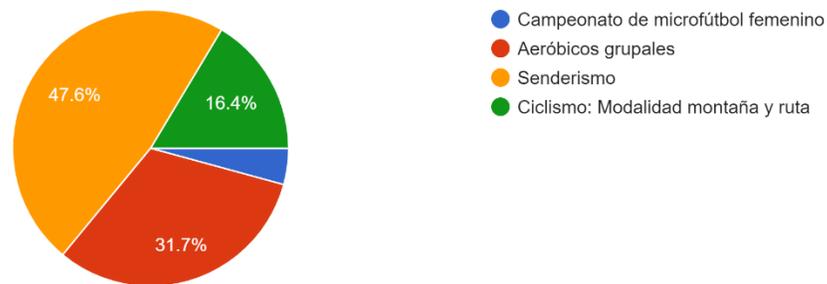
Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 17 de 33

3.1. Expectativas 2021

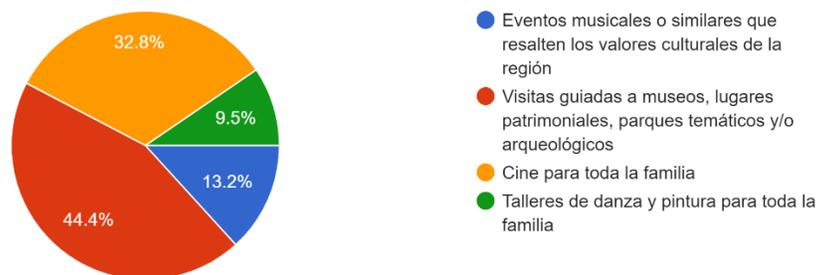
➤ Deportivo



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2021

Un 47% de los encuestados prefieren para las 2021 actividades asociadas a senderismo, un 31% opta por aeróbicos. El ciclismo (16%) y campeonato de futbol femenino (5%) no tienen amplia recepción.

➤ Socioculturales



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2021



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

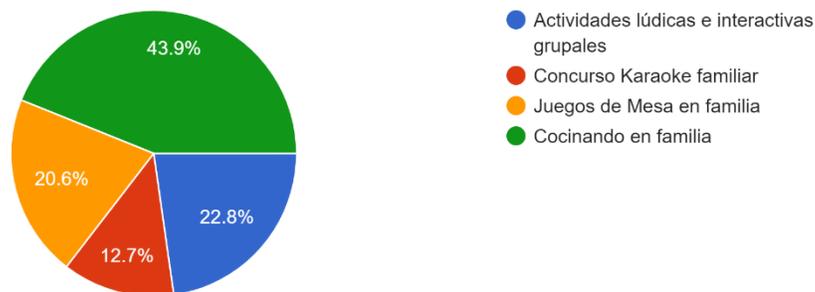
Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 18 de 33

En el contexto actual de pandemia las actividades que implican concentración de personas se encuentran restringidas. Aún así, la actividad *visita guiadas a museos, lugares patrimoniales, parques temáticos* con 44% puede desarrollarse de forma virtual. La *actividad cine para toda la familia* es la segunda en favorabilidad con 32%.

➤ Recreativas



Fuente: Encuesta Nacional de Necesidades de Bienestar 2021

Mayoritariamente la actividad *cocinando en familia* con 43% supera a las demás en favorabilidad, seguido de las actividades *lúdicas e interactivas grupales* con un 22,8%. Estas dos actividades pueden contribuir al sano esparcimiento entre servidores y sus núcleos familiares, además porque permite fortalecer habilidades como el trabajo en equipo.

3.2. Regionales

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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021			
Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión:1	Fecha: 13/03/2020	Página: 19 de 33

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

➤ **Regional Antioquia**

Esta regional tiene a cargo el control y administración de los aeropuertos de Montería, Amalfi, Condoto, Nuquí, Puerto Berrio, Remedios, Urrao, Carepa, Quibdó y Bahía Solano.

Frente a los resultados encontrados en la encuesta se destacan los siguientes: En relación con la calidad de vida, el 48% de los encuestados manifestó que el grupo de Bienestar Social regional cumple con el objetivo. En ese mismo porcentaje, los servidores aseguran que se logra establecer un nivel de bienestar social para el servidor y su núcleo familiar. La expectativa arroja que en relación con lo deportivo el 32% le gustaría que se implementara el ciclismo, el otro 32% el campeonato de futbol femenino y el otro 32% actividades relacionadas con el senderismo. En lo sociocultural el 32% considera pertinentes actividades como visitas guiadas a museos -o similares- y el otro 32% cine para toda la familia. En lo recreativo los encuestados prefieren las actividades como cocinando en familia con un 32% y juegos de mesa en familia con el 40%.

➤ **Regional Cundinamarca**



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 20 de 33

Esta regional tiene a cargo el control, y la administración de los aeropuertos de Guaymaral, Neiva, Ibagué, Chaparral, Pitalito, Flandes, Mariquita, Paipa, Puerto Asís, San Vicente del Cagúan, Florencia, Leticia, Puerto Leguizamó y Villagarzón.

Los resultados generales de la encuesta son: el 61% de los encuestados manifiestan que el grupo de Bienestar Social regional cumple con el objetivo de brindar calidad de vida al servidor y su núcleo familiar y un 74% afirma que cumple con la función de desarrollar actividades que generan bienestar. En relación con lo deportivo el 61% manifiesta que desea que se implemente la actividad de ciclismo y seguido un 28% asociado al senderismo. En lo sociocultural el 38% prefiere salidas guiadas a museos y el 28% cine para toda la familia. En lo recreativo, el 38% prefiere actividades lúdicas para toda la familia, seguido de la actividad cocinando en familia con un 28%.

➤ Regional Atlántico

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

➤ Regional Meta



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 21 de 33

Esta regional tiene a cargo el control y la administración de los aeropuertos de Villavicencio, Yopal, Paz de Ariporo, San Martín, Mitú, Puerto Carreño, Puerto Inírida y San José del Guaviare.

En el caso de esta regional, los resultados generales tienen cierto grado de complejidad. Por un lado, el 46% considera que el grupo de Bienestar Social regional contribuye con el mejoramiento de la calidad de vida, pero a la vez el 38% se encuentra en desacuerdo con lo anterior. En contraposición el 61% considera que se cumple con generar bienestar social para el servidor y su núcleo familiar. En relación con lo deportivo el 53% considera viable desarrollar la actividad senderismo y un 23% aeróbicos grupales. De lo sociocultural se destaca que el 61% prefiere visitas guiadas a museos o similares y el 23% prefiere cine para toda la familia. Lo recreativo, el 38% considera pertinente la actividad cocinando en familia y el 30% actividades lúdicas para toda la familia.

➤ Regional Valle del Cauca

Esta regional tiene a cargo el control y administración de los aeropuertos de Pasto, Manizales, Pereira, Buenaventura, Guapí, Armenia, Ipiales, Popayán, Tumaco, Tulúa y Cartago.

➤ Regional Norte de Santander



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 22 de 33

Esta regional tiene a cargo el control y administración de los aeropuertos de Cúcuta, Bucaramanga, Arauca, Ocaña, Saravena, Tame y Barrancabermeja. En relación a los resultados, el 71% considera que el grupo de Bienestar regional cumple con el objetivo de generar calidad de vida al servidor y núcleo familiar. En cuanto a la generación de bienestar el 75% considera que se cumple con el objetivo. De lo deportivo se destaca el 60% para ala actividad de senderismo. Lo sociocultural tiene una tendencia de 39% para visitas guiadas a museos y 32% para la actividad cine para toda la familia. En torno al componente recreativo el 53% prefiere la actividad cocinando en familia y el 35% actividades lúdicas e interactivas grupales/familiares.

4. Objetivos

Objetivo General

Desarrollar actividades y programas de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida de todos los servidores públicos y sus núcleos familiares

Objetivos Específicos

- Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos a través de actividades y programas de bienestar social.
- Promover la participación en las actividades recreativas, deportivas y socioculturales.
- Contribuir en el bienestar de los entornos laborales y familiares de los servidores públicos por medio de programas y actividades institucionales.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 23 de 33

➤ Beneficiarios

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

➤ 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.

➤ Áreas de intervención

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

➤ Área de Servicios Sociales

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021			
Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión:1	Fecha: 13/03/2020	Página: 24 de 33

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

➤ Área de Seguridad Social Integral⁶

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

5. Programas Bienestar

➤ Incentivos

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

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



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 25 de 33

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:

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.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 26 de 33

Al mejor funcionario Aeronáutico de cada Dirección Regional Aeronáutica.

➤ *Clases de Incentivos*

5...1. 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.
- 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. Incentivos Pecuniarios⁸

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

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



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 27 de 33

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).

➤ Teletrabajo

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

El contexto de la ejecución de esta política obedece tanto a iniciativa institucional como de acuerdos sindicales, de promover el teletrabajo como una estrategia laboral que mejore la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad. Su ejecución se coordina en el grupo de Bienestar Social bajo la supervisión de la Dirección de Talento Humano. Actualmente se encuentra en la fase de prueba piloto, que involucra una cobertura para el nivel central de la entidad⁹.

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

⁹ El diseño de la política ha llevado dos años de ejecución. Desde abril del 2018, hasta la fecha. Inicialmente se tomaron para la prueba piloto, servidores públicos en el área de carrera, libre nombramiento y provisionalidad del nivel central para la prueba piloto. Actualmente se encuentran vinculados 12 servidores, que, durante 6 meses, trabajaron desde la modalidad de teletrabajo.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión:1	Fecha: 13/03/2020	Página: 28 de 33
--	--------	-----------	-------------------	------------------

caso de la entidad, el teletrabajador es un servidor público que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación como medio *“medio o fin”* para realizar *“la actividad laboral”*¹⁰.

Por otra parte, la Ley 1221 de 2008 señala que existen tres tipos de formas de teletrabajar: La categoría autónoma, móvil y suplementaria. En la primera son los servidores o trabajadores que utilizan sus casas o domicilios y *“(…) son personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones (…)”* (Ley 1221 de 2008). La segunda son trabajadores que no tiene lugar de trabajo establecido y su herramienta de trabajo son las TIC en dispositivos móviles. Y la tercer, son trabajadores que laboran 2 o 3 días a la semana en su casa y el demás tiempo en la oficina. Para el caso puntual, la entidad mediante prueba

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

➤ *Programa de ayudas educativas y especiales*

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

¹⁰ Para ampliar la información revisar el Decreto 0884 del 2012.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión: 1	Fecha: 13/03/2020	Página: 29 de 33
---	---------------	-------------------	--------------------------	-------------------------

La ayuda educativa es una contribución que hace la entidad para fortalecer el componente educativo de los servidores públicos. En ese sentido, la entidad concede ayuda educativa para los niveles de educación, primaria, secundaria, carreras técnicas y tecnológicas, carreras profesionales y posgrados¹¹; el objetivo del grupo de Bienestar Social es desarrollar la labor intrainstitucional para establecer la coordinación de todas las áreas involucradas en este proceso.

➤ *Uso de la bicicleta*

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

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

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

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 DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021			
Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión:1	Fecha: 13/03/2020	Página: 30 de 33

desplazándose en bicicleta hasta el trabajo podrán acceder a medio día de permiso remunerado como incentivo.

➤ *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 (DAFP, 2020).

En el caso del bienestar social laboral de los servidores y trabajadores, 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 lograr y materilizar este proceso de transformación digital organizacional las entidades y la Aerocivil desarrollará acciones encaminadas a la creación de una cultura digital para el bienestar; especialmente mecanismos e instrumentos que los servidores a través de un proceso se irán apropiando y facilitarán en corto y mediano plazo el quehacer de lo público (DAFP, 2020). En otras palabras el principal objetivo es que se intrduzcan mecanismos e

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN DE BIENETAR SOCIAL			
	PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021			
Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión:1	Fecha: 13/03/2020	Página: 31 de 33

instrumentos que permitan la digitalización de los procesos y canales digitales de comunicación pero que no desconecten el sentido de lo humano en el ejercicio laboral.

6. Ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos¹²

El plan de bienestar social se ha definido en 5 ejes estratégicos, donde se concentra cada actividad según su alcance y tipo. Se definieron las áreas de intervención en deporte, recreación, sociocultural, desarrollo e incentivos y transformación digital.

Referencias

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

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

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Programa Nacional de Bienestar “servidores saludables, entidades sostebibles” 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

¹² Para consultar el cronograma de intervención de la vigencia 2021 revisar los anexos “Cronograma Plan de Bienestar Social”.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia:
3104.2020

Clave:

Versión:1

Fecha: 13/03/2020

Página: 32 de 33

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

Proyectó: Jhonn Armando Fajardo Sánchez. *Grupo de Bienestar Social*. (Última actualización 03/03/2021)

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



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN DE BIENETAR SOCIAL

PLAN DE BIENERSTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Principio de procedencia: 3104.2020	Clave:	Versión:1	Fecha: 13/03/2020	Página: 33 de 33
---	---------------	------------------	--------------------------	-------------------------

Nancy Mirelby Ballestas Caro. *Contratista Dirección de Talento Humano*

Aprobó: Lina Marcelo Melo Gutiérrez. *Directora de Talento Humano*