



## **AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA – AUNAP**

### **RESOLUCIÓN NÚMERO 0165 DE 2025**

**(DE 17 DE FEBRERO DE 2025)**

*“Por medio de la cual se establece el Plan de Bienestar e incentivos y sus lineamientos generales para la vigencia 2025 en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP”*

#### **LA DIRECTORA GENERAL DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA –AUNAP-**

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confieren el Decreto 1950 de 1973, el Decreto 4181 de 2011 y el Decreto de 1083 de 2015, y

#### **CONSIDERANDO**

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, en su Artículo 13. *“establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.*

Que en su capítulo II, Artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”* así dar aplicación a los Artículos 22. *“Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral”* y Artículo 23. *“Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”.*

Que la Ley 909 de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que *“con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.*

*“Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar”.*

Que el Decreto 1083 de 2015, establece en sus Artículo 2.2.10.1 *“Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño*

**Continuación de la Resolución:** "Por medio de la cual se establece el Plan de Bienestar e incentivos y sus lineamientos generales para la vigencia 2025 en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP -"

---

eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social", y Artículo 2.2.10.2 "Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Que el Artículo 2.2.10.6. dispone Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Que el Artículo 2.2.10.17. establece que "con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal".

Que la Ley 1952 de 2019 en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Que la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP- tiene la responsabilidad a través del Grupo de Trabajo Gestión Talento Humano, de diseñar, ejecutar y evaluar los programas, dentro de los cuales se encuentra el Plan de Bienestar Social e Incentivos, cuyo objetivo es el de propiciar un ambiente de trabajo adecuado, a través del desarrollo de actividades orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con su trabajo y con el logro de los objetivos.

Que el Plan de Bienestar Social e Incentivos, fue formulado tomando como insumos la identificación de necesidades institucionales de los funcionarios, las metas y proyectos institucionales enfocados al fortalecimiento de la gestión estratégica del Talento Humano para la vigencia 2025 y las metodologías definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el documento denominado: Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026 vigente.

**Continuación de la Resolución:** "Por medio de la cual se establece el Plan de Bienestar e incentivos y sus lineamientos generales para la vigencia 2025 en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP -"

Que el Plan de Bienestar fue formulado y puesto a consideración y análisis de los miembros del Comité de Gestión y Desempeño Institucional en sesión realizada el 17 de enero de 2025; así como de los miembros principales de la Comisión de Personal, en la sesión de 29 de enero de 2025; quienes aprobaron dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en el artículo 11 del Decreto 1567 de 1998 y el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Que se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP para la vigencia 2025, tendiente a contribuir al bienestar integral de los funcionarios de la AUNAP y sus familias.

Que, en mérito de lo expuesto, la Dirección General de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP-,

#### **RESUELVE:**

**ARTICULO 1. ADOPTAR** el Plan de Bienestar Social e incentivos dirigido los servidores Públicos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP- para la vigencia 2025, el cual hace parte integral de la presente resolución.

**ARTICULO 2º. ADOPTAR** los ejes temáticos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el fin de atender a las necesidades y expectativas de los funcionarios y sus familias:

**EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:** *Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.*

**EJE 2: SALUD MENTAL:** *Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.*

**EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:** *Hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.*

**EJE 4: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:** *Comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar*

**Continuación de la Resolución:** "Por medio de la cual se establece el Plan de Bienestar e incentivos y sus lineamientos generales para la vigencia 2025 en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP -"

*e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.*

**EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:** *Comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.*

**ARTICULO 3º. EJECUTAR** los recursos institucionales destinados para la financiación y desarrollo de acuerdo a los rubros asignados de acuerdo con las especificaciones técnicas de los servicios requeridos.

**ARTICULO 4º. ESTABLECER** los lineamientos para la ejecución de las actividades contempladas en del plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2025, los cuales deben ser cumplidos servidores públicos objeto del presente Plan:

1. Como incentivo por cumpleaños de los servidores públicos de la entidad, se establece conceder un día de permiso remunerado no compensado, el cual podrá ser solicitado a partir del día de su cumpleaños y hasta los treinta (30) días hábiles siguientes.
  - El acceso a este permiso debe ser concertado previamente con el jefe inmediato y tramitado a través del formato de solicitud de permisos hasta por tres días, indicando en el asunto: Incentivo día de cumpleaños - Plan De Bienestar Social 2025".
  - Los funcionarios que cumplieron años antes de la publicación del presente lineamiento, podrán solicitar el día de cumpleaños, dentro de los dos (2) meses siguientes a la adopción del presente plan, siguiendo el trámite anteriormente descrito.
  - Toda ausencia laboral del puesto de trabajo debe estar debidamente justificada y autorizada.
2. Con el objetivo de incentivar la integración familiar según lo establecido en la Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se adicionan y complementan las medidas de protección de la familia y otras disposiciones, señalando en el parágrafo del artículo 3 que: "Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. (...)", la Secretaria General a través del Grupo de Talento Humano, comunicará mediante circular de manera semestral, los turnos establecidos para otorgar un (1) día laboral remunerado a los servidores públicos de la entidad.

**Continuación de la Resolución:** *"Por medio de la cual se establece el Plan de Bienestar e incentivos y sus lineamientos generales para la vigencia 2025 en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP -"*

---

3. El disfrute de los incentivos por cumpleaños y de integración familiar, no podrán ser unido con otros periodos de descanso correspondientes a: Turnos de vacaciones reconocidos por la entidad, descanso compensado por Semana Santa o por festividades de fin de año y otras situaciones administrativas que conlleven a la ausencia laboral; lo anterior aludiendo a las necesidades del servicio del personal de la AUNAP.
4. En la participación de las actividades establecidas y ejecutadas en el Plan de Bienestar, los funcionarios deben demostrar la aplicación de los valores del Código de integridad del servicio Público: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia; y los seleccionaos como parte de la cultura institucional: Responsabilidad y empatía, manteniendo comportamientos adecuados dentro del desarrollo de las actividades.
5. El presente plan contiene estrategias híbridas (Presencial y virtual) para su ejecución, que permiten la participación de los servidores públicos de las regionales, con el fin de minimizar las barreras por ubicación territorial.
6. El servicio de atención a al público interno y externo debe ser permanente y no podrá ser afectado por el desarrollo de las actividades de Bienestar Social; en tal sentido, el Secretario General como líder del proceso, definirá los lineamientos que aplicaran en cada situación.
7. Las actividades de Bienestar serán promocionadas por parte del proceso Gestión de Talento Humano, con anticipación las fechas, horarios, lugares, entre otros; con el fin de que los servidores públicos participen de manera activa.
8. La asistencia a las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social, serán de obligatorio cumplimiento para los servidores públicos que realicen su inscripción y confirmen su asistencia, con el objetivo de optimizar los recursos asignados para este fin.
9. Los servidores públicos están invitados a participar en los procesos de evaluación de estos programas informando de manera respetuosa y por el medio adecuado, los aportes a que haya lugar, con el fin de que la Entidad las analice y defina acciones para su mejoramiento.
10. Las necesidades y expectativas de Bienestar de los funcionarios y sus familias, se consolida a partir de la del diligenciamiento de las encuestas remitidas por Gestión de Talento Humano bajo criterios de equidad, eficiencia y cobertura institucional.
11. Las actividades podrán ser modificadas de conformidad con las necesidades de la entidad y/o las distintas circunstancias internas o externas que se puedan presentar, con la previa autorización de los miembros principales de la Comisión de Personal.
12. Para la ejecución de este plan se establecen alianzas estratégicas, que permitan obtener y optimizar el recurso humano y financiero disponible, así como diseñar y aplicar novedosas metodologías que permitan brindar experiencias de acercamiento, compromiso y el mejoramiento del clima organizacional.
13. Los incentivos establecidos en el Plan de Bienestar Social, se perderán por las siguientes causales:

**Continuación de la Resolución:** "Por medio de la cual se establece el Plan de Bienestar e incentivos y sus lineamientos generales para la vigencia 2025 en la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP -"

- a) Haber sido sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección.
- b) Dejar de disfrutar el incentivo dentro del periodo establecido para el disfrute del mismo.
- c) Por renuncia del servidor de la Entidad antes de ser adjudicado.

14. Las actividades aprobadas que requieran apoyo logístico de proveedores especializados, serán sometidas a cotización con proveedores especializados, con el fin de conocer la oferta del mercado y proceder con la respectiva contratación, en la medida de que el presupuesto asignado lo permita.

15. Algunas actividades, serán ejecutadas con recurso humano, tecnológico y físico interno, con el fin de optimizar la utilización del presupuesto asignado.

16. Para la ejecución del presente plan se cuenta con una disponibilidad presupuestal.

17. La ejecución de las actividades contenidas en el presente plan de bienestar social, podrá estar sujetas a modificaciones de conformidad con las necesidades de la entidad y/o las distintas circunstancias internas o externas que se puedan presentar, con la previa autorización de los miembros principales de la Comisión de Personal.

**ARTICULO 5º. COMUNICAR** la presente resolución a todos los funcionarios públicos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP- a través de los medios de comunicación institucionales establecidos, así como página web e intranet.

**ARTICULO 6º.** En firme la presente resolución, se dispone a integrar el acervo documental al expediente respectivo.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los diecisiete (17) días del mes de febrero de 2025

*Karen Mejía P.*

**KAREN ELENA MEJÍA PIÑEREZ**  
Directora General

Proyectó: Tatiana Pérez Sierra - Contratista de apoyo GTH *Tatiana Pérez Sierra*


Revisó: Angela Margarita Sierra Quiroz – Abogada Contratista *Angela Margarita Sierra Quiroz*

Vo. Bo: Rafael Alberto Negrete Quintero – Secretario General (E) *Rafael Alberto Negrete Quintero*

Rosalía Mendoza Fandiño – Contratista de Apoyo Dirección General *Rosalía Mendoza Fandiño*

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025




	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

## TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO .....	2
1. OBJETIVO .....	3
1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
2. ALCANCE .....	3
3. DEFINICIONES Y SIGLAS .....	3
4. INTRODUCCIÓN .....	4
5. GENERALIDADES .....	5
5.1. METAS .....	5
5.2. PROPÓSITO DEL PLAN .....	5
5.3. RESPONSABLE .....	5
5.4. BENEFICIARIOS .....	5
6. MARCO NORMATIVO .....	6
7. METODOLÓGIA PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	11
7.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	11
7.1.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	11
7.1.2. EJE 2: SALUD MENTAL .....	12
7.1.3. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN .....	13
7.1.4. EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO .....	13
7.2. INSUMOS DE FORMULACIÓN .....	14
7.2.1. ENCUESTA DIAGNOSTICO NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE BIENESTAR 2025	18
7.2.2. Resultados frente a la ejecución del plan de bienestar 2024.....	21
8. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN .....	22
10. DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	24
10.1. INTERNOS.....	24
10.2. EXTERNOS .....	24
11. NATURALEZA DEL CAMBIO .....	25



	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

## **1. OBJETIVO**

Propiciar el desarrollo de actividades de Bienestar e Incentivos dirigidos a los funcionarios de la AUNAP, con el fin de fortalecer el clima organizacional y mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios y la integración familiar, buscando así mayores niveles de motivación, satisfacción, desarrollo y desempeño laboral e institucional.


### **1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- Favorecer las condiciones del ambiente laboral a través de actividades recreativas, deportivas y de entretenimiento que mejoren la salud mental y física de los funcionarios de la entidad y de su grupo familiar primario.
- Propiciar actividades para los servidores públicos de la AUNAP, que permitan mejorar el clima organizacional y la calidad de vida laboral.
- Generar estrategias que permitan el fortalecimiento de la cultura organizacional con el fin de crear ambientes idóneos en los diferentes grupos de trabajo que permitan el crecimiento personal y laboral en los colaboradores
- Desarrollar la medición de Clima laboral, con el fin de determinar la percepción de los funcionarios sobre la Entidad y sus grupos internos de trabajo para el alcance de los objetivos
- Reconocer a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la AUNAP; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.
- Orientar las actuaciones de los servidores públicos a través del Código de Integridad, con el fin de generar una apropiación en la gestión diaria de los funcionarios encaminándola hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y Visión de la Entidad, en el marco de una cultura de honestidad, integridad, compromiso, respeto, diligencia y transparencia.

## **2. ALCANCE**

El Plan de Bienestar e incentivos buscará generar estrategias de fortalecimiento organizacional que satisfagan las necesidades de los funcionarios de la AUNAP en el ámbito de calidad de vida laboral y en la protección de servicios sociales, cumplido así los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

## **3. DEFINICIONES Y SIGLAS**

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

- **AUNAP:** Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **DNB:** Diagnóstico de necesidades de Bienestar


#### 4. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP– formulado para la presente vigencia 2025, busca generar espacios de esparcimientos que permitan mejor y articular la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias; reforzando una cultura organizacional con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia, calidad humana y motivación permanente de los servidores de la entidad, como parte primordial del capital humano de la entidad, como el mayor de los recursos que posee la AUNAP permitiendo el constante crecimiento misional y la satisfacción de los funcionarios y sus familias.

Es por ello que, el Plan de Bienestar Social e Incentivos ha sido formulado conforme los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP el cual busca establecer las *"Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida"* que hace parte integral de la Ley 2294 de 20231, en el catalizador C *"Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida"*, en el capítulo 6 *"Trabajo digno y decente"* literal c *"Modernización y transformación del empleo público"* establece que: *"(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...)"* (Subrayado fuera de texto).

Según la normativa actual, se establece que la creación de los planes de estímulos, bienestar e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos y atendiendo que el concepto de bienestar cuenta con variables subjetivas, inherentes a las percepciones de los seres humanos, por esta razón, desde el Grupo de Gestión del Talento Humano, en la vigencia 2024 donde se aplicó una encuesta dirigida a conocer las expectativas y experiencias de los servidores públicos relacionadas con la ejecución de las actividades propuestas en el PL-TH-007, lo que constituye la fuente principal o insumo para la formulación de este plan, el cual contará con actividades que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias.

El mayor objetivo del presenta Plan se enfoca en desarrollar y resaltar el capital humano, como principal recurso de la entidad y el más importante para el cumplimiento de los objetivos, generando un impacto positivo en la vida laboral y emocional de cada uno de los colaboradores, aportando en la estructuración e implementación de herramientas que potencialicen y fortalezcan la cultura organizacional y desarrollando en los servidores un mayor sentido de compromiso, pertenencia y motivación, asociado a un ambiente favorable, lo cual permitirá alcanzar objetivos y metas propuestas por cada área, buscando el crecimiento y posicionamiento en la Entidad como Autoridad Nacional en

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

Pesca.

Por lo anterior, se desarrollarán actividades que promuevan la consecución de logros y metas institucionales, a partir de la satisfacción del servidor público y su grupo familiar, lo que genera sentimientos de gratitud y retribución, fortaleciendo la labor funcional realizada y el interés para afrontar y superar los retos y barreras diarias que surgen de la misionalidad de la entidad.

## **5. GENERALIDADES**

### **5.1. METAS**

- Beneficiar al 100% de los funcionarios de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca, a través de diferentes estrategias que permitan un cubrimiento a nivel nacional.
- Cumplir con el 100% de las actividades del plan de bienestar e incentivos.

### **5.2. PROPÓSITO DEL PLAN**

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar Social e Incentivos Institucional, conforme con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que

componen el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 vigente, propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.


### **5.3. RESPONSABLE**

Será responsabilidad de la Secretaria General en cabeza del Grupo Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales.

### **5.4. BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP, incluido su grupo familiar primario en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998. Entiéndase por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o personas en situación de discapacidad mayores que dependan económicamente del servidor.

Para el caso de las actividades de Incentivos, serán los funcionarios de planta de la

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca – AUNAP, de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente.

## 6. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de 1998.** 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 que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

- **Ley 909 del 23** de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

“Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.


De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

- **Decreto 1083 de 2015**

**Artículo 2.2.10.1** Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

**Artículo 2.2.10.2** Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. "Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él".

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.


**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.


**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:


7. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
8. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
9. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1º.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

**Parágrafo 2º.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

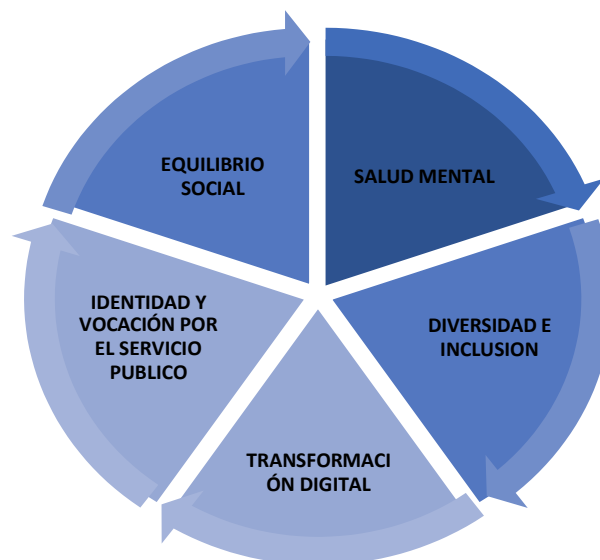
- **Ley 734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.



## 7. METODOLÓGIA PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### 7.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan ha sido estructurado siguiendo los 5 ejes definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP): EQUILIBRIO PSICOSOCIAL, SALUD MENTAL, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, TRANSFORMACIÓN DIGITAL y IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO, con el fin de atender a las necesidades y expectativas de los funcionarios y sus familias:




*Ilustración 1 Ejes temáticos incorporados en el Plan de Bienestar 2022- 2026*

#### 7.1.1.EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- **Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>


de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 201613); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.
- Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

### 7.1.2.EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.
- Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental,

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.


### **7.1.3.EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

### **7.1.4.EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO**

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:**  
 Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

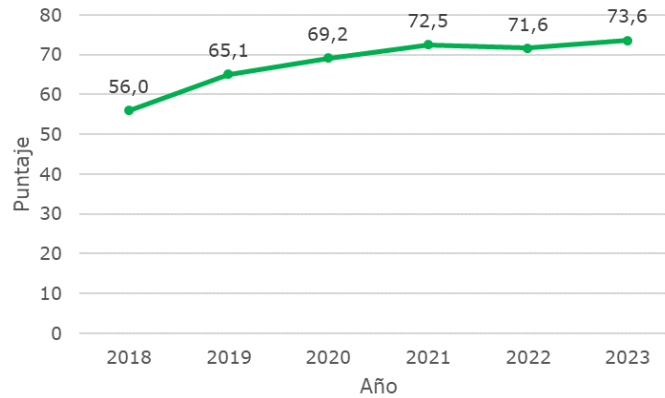
Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo

## **7.2. INSUMOS DE FORMULACIÓN**

### **Resultados de las Mediciones de desempeño Institucional**

El siguiente apartado muestra los resultados obtenidos por la Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca –AUNAP– en temáticas de desempeño Institucional y mediciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y será tenido en cuenta como insumo o herramienta para fortalecer la Gestión Estratégica el Talento Humano y la toma de decisiones que impacten la gestión misional de la entidad, especialmente se tomaran en cuenta las dimensiones de Talento Humano, las cuales se compone de dos políticas: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

**Figura 1.** Evolución del Índice de Dimensión Talento Humano de la AUNAP, 2018 – 2023

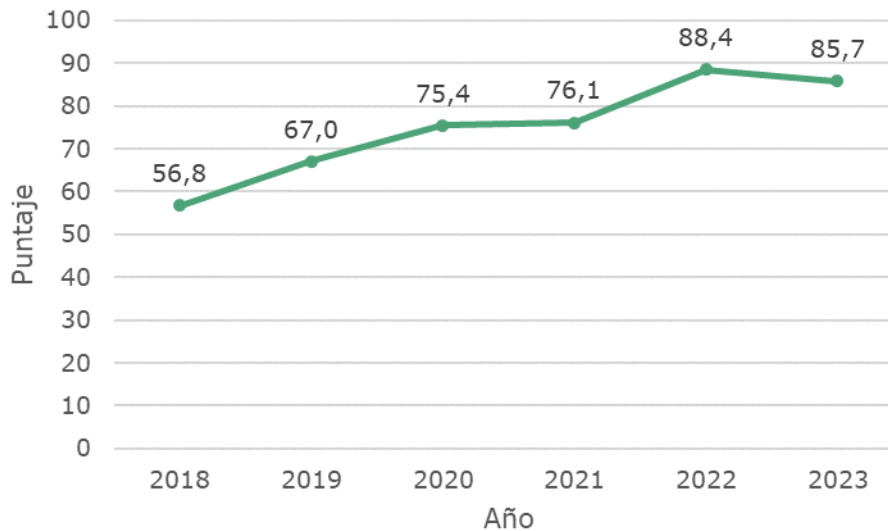


**Fuente:** Informe de Resultados FURAG 2023 – AUNAP, elaborado en agosto 2024

Entre 2018 y 2022, la Dimensión Talento Humano pasó de 56,0 a 72,5; observándose un incremento de 16,5 puntos. Para 2023, este subió en 2 siendo de 73,6; dicho puntaje superior a la última medición.


### **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**

**Figura 2.** Evolución del Índice de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la AUNAP, 2018 – 2023



**Fuente:** Fuente: Informe de Resultados FURAG 2023 – AUNAP, elaborado en agosto 2024

Entre 2018 y 2022, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano pasó de 56,8 a 88,4; observándose un incremento de 31,6 puntos. Para 2023, este bajó en 2,7 siendo de 85,7; un puntaje que, no obstante, es más alto que el de todas las demás vigencias, exceptuando la de la última medición.

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

## Índices de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

**Tabla 1.** Comportamiento de los puntajes de los Índices de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

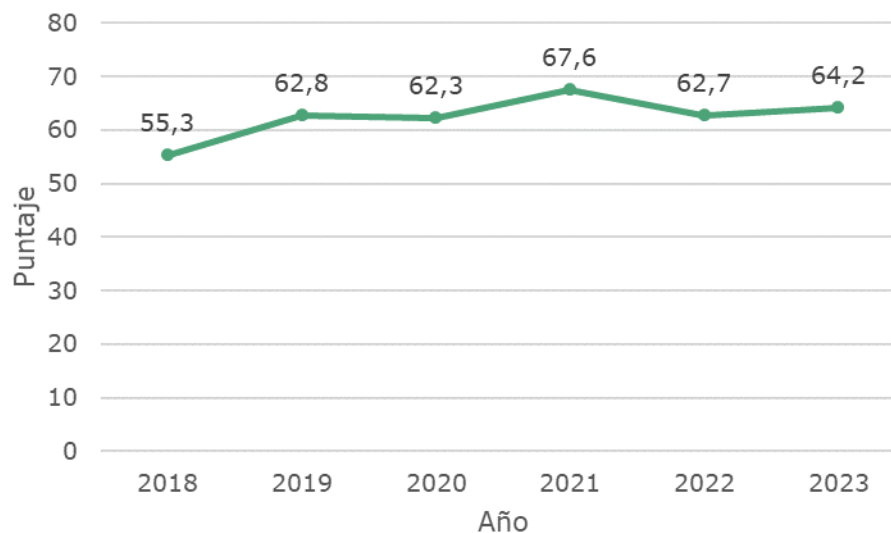
Índice	2022	2023	Variación
i01. Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	96,9	100,0	3,1
i02. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	95,0	85,0	10,0
i03. Desarrollo del talento humano en la entidad	87,0	84,0	3,0
i04. Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1	50,0	7,1

**Fuente:** Fuente: Informe de Resultados FURAG 2023 – AUNAP, elaborado en agosto 2024

Entre 2022 y 2023, solamente el índice *i01. Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano* tuvo una variación positiva, la cual fue de 3,1; mientras que los demás presentaron una disminución en su puntaje, siendo el caso más significativo el correspondiente a *i02. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano*, el cual bajó en 10 puntos (Tabla 2).


## Política de Integridad

**Figura 3.** Evolución del Índice de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la AUNAP, 2018 – 2023



**Fuente:** Fuente: Informe de Resultados FURAG 2023 – AUNAP, elaborado en agosto 2024

Entre 2018 y 2022, la Política de Integridad pasó de 55,3 a 62,7; observándose un incremento de 7,4 puntos. Para 2023, este subió en 1,5 siendo de 64,2; un puntaje superior de la última medición.

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

## Índices de la Política de Integridad

**Tabla 2.** Comportamiento de los puntajes de los Índices de la Política de Integridad

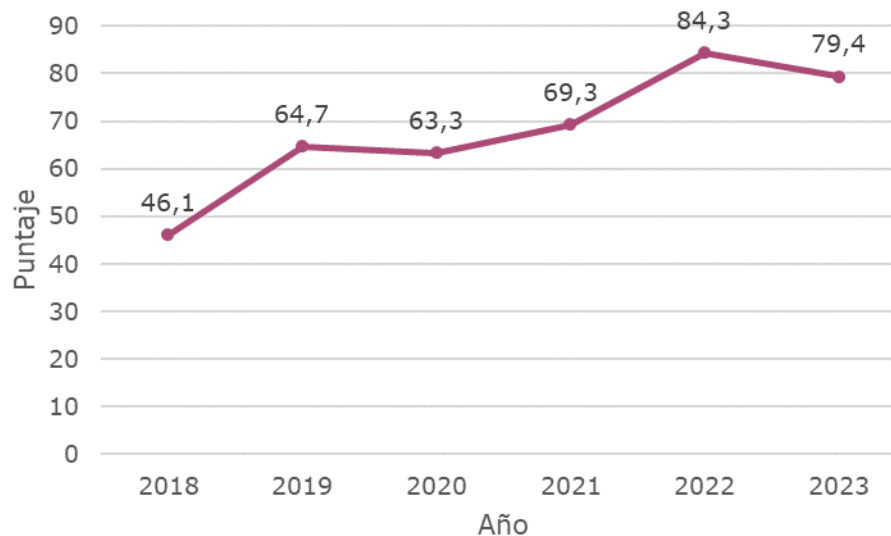
Índice	2022	2023	Variación
i05.Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	56,5	76,7	20,2
i06.Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	67,2	66,7	0,5
i07.Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	N.A.	60,9	N.A.

**Fuente:** Fuente: Informe de Resultados FURAG 2023 – AUNAP, elaborado en agosto 2024

En la Política de Integridad, el índice de *i05.Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público* tuvo un aumento significativo de 20,2 puntos.


## Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación

**Figura 4.** Evolución del Índice de la Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación de la AUNAP, 2018 – 2023



**Fuente:** Fuente: Informe de Resultados FURAG 2023 – AUNAP, elaborado en agosto 2024

Entre 2018 y 2022, la Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación pasó de 46,1 a 84,3; observándose un incremento de 38,2 puntos. Para 2023, este bajó en 4,9 siendo de 79,4; un puntaje que, no obstante, es más alto que el de todas las demás vigencias, exceptuando la de la última medición.

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

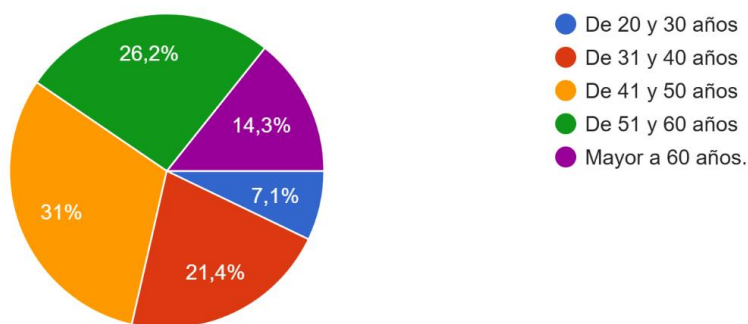
### 7.2.1. ENCUESTA DIAGNOSTICO NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE BIENESTAR 2025

El presente diagnóstico se estableció tomando como fuente la información registrada por cada uno de los funcionarios de la entidad a nivel nacional, según las Encuestas de Necesidades y Expectativas de Bienestar aplicadas en diciembre de 2024, la cual permite mantener y mejorar las condiciones laborales para favorecer el desarrollo integral, el mejoramiento de nivel de vida y el de su familia, el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad y su identificación con el servicio de la Entidad.

Este instrumento adicionalmente, permitió actualizar información personal y familiar e identificar necesidades, expectativas y áreas de interés, así como sugerencias de los funcionarios, en relación con los programas y/o actividades de Bienestar Social e Incentivos, susceptibles de formular y ejecutar durante Vigencia 2025, esto con el fin de diseñar programas y/o actividades acordes a sus necesidades y preferencias, enmarcadas en los ejes de equilibrio social, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.

Por lo tanto, Se solicitó el diligenciamiento de la encuesta al 100% de los funcionarios vinculados de planta de la entidad, obteniendo una participación del 60% de las solicitadas., lo cual será tenido en cuenta como línea base de la formulación, para lo cual se tomarán en cuenta las respuestas principales que permitan la toma de decisiones:

Rango de edad  
42 respuestas

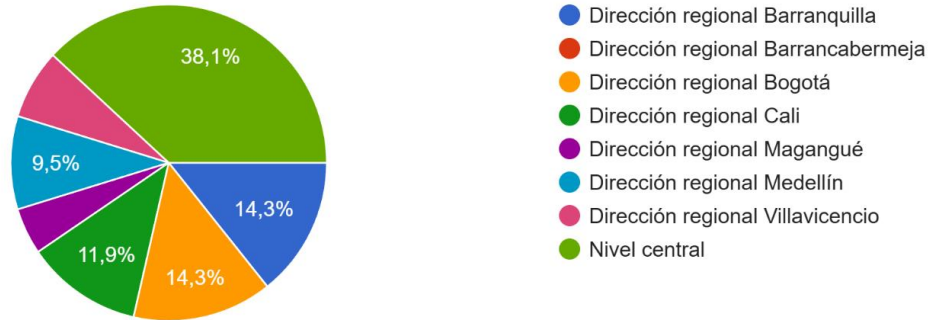


*Ilustración Encuesta diagnóstico*

De los funcionarios que registraron su edad, el 31% están en el rango entre 41 y 50 años, el 26,2% están en el rango de 51 A 60 años, el 21,4% están el rango de 31 y 40 años, el 14,3% mayores de 60 años, y el 7,1% son de 20 a 30 años respectivamente; mostrando una distribución significativa en la población de funcionarios de la AUNAP.



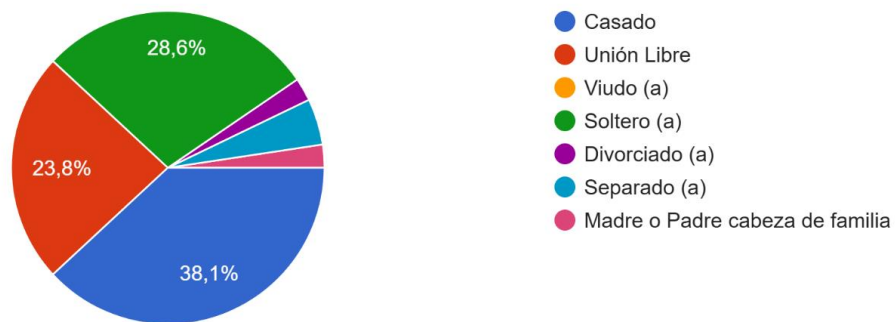
Ubicación  
42 respuestas



*Ilustración Encuesta diagnóstico*

De los funcionarios que diligenciaron la encuesta, se identificó una distribución a nivel nacional que implica la generación de importantes estrategias que logren cubrir, en la medida de lo posible las necesidades y expectativas de sus funcionarios, superando los límites de espacio y lugar.

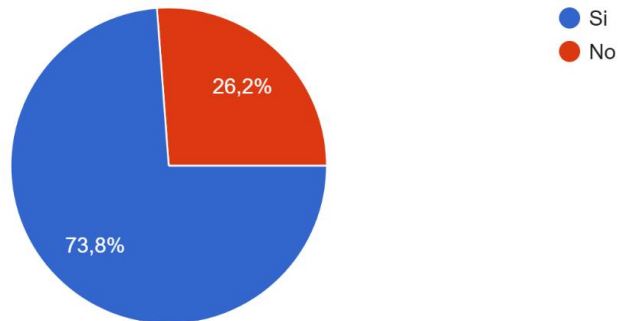
Estado civil  
42 respuestas



De los funcionarios encuestados, el 38,1%, se encuentran en estado civil casado, seguidos del 28,6% solteros, el 23,8% en Unión Libre; seguido por un mínimo de separado y divorciado, viudo, madre o padre cabeza de hogar; lo cual ofrece información en las actividades que se pueden ofrecer para cubrir los diferentes intereses de los funcionarios y sus grupos familiares de acuerdo a sus intereses.

¿Tiene usted hij@s?

42 respuestas

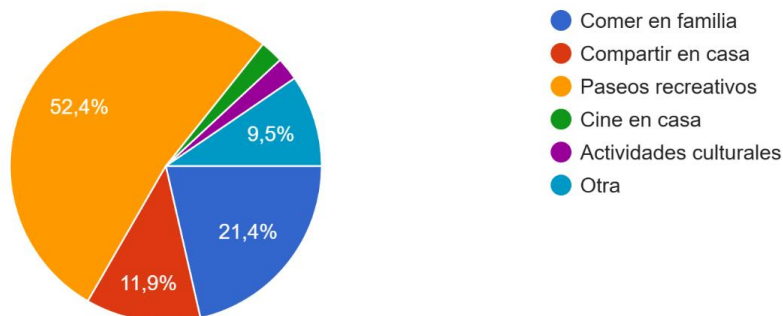


*Ilustración Encuesta diagnóstico*

El 73,8%, registran que tiene hijos y el 26,2% restante que no.


¿Cuál es su actividad familiar favorita?

42 respuestas



*Ilustración Encuesta diagnóstico*

Los funcionarios encuestados, manifestaron tener como actividades familiares favoritas las siguientes:

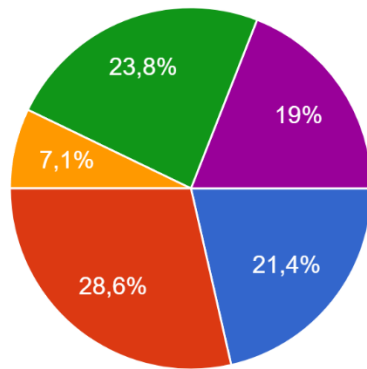
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

Paseos recreativos: 52,4%  
 Comer en familia (sitios públicos): 21,4%  
 Compartir en casa: 11,9%  
 Otras: 9,5%

Lo anterior permite identificar el tipo de actividades que pueden ser objeto de ejecución mediante el plan de bienestar 2025.

¿De los siguientes ejes temáticos cual es de su interés?

42 respuestas



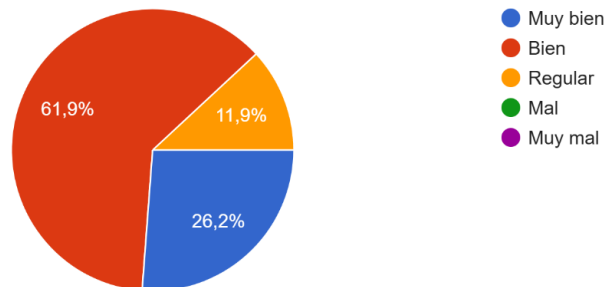
- Equilibrio social: Factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, famili...
- Salud Mental: Contempla incluye hábitos de vida saludables relacionad...
- Diversidad e inclusión: Acciones que las entidades públicas deben implementa...
- Transformación digital: Transformaciones que ha traído consi...
- Identidad y vocación por el servicio público: Acciones dirigidas encaminad...

En general, los funcionarios expresan su interés en los ejes contenidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026 vigente, propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

### 7.2.2. Resultados frente a la ejecución del plan de bienestar 2024

Percepción Cual es su percepción sobre las actividades planeadas y ejecutadas mediante el plan de bienestar 2024.

42 respuestas



- Se podría generar espacios, siempre y cuando haya recursos, para que cada regional

realice una integración al año de todos sus colaboradores tanto contratistas como personal de planta.

- Las actividades no deben centrarse en el último trimestre del año
- que no perdamos tanto tiempo en desplazamiento a los lugares donde se realizaran las actividades, ya que ese tiempo lo podemos invertir en el compartir más con nuestros compañeros.
- Vamos bien en los temas de bienestar, seguir mejorando para aplicar toda la normatividad vigente en materia de bienestar e incentivos
- Gratitud a los compañeros de bienestar por organizar las actividades pensando en los funcionarios.
- Para este año la actividad de integración para final de año me pareció muy buena, ya que hubo integración con los compañeros de las regionales y muy pocas veces se puede compartir con ellos, además la comida y demás, muy rico.
- El bono de comida también me pareció bueno ya que es buen lugar y se puede comer bien, porque los precios son exequibles.

**8. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN**

NO.	ACTIVIDADES	PROGRAMA CIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	LINEAMIENTO	ACTIVIDAD
<b>EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>					
<b>Componentes: Factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.</b>					
1	<b>Actividades Deportivas presenciales</b>	Mayo- Noviembre	CENTRAL REGIONALES	Fomentar la realización de actividades deportivas institucionales presenciales a través de Torneos deportivos en modalidad mixta, que incentiven la aplicación de los valores del servicio público y la sana competencia.	1- torneo de bolos 2- torneo de futbol 3- Representación en los Juegos de Función Pública
2	<b>Incentivo Familiar dirigido a funcionarios</b>	Mayo - Diciembre	CENTRAL REGIONALES	Otorgar incentivos institucionales dirigido a los funcionarios y sus familias, enfocado en fortalecer la integración familia (Ley 1857 de 2017).	1- día laboral remunerado no compensado I semestre 2- día laboral remunerado no compensado II semestre 3- incentivo para integración familiar
3	<b>Incentivo de reconocimiento a funcionarios</b>	Enero- Diciembre	CENTRAL REGIONALES	Otorgar incentivos institucionales dirigido a los funcionarios con el objetivo de reconocer su labor en la Entidad, mediante estrategias de salario emocional.	Reconocimiento por conceptos: Genero (Mujer- Hombre) Labor (Profesiones - secretarías - conductores) Cumpleaños Años de servicio
4	<b>Actividad de formación dirigida a Pre pensionados</b>	Junio - Agosto	CENTRAL REGIONALES	Generar espacios institucionales que conduzcan a la preparación de las condiciones y estilos de vida, toma de decisiones para el retiro laboral porderecho a Pensión.	Jornada de sensibilización presencia y/o virtual enfocada en desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano

5	<b>Incentivo de Teletrabajo / Horarios Flexibles / Trabajo Virtual en Casa</b>	Enero - Diciembre	CENTRAL REGIONALES	Gestionar las metodologías requeridas para flexibilizar las jornadas laborales de acuerdo con las necesidades identificadas.	Documentos expedidos
6	<b>Reconocimiento de incentivos 2024-2025: Por evaluación de Desempeño Laboral</b>	Noviembre - Diciembre	CENTRAL REGIONALES	Generar estrategias que permitan el reconocimiento por EDL.	Jornada de reconocimiento por resultados obtenidos por los funcionarios

**EJE 2: SALUD MENTAL**


Contempla incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

7	<b>Actividades de Promoción y prevención de la salud: Equilibrio físico y mental</b>	Abril - Noviembre	CENTRAL REGIONALES	Aplicar estrategias para la promoción y prevención de la salud integral de los funcionarios.	Charlas presenciales y/o virtuales enfocadas en las temáticas: Comunicación asertiva y trabajo en equipo Resolución de conflictos Inteligencia emocional Salud Mental Equilibrio personal, familiar, Social
8	<b>Medición de clima organizacional</b>	Abril - Julio	CENTRAL REGIONALES	Realizar la medición del clima laboral de acuerdo a las necesidades y metodologías definidas.	1- Aplicación Encuesta de medición de clima organizacional 2- Proyección del Plan de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos en la medición.
9	<b>Batería de Riesgo Psicosocial</b>	Abril - Julio		Aplicación de la medición Batería de Riesgo Psicosocial	1- Aplicación Encuesta de medición Batería de Riesgo Psicosocial 2- Proyección del Plan de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos en la medición.

**EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

Acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género

10	<b>Aplicación de metodologías para tratamiento de temas que impactan el clima laboral e intervenciones de acuerdo a resultados obtenidos</b>	Enero - Diciembre	CENTRAL REGIONALES	Generar espacios institucionales que conduzcan a la sensibilización y reconocimiento de temáticas que inciden en el desarrollo social del micro y macro clima institucional.	Espacios y/o charlas enfocadas en las temáticas: inclusión laboral, la diversidad y la equidad, cierre de brechas entre géneros. acoso laboral y sexual. Desconexión laboral Tramites frente a opiniones, sugerencias, quejas y denuncias.
----	--	-------------------	--------------------	--	--

	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PL-TH-007</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 09</b>
		<b>Fecha: 17/01/2025</b>

<b>EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b> Transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas. Con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan amundo.					
11	<b>Creación y administración de grupos para la comunicación Institucional</b>	Enero - Diciembre	CENTRAL REGIONALES	Gestionar la creación y administración periódica de grupos virtuales institucionales que permitan fortalecer la comunicación interna de la entidad de acuerdo a los intereses generales.	(Difusión, correo electrónico; funcionarios, regionales, colaboradores)
<b>EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO</b> Acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad					
12	<b>Actividades de integración Institucional, culturales y artísticas para el fortalecimiento de la cultura, el clima laboral, la integridad</b>	Enero - Diciembre	CENTRAL REGIONALES	Realizar una actividad el fortalecimiento del clima laboral (Ruta de la Felicidad) y de los niveles de productividad y prestación del servicio al ciudadano, de acuerdo con la misión institucional.	- Día del Servidor Público - Sensibilización valores institucionales - Cierre de Gestión Plan de Bienestar - Novenas Navideñas - Desarrollo de la creatividad, las artes y artesanías.

*Tabla 1 Cronograma*

## 9. CAUSALES PARA LA PÉRDIDA DE INCENTIVOS

Los incentivos establecidos se perderán por:

- a) Haber sido sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección.
- b) Dejar de disfrutar el incentivo dentro del periodo establecido para el disfrute del mismo.
- c) Por separarse de sus funciones por situaciones de salud, durante un periodo superior a 90 días
- d) Por renuncia del servidor de la Entidad antes de ser adjudicado.

## 10. DOCUMENTOS RELACIONADOS

### 10.1. INTERNOS

- Código de Integridad – MN-TH-002

### 10.2. EXTERNOS



Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026 vigente, propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

“Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la

Vida” -

**11. NATURALEZA DEL CAMBIO**

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1	24/03/2020	Creación del documento resultado de la unificación de los antiguos documentos denominados Programa de bienestar social PG-TH-002 y Plan de incentivos institucionales PL- TH-004.
2	22/04/2020	Actualización del Plan por modificación del cronograma para la vigencia 2020.
3	01/09/2020	Modificación del Plan y las actividades debido a la contingencia por COVID-19
4	16/02/2021	Actualización del Plan de Bienestar e Incentivos para la Vigencia 2021, conforme los lineamientos del DAFP
5	24/01/2022	Actualización del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022
6	13/01/2023	Actualización del documento para la vigencia 2023
7	30/01/2024	Actualización del documento para la vigencia 2024 conforme los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-
8	12/12/2024	Se ajusta el cronograma teniendo en cuenta las necesidades identificadas por la Secretaría General – Talento Humano
9	17/01/2025	Se ajusta el numeral de metas, Marco Normativo, áreas de intervención, Insumos de formulación, Encuesta Diagnostico, Cronograma, Se eliminan los numerales de Código de Integridad, áreas de Protección y Servicio Social, área de Calidad Laboral, Desarrollo componente Bienestar e incentivos y se incluye el numeral de causales para pérdida de incentivos

ELABORO	REVISO	APROBO
 <b>Nombre:</b> Tania Marcela Peñafiel Rocha <b>Cargo:</b> Secretaria General <b>Fecha:</b> 17/01/2025	 <b>Nombre:</b> Tania Marcela Peñafiel Rocha <b>Cargo:</b> Secretaria General <b>Fecha:</b> 17/01/2025	<b>Nombre:</b> Comité Institucional de Gestión y desempeño – Acta 52 <b>Fecha:</b> 17/01/2025