

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**MINISTERIO DE TRANSPORTE
AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**

RESOLUCIÓN No. -131

(31 ENF 2020)

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar y Estímulos para la vigencia 2020 en la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones sobre la materia”

EL PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las conferidas en el Decreto 1083 de 2015 y en el numeral 26 del Artículo 11 del Decreto 4165 de 2011 y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Señala:

“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.

*(Decreto 1227 de 2005, art. 69)
(Ver Ley 489 de 1998, art. 26)*

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:

Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, Promoción y prevención de la salud,

A handwritten signature in dark ink, appearing to be a stylized 'J' or 'G' followed by a flourish.

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar y Estímulos para la vigencia 2020 en la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones sobre la materia"

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, 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 1. 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 1 (Modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005)

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

(Decreto 1227 de 2005, art. 70; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales.

(Decreto 1227 de 2005, art. 71; Ver Concepto Sala De Consulta C. E. 00096 de 2017)

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 74)

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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 a los prepensionados 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.

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar y Estímulos para la vigencia 2020 en la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones sobre la materia"

(Decreto 1227 de 2005, art. 75)

Artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, los planes de incentivos, dentro del marco de los planes de bienestar social, tienen por objeto, otorgar reconocimientos por el buen desempeño, generando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

(Decreto 1227 de 2005, art. 76)"

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, estableció que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, y publicarlos en su respectiva página web, a más tardar del 31 de enero de cada año.

Que según el artículo 4 del Decreto 051 de 2018, los beneficiarios de los programas de protección y servicios sociales ofrecidos a los empleados y sus familias incluirán al cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Que de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará en la elaboración de los planes de capacitación y estímulos y en su seguimiento, para lo cual, el presente Plan, fue presentado a la Comisión de Personal, en sesión del 29 de enero de 2020.

Que el Plan de Bienestar y estímulos de la Agencia Nacional de Infraestructura se ejecutará con los recursos presupuestales asignados y con los recursos físicos y humanos disponibles en la Entidad, así como con el apoyo de la Caja de Compensación.

Que en cumplimiento de las anteriores normas se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social y Estímulos de la Agencia Nacional de Infraestructura ANI.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adóptese el Plan de Bienestar y Estímulos para la vigencia 2020 para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura.

PARÁGRAFO. El documento que contiene los lineamientos del Plan de Bienestar y Estímulos para la vigencia 2020, hace parte integral de la presente resolución y será publicado en la página web de la entidad.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETIVO. El Plan de Bienestar y Estímulos estará orientado a promover un desempeño exitoso y motivar el compromiso de sus empleados a través de sus programas dirigidos a la promoción de los servicios sociales y la calidad de vida laboral de los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura, así como a fortalecer la cultura organizacional.



"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar y Estímulos para la vigencia 2020 en la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones sobre la materia"

Parágrafo 1. El programa de estímulos estará orientado a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura y se implementará a través del programa de Bienestar Social de la Entidad.

ARTÍCULO TERCERO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá D.C. 31 ENE 2020

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



MANUEL FELIPE GUTIÉRREZ TORRES

Presidente

Aprobó: Elizabeth Gómez Sánchez / Vicepresidente Administrativa y Financiera
Revisó: Clemencia Rojas Arias/ Coordinadora GIT Talento Humano
Lorena Velásquez Grajales Contratista / GIT Talento Humano
Proyectó: Jhon Deiby Arevalo Zabala / Experto GIT Talento Humano