

Plan de Bienestar e Incentivos
Talento Humano
2022



Agencia Nacional de
Infraestructura

TABLA DE CONTENIDO

	1
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	6
2.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO	6
2.2. OBJETIVO GENERAL	7
2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
3. DIAGNOSTICO	7
4. BENEFICIARIOS	8
5. AREAS DE INTERVENCIÓN	8
5.1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	8
5.1.1. Factores Psicosociales	8
5.1.2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	9
5.1.3. Calidad de vida laboral	9
5.2. SALUD MENTAL	9
5.2.1. Higiene mental	9
5.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia	9
5.3. CONVIVENCIA SOCIAL	10
5.3.1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	10
5.3.2. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	10
5.4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	10
5.4.1. Coordinación interinstitucional	10
5.4.2. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar	11
5.5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	11
5.5.1. Creación de ecosistemas digitales	11
6. INCENTIVOS Y ESTIMULOS	11
6.1. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES	11
6.2. TIPOS DE INCENTIVO	12
6.3. MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	13
6.4. SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	13
6.5. ESTIMULO EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS O SUS HIJOS	14
6.6. EDUCACIÓN FORMAL	15
6.6.1. Beneficiarios del programa de educación formal	15
6.6.2. Requisitos para acceder al programa de educación formal	15
6.6.3. Criterios para el otorgamiento de la financiación	16
6.6.4. Porcentaje de la financiación de la educación formal	17
6.6.5. Giro de recursos	17
6.6.6. Compensación	17
6.6.7. Pérdida de la financiación	18
6.6.8. Reintegro de la financiación	18
7. ENTIDAD DE APOYO	20
8. PRESUPUESTO	20
9. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	20
10. EVALUACIÓN	21

F. Versión 3
2022-09-23

1. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

- **Artículo 13°.** El cual establece el Sistema de Estímulos, 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.
- **Artículo 18°.** A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
- **Artículo 19°.** Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- **Artículo 26°.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36: 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.

Decreto 1227 de 2005 en el Capítulo II, artículo 69, dispone que 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 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. 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 1°. (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 2°. 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 2.2.10.6.** 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.
- **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.

- **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.

Ley 1811 de 2016.

- **Artículo 5:** *Incentivo de uso para funcionarios públicos.* Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Ley 1960 de 2019

- **ARTÍCULO 3.** El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

"g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Programa Nacional de Bienestar "Servidores saludables - Entidades sostenibles"

El Programa Nacional de Bienestar es un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO

Orientar el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales a través del fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento, el bienestar, y la

motivación de los servidores públicos, mediante el fortalecimiento de la estrategia “**La Felicidad en el Trabajo**” y en el marco del Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables - Entidades sostenibles”

2.2. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Bienestar Social e Incentivos estará orientado a promover un desempeño exitoso y motivar el compromiso de sus empleados a través de sus programas orientados 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.

2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la estrategia “**La Felicidad en el Trabajo**” implementada por la Agencia Nacional de Infraestructura, que busca que los servidores públicos se sientan motivados, reconocidos y con sentido de pertenencia hacia la entidad.
- Crear espacios en donde se fortalezca el vínculo del servidor público con su núcleo familiar, mediante el desarrollo de actividades que permitan establecer relaciones de confianza.
- Fortalecer habilidades de competencias blandas, con el fin de que desarrollen mayores posibilidades de crecimiento personal y profesional.
- Realizar actividades recreativas, lúdicas, deportivas, que permitan promover una vida saludable tanto física como mental.
- Promover y concientizar en los funcionarios la mejorara de los hábitos relacionados con el área física, mental y emocional.

3. DIAGNOSTICO

Para el planteamiento del presente Plan se tuvo en cuenta los resultados de clima organizacional 2021 y la “**Encuesta Necesidades de Talento Humano 2022**” en donde mediante un cuestionario se consultó sobre los gustos y preferencias de los servidores públicos, con el fin de identificar aquellas actividades en donde encontrarán mayor afinidad.

La encuesta contó con los siguientes ítems:

Género
Rango de edad
Formación Académica
Antigüedad en el Entidad
Estado civil
Número de hijos

Edad de los hijos
Dependencia
Nivel del cargo que desempeña
Tipo de nombramiento
Preferencia de actividades en tiempo libre
Motivación para participar en las actividades
Causa de no participación en las actividades
Actividades deportivas
Actividades culturales
Actividades de autocuidado
Actividades familiares
Jornadas de promoción y prevención de la salud

El Informe de los Resultados de las encuestas hace parte integral del presente Documento.

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos todos los servidores de públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, independientemente de su tipo de vinculación y su grupo familiar. Entendiendo por grupo familiar al cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los veinticinco (25) años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

5. AREAS DE INTERVENCIÓN

5.1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

5.1.1. Factores Psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad

5.1.2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

5.1.3. Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad

5.2. SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el 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, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

5.2.1. Higiene mental

Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias - DOCUMENTO OFICIAL - 8 0 psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

5.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia

Las entidades deben realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Algunas acciones que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y - DOCUMENTO OFICIAL - 8 2 campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el área de talento humano

deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia

5.3. CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad

5.3.1. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores. Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.

5.3.2. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

5.4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

5.4.1. Coordinación interinstitucional

La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con

entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

5.4.2. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

Con el propósito de realizar alianzas entre instituciones, fortalecer la coordinación y cooperación de las entidades y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública creará un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia y, de este modo, compartir las experiencias en esta materia.

5.5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

5.5.1. Creación de ecosistemas digitales

Las entidades públicas deben entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

6. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

6.1. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Los servidores públicos deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales son los siguientes:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la Agencia Nacional de Infraestructura no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al último período evaluado.

Los criterios generales establecidos en el presente plan establecen la participación en los Incentivos no pecuniarios, sin que sugiera derecho alguno.

La Agencia Nacional de Infraestructura – ANI, entregará al mejor empleado de carrera administrativa, a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, como incentivo no pecuniario para la presente vigencia, bono de consumo y/o bono de recreación y turismo social emitido por la Caja de Compensación Familiar.

Los incentivos no pecuniarios se otorgarán con cargo al contrato vigente por medio del cual se ejecute el Plan de Bienestar y Estímulos de la Entidad.

Los incentivos no pecuniarios de que trata el presente Plan no constituyen factor salarial ni prestacional.

6.2. TIPOS DE INCENTIVO

Los incentivos podrán ser pecuniarios y no pecuniarios. Los incentivos pecuniarios estarán dirigidos al reconocimiento económico de los mejores equipos de trabajo; el cual se constituirá de acuerdo con los criterios de la entidad y la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a los mejores empleados con niveles del desempeño sobresaliente.

La Entidad ofrecerá los siguientes incentivos no pecuniarios, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para el efecto:

- a. Traslados, Encargos, comisiones, de acuerdo con las disposiciones legales en la materia.
- b. Reconocimiento público a la labor meritoria, mediante acto solemne otorgándole condecoración.
- c. Programas de turismo social.
- d. Programas de mejoramiento de calidad de vida.

6.3. MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Para otorgar el incentivo se tendrá en cuenta el nivel sobresaliente de los empleados, con base en la calificación definitiva en firme, resultante de la evaluación del desempeño laboral, correspondiente al periodo inmediatamente anterior a la fecha de la postulación.

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano seleccionará a los mejores empleados por nivel jerárquico, entre quienes hayan obtenido la más alta calificación, de acuerdo con la evaluación del desempeño laboral.

En caso de presentarse empate, se definirá el ganador por la cantidad de capacitaciones certificables que haya asistido en la misma vigencia de la evaluación en firme y que hagan parte del Plan Institucional de Capacitación. En caso de que persista el empate se realizará por sorteo a través del sistema de balotas, el cual será realizado en presencia de los empleados candidatos a ser seleccionado como mejor empleado por nivel jerárquico y la Comisión de Personal.

El servidor público que haya sido seleccionado como el mejor empleado de carrera administrativa, no podrá ser seleccionado como el mejor servidor público de carrera del nivel técnico, profesional o asesor; según corresponda, en cuyo caso se postulará al incentivo al servidor público que haya ocupado el segundo lugar de la calificación más alta de la evaluación del desempeño laboral.

La selección, proclamación y entrega de los incentivos no pecuniarios se realizará a más tardar el 30 de noviembre de cada vigencia.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se podrá efectuar con base en los Acuerdos de Gestión. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados bajo los criterios y con el instrumento de evaluación del desempeño laboral, que defina la entidad.

6.4. SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Se otorgará incentivos al mejor equipo de trabajo, en el desarrollo de proyectos que generen un valor agregado a la Entidad en las áreas estratégicas, misionales y administrativas para reconocer la innovación y la creatividad de los servidores públicos, el impacto de los resultados del proyecto en el quehacer de la entidad, así como el trabajo en equipo.

El propósito es reconocer, premiar y promover el desempeño en niveles de excelencia de los equipos de trabajo, para lo cual se deberá reunir los siguientes requisitos:

- Los equipos de trabajo estarán integrados por mínimo tres (3) y máximo cinco (5) servidores públicos de una misma dependencia, o de distintas dependencias de la entidad, uno de los cuales será el líder del proyecto.
- Los servidores públicos que conforman el equipo deben ser de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción.
- Los integrantes del equipo deberán acreditar tiempo de servicios continuo en la Agencia Nacional de Infraestructura no inferior a un (1) año y no deben haber recibido sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. Así mismo acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Los servidores públicos que participen en esta modalidad solo podrán formar parte de (1) equipo de trabajo.

Si un miembro del equipo fuere sancionado después de la postulación, deberá ser reemplazado en un término no mayor a cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción y este cambio deberá ser notificado por escrito a la Vicepresidencia Administrativa y Financiera - GIT de Talento Humano, la cual dará el respectivo aviso al comité evaluador.

El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no exime a los servidores públicos integrantes de los equipos de trabajo del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

Teniendo en cuenta el numeral 2. del artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015, se establecen las áreas estratégicas de trabajo para ser desarrolladas por los equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo los parámetros establecidos por la entidad.

Asimismo y según lo establecido por el artículo 2.2.10.14 del Decreto 1083 de 2015, los proyectos que podrán participar en esta modalidad serán aquellos desarrollados y concluidos, previo a la entrega para la presentación de los trabajos según cronograma divulgado por el Grupo Interno de Trabajo

6.5. ESTIMULO EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS O SUS HIJOS

Podrán ser beneficiarios del estímulo educativo los empleados de carrera administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción, y Provisionales, o los hijos que se encuentren entre los cuatro (4) meses de edad y los veinticuatro (24) años, once meses (11), veintinueve (29) días.

La edad de los hijos se verificará tomando como referencia la fecha de cierre establecida en la convocatoria para la presentación de los documentos.

Este estímulo, será destinado a cubrir un porcentaje por concepto de gastos generados por los estudios que se encuentren adelantando.

La Vicepresidencia Administrativa y Financiera y el Grupo de Talento Humano, publicará anualmente la convocatoria pertinente, en la que se debe establecer el plazo y lugar para la recepción de los documentos y los requisitos para que los empleados públicos se postulen o postulen a un hijo(a) por familia y puedan acceder al programa de estímulo educativo de la respectiva vigencia, los cuales serán entre otros, los siguientes:

- Solicitud escrita del empleado público que aspire al estímulo educativo para él o para un hijo (a), radicada a través del sistema de correspondencia de la Entidad, la cual deberá dirigirse al Grupo de Talento Humano.
- Copia simple del documento de identificación (registro civil de nacimiento, tarjeta de identidad o cédula de ciudadanía, según corresponda)
- Certificación expedida por el establecimiento educativo que se encuentre legalmente autorizado por el Ministerio de Educación Nacional, en la que se indique entre otros, el periodo lectivo que está cursando el empleado o el hijo (a) correspondiente a la vigencia para la cual se solicita el apoyo para educación formal.

En dicha convocatoria, se dispondrá de la metodología de entrega de dicho estímulo y la población beneficiada.

El Grupo de Talento Humano, será el encargado de consolidar todas las solicitudes para la elaboración de un informe que contenga la relación de los empleados beneficiarios del estímulo educativo, o de los hijos(as) en el cual se identifiquen variables como: nombres y apellidos del empleado público, nombre del hijo(a), fecha de nacimiento, nivel que cursa, nombre institución educativa.

La Vicepresidencia Administrativa y Financiera expedirá el acto administrativo reconociendo y ordenando el gasto y el pago, previo cumplimiento de todos los requisitos exigidos en la convocatoria.

6.6. EDUCACIÓN FORMAL

Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

6.6.1. Beneficiarios del programa de educación formal

Este plan está sujeto a la disponibilidad presupuestal de la vigencia.

6.6.2. Requisitos para acceder al programa de educación formal

F. Versión 3
2022-09-23

Los requisitos para acceder al programa de educación formal serán los siguientes:

- a. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Agencia Nacional de Infraestructura no inferior a un (1) año.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de solicitud de acceso al programa de educación formal.
- c. Haber obtenido calificación de servicios sobresaliente en el año inmediatamente anterior a la solicitud de acceso al programa de educación formal.

6.6.3. Criterios para el otorgamiento de la financiación

- a. La Agencia Nacional de Infraestructura financiará el programa de educación formal solicitado teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos para acceder al beneficio, la disponibilidad presupuestal para la vigencia y el orden de radicación de la solicitud. Tendrán prioridad los funcionarios que en virtud de haber sido beneficiarios del programa de educación formal se encuentren adelantando programas de este tipo, sobre aquellos funcionarios que eleven nuevas solicitudes para iniciar un programa de esta índole, siempre y cuando se trate de períodos académicos del programa inicialmente financiado.
- b. El funcionario deberá presentar su solicitud mediante memorando dirigido a la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.
- c. Una vez finalizado cada período académico del programa de educación formal, el funcionario beneficiario deberá presentar nuevamente su solicitud para financiar el nuevo período académico.
- d. El solicitante deberá acreditar admisión al programa de educación formal del que pretende ser beneficiario, mediante la presentación de la orden de matrícula o certificado expedido por el centro académico donde va a realizar los estudios, en el que conste el monto de la matrícula, nombre, modalidad y duración del programa.
- e. El solicitante deberá aportar la fotocopia de la cédula de ciudadanía y RUT del Representante Legal del centro educativo donde pretende adelantar los estudios; fotocopia del RUT de la institución, certificación bancaria del centro educativo en el cual se deben consignar las sumas correspondientes, o cualquier otro tipo de documento que se requiera para el efecto según corresponda.
- f. El solicitante deberá suscribir una autorización de descuento de las prestaciones sociales por el monto de los recursos que serán girados por la Agencia Nacional de Infraestructura para financiar el programa de educación formal, para hacerla efectiva en los casos que se relacionan más adelante; dicha autorización deberá reposar en la hoja de vida.
- g. La Agencia Nacional de Infraestructura girará los recursos para financiar el programa de educación formal por período académico, sujetando el desembolso de los subsiguientes períodos a la acreditación por parte del funcionario

beneficiario, mediante un certificado de notas expedido por el centro académico de un promedio mínimo 4.0 sobre 5.0. En caso de tener otra escala de valoración de logros se aplicará una regla de tres simple.

- h. Los empleados del nivel Técnico Asistencial accederán a la financiación de programas de pregrado y posgrado; los empleados del nivel profesional, asesor y directivo solo podrán acceder a la financiación de programas de posgrado.

En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

6.6.4. Porcentaje de la financiación de la educación formal

La Agencia Nacional de Infraestructura financiará el programa de educación formal, para cada período académico, de acuerdo con el nivel jerárquico del solicitante, así:

Nivel Jerárquico	Porcentaje de Financiación
Directivo	50%
Asesor	70%
Profesional	90%
Técnico Asistencial	100%

El nivel jerárquico que se tendrá en cuenta para la financiación de la educación formal será al que pertenezca el empleado al momento de radicar su solicitud, sin perjuicio de la manera de la provisión del cargo. En el momento en que está situación cambie, el funcionario podrá solicitar mediante memorando dirigido a la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, la revisión del porcentaje de financiación cuando se trate de un nuevo período académico.

6.6.5. Giro de recursos

La Agencia Nacional de Infraestructura girará los recursos directamente al centro educativo de acuerdo con el programa y período académico solicitado por el empleado, siempre y cuando cumpla con los requisitos para acceder al programa de educación formal y de acuerdo con los criterios para financiación de esta.

6.6.6. Compensación

Los beneficiarios del programa de educación formal deberán realizar la compensación a la Agencia Nacional de Infraestructura prestando sus servicios a la Entidad, así:

MODALIDAD DE ESTUDIOS	DE	TIEMPO DE SERVICIO COMO COMPENSACIÓN
Pregrado		Por un tiempo igual al programa de estudios, que empezará a contabilizar a partir de la obtención del título de pregrado.
Posgrado		Por el doble del tiempo del programa de estudios, que se empezará a contabilizar a partir de la obtención del título de posgrado.

6.6.7. Perdida de la financiación

El funcionario que ha sido beneficiario del programa de educación formal perderá la financiación, si incurre en las siguientes situaciones:

- Quando se retire del servicio por cualquiera de las causales contempladas en las normas de empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.
- Quando el funcionario no obtenga en el período académico financiado un promedio mínimo de 4.0 sobre 5.0. En caso de tener otra escala de valoración de logros se aplicará una regla de tres simple. En esta situación el servidor no podrá volver a solicitar la financiación para el mismo programa de educación formal.
- Quando el funcionario se retire del centro educativo antes de finalizar el período académico del programa cursado. En esta situación el servidor no podrá volver a solicitar la financiación para adelantar estudios de educación formal.
- Quando el funcionario no acredite la obtención del promedio mínimo exigido en el literal b), mediante certificación expedida por el centro de estudios.
- Quando en contra del funcionario se haya proferido sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada.

6.6.8. Reintegro de la financiación

El funcionario deberá reintegrar a la Agencia Nacional de Infraestructura los recursos que han sido girados al centro educativo en razón del programa de educación formal del que ha sido beneficiario según la siguiente tabla:

SITUACIÓN EN LA QUE INCURRE EL FUNCIONARIO BENEFICIARIO

PORCENTAJE DE REINTEGRO

- Retiro del servicio por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del

100% de los giros efectuados por la Agencia Nacional de Infraestructura al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado hasta el momento del retiro.

<p>desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; por renuncia regularmente aceptada; por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; por cumplimiento de la edad de retiro forzoso; por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo; por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, antes de culminar el programa de educación formal financiado por la Entidad.</p>	
<p>b. Retiro del servicio por cualquiera de las causales enunciadas en el numeral anterior antes de compensar la totalidad del tiempo de servicio exigido.</p>	<p>80% de los giros efectuados por la Agencia Nacional de Infraestructura al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado.</p>
<p>c. Obtención del promedio inferior a 4.0 sobre 5.0 o su equivalente por regla de tres simple en un período académico del programa de educación formal que se financia al funcionario beneficiario.</p>	<p>100% del giro efectuado por la Agencia Nacional de Infraestructura para financiar dicho período académico del programa de educación formal.</p>
<p>d. Por retiro del centro educativo antes de finalizar el período o programa académico financiado por la Agencia.</p>	<p>100% del giro efectuado por la Agencia Nacional de Infraestructura para financiar la totalidad del programa cursado hasta el momento del retiro del centro educativo.</p>
<p>e. Sanción disciplinaria ejecutoriada por faltas gravísimas o graves al funcionario beneficiario del programa de educación formal.</p>	<p>100% de los giros efectuados por la Agencia Nacional de Infraestructura al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado hasta el momento de la imposición de la sanción.</p>
<p>f. Sanción disciplinaria ejecutoriada por faltas leves al funcionario beneficiario del programa de educación formal.</p>	<p>50% de los giros efectuados por la Agencia Nacional de Infraestructura al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado hasta el momento de la imposición de la sanción.</p>

El funcionario beneficiario del programa de educación formal no deberá reintegrar ningún porcentaje de los giros efectuados por la Agencia Nacional de Infraestructura al centro educativo pertinente, cuando el retiro se produzca por invalidez absoluta, por supresión del empleo o por muerte.

7. ENTIDAD DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales.

8. PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la Agencia Nacional de Infraestructura.

9. INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de estos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y Gestión.

Los indicadores para hacer la evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos son los siguientes:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Cobertura de las Actividades de Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.	Nro. de Personas que asistieron actividades del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos / Nro. total de servidores públicos.
Eficacia	Nro. de actividades ejecutadas / Nro. de actividades programadas

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA

10. EVALUACIÓN

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar discrecionalmente el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de bienestar e incentivos del 2022, de acuerdo con los formatos previstos en el sistema de calidad para las evaluaciones y seguimiento del Plan, para verificar la eficacia de estas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad.

11. PLAN DE ACTIVIDADES

Programa	Actividad
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
Factores Psicosociales	
Eventos deportivos y recreacionales	Torneo de Bolos
	Vacaciones Recreativas
	Conmemoración Amor y Amistad
Eventos artísticos y culturales	Cierre de Gestión
	Novena de Aguinaldos
Capacitaciones en artes y/o artesanías	Taller lúdico (Ej. Artes, Cocina Saludable, etc.)
Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa	Socialización Teletrabajo
Bienestar espiritual	Clase de meditación
Salas Amigas de la Familia Lactante	Capacitación y divulgación del programa SAFL
Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar	
Horarios flexibles para los servidores públicos	Socialización horarios flexible
	Chequera de tiempo
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Socialización de Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
Conmemoración día del abuelo(a)	Conmemoración día de los abuel@s
Día de la familia	Otorgar Descanso Compensado para Semana Santa
	Otorgar Descanso Compensado para Navidad y Fin de Año
	Zona de Bienestar
Día de la Niñez y recreación	Celebración día de los niñ@s
	Celebración de Halloween
Reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	Reconocimiento y felicitación por matrimonio
Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Campaña para el manejo del tiempo libre
	Feria Vacacional
	Feria del Emprendimiento
	Feria de la Vivienda
	Bienestar a la Carta
Calidad De Vida Laboral	
Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Conmemorar Día del Servidor Público
Reconocimiento a servidores públicos según su profesión	Reconocimiento según profesión
	Reconocimiento día de la secretaria
	Reconocimiento día del conductor
Celebración del día del Trabajo Decente	Conmemorar Día del Trabajo Decente
Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación	Taller Seminario Pre-pensionados

F. Versión 3
2022-09-23

laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.	Desvinculación Laboral Asistida
	Plan de Hospitalidad
Programas de estímulos e incentivos.	Otorgar Reconocimiento a los Mejores Funcionarios
	Otorgar reconocimiento al Mejor Equipo de Trabajo
	Otorgar auxilio educativo
Celebración de cumpleaños	Día libre remunerado
	Tarjeta de Cumpleaños
Entorno laboral saludable	Semana de la Salud
Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia	Club de lectura
	Enamórate de la lectura
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	ANI en Bici
Bilingüismo	English Room
EJE 2: SALUD MENTAL	
Higiene Mental	
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	Programa FelizMente
Estrategias de trabajo bajo presión	Socialización Área Protegida
	Estrategias de trabajo bajo presión
Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Postpandemia	
Prevención del sedentarismo	Olimpiadas Sector Transporte – Fomentar práctica deportiva
Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento	Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
Telemedicina Teleorientación psicológica	Campañas de atención, prevención y seguimiento personalizado (Psicología)
EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL	
Fomento De La Inclusión, Diversidad Y Representatividad	
Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Conmemoración Igualdad de Género
Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	Campaña de cultura inclusiva
Prevención A Situaciones Asociadas Al Acoso Laboral Y Sexual Y Al Abuso De Poder	
Actividades de identificación y detección y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Socialización de procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006.
EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	
Coordinación Interinstitucional	
Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Socialización programa SERVIMOS
Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar	
Ejecutar prácticas de clima laboral (liderazgo) y cultura organizacional.	Escuela de Liderazgo
	Caracterización Cultura ANI

EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
Creación De Cultura Digital Para El Bienestar	
Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito	Capacitación herramientas informáticas y analítica de datos

Se actualiza el Plan de Bienestar e Incentivos de acuerdo con la Ley 1960 del 2019, en lo que refiere al numeral 6.5 Estimulo Educativo para los empleados y sus hijos.

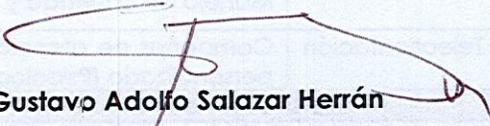
Asimismo, se actualiza el Eje 2: Salud Mental, y se incluye en "Prevención del Sedentarismo" la actividad de Olimpiadas del Sector Transporte. (Versión 2)

Se actualiza el Plan de Bienestar e Incentivos de acuerdo con las necesidades de clima laboral que emergen como parte del proceso de cambio que afronta la Agencia. Así, se hace necesario ajustar las actividades asociadas a Factores Psicosociales, Equilibrio Entre la Vida Laboral y Familiar y Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Postpandemia. (Versión 3)

Aprobó:


Elizabeth Gómez Sánchez
Vicepresidenta Gestión Corporativa

Revisó:


Gustavo Adolfo Salazar Herrán
Coordinador GIT Talento Humano

Elaboró:


Maria Delia Villota Quiroz
Contratista - GIT Talento Humano

F. Versión 3
 2022-09-23

Vicepresidencia de Gestión Corporativa
Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano