



PLAN

DE BIENESTAR E INCENTIVOS
INSTITUCIONALES TALENTO
HUMANO

2025





Francisco Ospina Ramírez
Presidente

Gustavo Adolfo Salazar Herrán
Vicepresidente de Gestión Corporativa

Sandra Patricia Pachón Bernal
Coordinadora GIT de Talento Humano

Deyssi Jurany Modera Figueredo
Gestor GIT de Talento Humano

Enero 2025

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	Marco Normativo	5
3.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	6
3.1	Objetivo General	6
3.2	Objetivos Específicos	6
4.	DIAGNÓSTICO	6
4.1	PREFERENCIA DE ACTIVIDADES	10
5.	BENEFICIARIOS	15
6.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	15
6.1	Equilibrio Psicosocial	15
6.2	Entorno laboral saludable - Salud Mental	18
6.3	Convivencia Social	18
6.4	Alianzas Interinstitucionales	19
6.5	Transformación Digital	19
7.	INCENTIVOS Y ESTÍMULOS	20
7.1	Requisitos Para Participar De Los Incentivos Institucionales	20
7.2	Mejor Servidor Público	20
7.3	Selección Mejores Equipos De Trabajo	22
7.4	Estímulo Educativo Para Los Empleados Y Sus Hijos	22
7.5	Educación Formal	23
7.6	Reconocimiento a La Trayectoria	23
8.	INTEGRIDAD Y ÉTICA	23
9.	ENTIDAD DE APOYO	23
10.	PRESUPUESTO	23
11.	INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	24
12.	EVALUACIÓN	24

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



13. PLANEACIÓN 2.025 -----24

1. INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Infraestructura es una Agencia Nacional Estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio de Transporte.

A través de su misión, de “Impulsar y desarrollar proyectos integrales de infraestructura concesionada para transformar territorios, vidas y propósitos de manera sostenible, resiliente e incluyente fortaleciendo el tejido social, la equidad y la competitividad del país” y el Plan Estratégico Institucional con las metas del cuatrienio invita a la generación de acciones que permitan el fortalecimiento de la entidad, para mejorar las condiciones de operación de la Agencia.

En búsqueda de una manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los planteamientos de su Plan Estratégico Institucional, la administración deberá desarrollar y potencializar su talento humano, a través de las estrategias encaminadas a mejorar las condiciones de vida de los funcionarios y sus familias, como también el fortalecimiento del clima y cultura laboral, con acciones sostenibles que aporte a la construcción del tejido social. En línea con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los resultados obtenidos del FURAG, este plan busca reforzar la cultura institucional y profundizar en la construcción de un sentido de pertenencia, motivación y productividad, elementos clave para potenciar la eficiencia organizacional, dando continuidad al trabajo realizado en años anteriores, sin embargo, se plantea un camino hacia un bienestar integral, que promueva la salud mental, el equilibrio psicosocial, la diversidad e inclusión, y la transformación digital, pilares fundamentales en la construcción de un entorno organizacional más ágil, inclusivo y colaborativo, además que le permitan al funcionario desarrollar sus labores en condiciones favorables que sigan construyendo y/o fortaleciendo su felicidad laboral.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Al certificarnos como **efr (Entidad Familiarmente Responsable)** se resalta que, para la Agencia Nacional de Infraestructura, el bienestar de su capital humano es un pilar fundamental y por esto la necesidad de seguir fortaleciendo, a través de la estrategia y prácticas para el ambiente laboral, relaciones de confianza, transparencia y empatía que permitan avanzar en la consolidación de un mejor lugar para trabajar y adoptar los valores esenciales en la vida del servidor público, centrándose en el ser humano y su desarrollo integral.

Para lo anterior y con base en el marco normativo, los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de bienestar, las situaciones identificadas frente al Plan de Mejoramiento por Procesos – PMP y Plan de Mejoramiento Institucional -PMI, los lineamientos de MIPG, FURAG, los lineamientos estratégicos definidos para el cuatrienio, los resultados de la percepción del clima laboral, caracterización de cultura y el ciclo de vida del funcionario y con la participación de sus empleados públicos, la Agencia Nacional de Infraestructura formula el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2025.

2. Marco Normativo

Para la construcción del Plan de Bienestar 2025, se acogen las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público los cuales son:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 909 de 2004: se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016: se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Ley 1952 de 2019 (artículo 37 numerales 4 y 5): se contemplan los derechos que tienen los servidores públicos.
- Ley 1960 de 2019: se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

3.1 Objetivo General

Desarrollar estrategias de bienestar enfocadas en “La Felicidad en el Trabajo”, mejorando la calidad de vida de los servidores y sus familias conforme el modelo “efr” – Empresa Familiarmente Responsable, prácticas y estrategias conforme las necesidades del personal, las cuales deberán estar en línea con los objetivos institucionales, fortaleciendo la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional, lo que potenciará tanto el desempeño individual como el trabajo en equipo, mejorando el ambiente laboral y la cultura organizacional que contribuyen al desarrollo integral humano y el logro de los objetivos institucionales.

3.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer las prácticas que promuevan un ambiente laboral y el desarrollo integral de los Empleados Públicos de la Agencia, que le permitan condiciones favorables y una cultura organizacional para el mejoramiento de la gestión institucional.
- Generar espacios en donde se fortalezca el vínculo de los empleados públicos con su núcleo familiar, equilibrando las dimensiones de conciliación de vida laboral, personal y familiar, a través de acciones participativas en los programas diseñados para tal fin.
- Fomentar a través de actividades y campañas la equidad de género que permita cerrar la brecha y avanzar en la construcción de tejido social.
- Continuar impulsando en la vigencia 2.025 los valores del Código de Integridad, mejorando los niveles de apropiación de estos en cada una de las actividades, fortaleciendo de esta manera, el clima laboral y la cultura organizacional generando sentido de pertenencia y calidez humana que impacte en el servicio a la ciudadanía y demás grupos de valor.

4. Diagnóstico

Para establecer las necesidades y expectativas de los servidores públicos, se realizó mediante diligenciamiento de encuesta en el mes de diciembre 2024, así mismo se tiene en cuenta la caracterización, en términos de género, estado civil, identidad sexual, rango de edad, para efectos de diseñar estrategias orientadas al fortalecer el bienestar del Talento Humano de la entidad.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

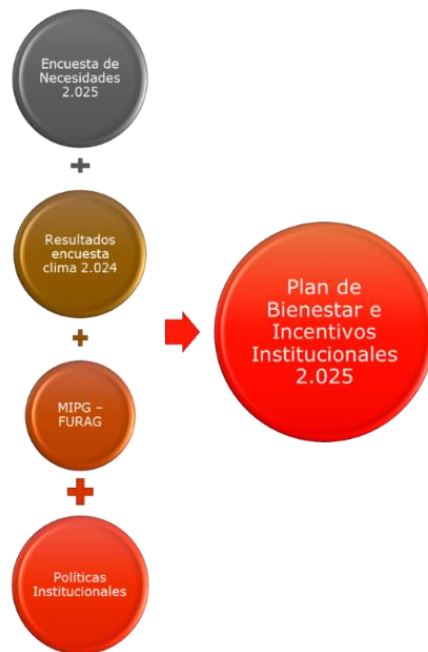
Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Así mismo, es fundamental el equilibrio de vida y se contempla a la familia y desde este enfoque se implementó y se obtuvo la certificación como empresa familiarmente responsable- erf. Identificando medidas de conciliación y el seguimiento en el uso y nivel de satisfacción.

Para el planteamiento del presente Plan se tuvo en cuenta la siguiente información:



Encuesta de identificación de necesidades de bienestar 2025

En la encuesta de "*Necesidades y expectativas para el Plan Estratégico de Talento Humano - 2025*" que se diseñó y aplicó en diciembre de 2024, con el objetivo de asegurar que las acciones del programa respondan a las necesidades reales de los colaboradores. A partir de los resultados obtenidos, se permitió la identificación de las áreas prioritarias para atender esas necesidades de manera efectiva y definir las estrategias a seguir.

Este cuestionario que contenía 54 ítems, en el que las preguntas 20 a la 23 y desde la 44 a la 53 buscaron la detección de necesidades de bienestar y el conocimiento de las medidas "erf" por parte de los Empleados Públicos de la ANI y se recibieron las respuestas de 165 empleados, que equivale al 75% del total de la planta activa en ese momento.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

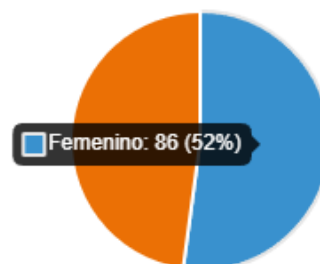
Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



A continuación, se presentan algunas de las estadísticas sociodemográficas de esta encuesta, así como el nivel jerárquico y la participación por dependencias.

Género.

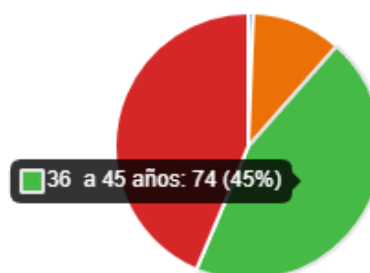
Femenino	86
Masculino	79
Otras	0



El 52% de las personas que atendieron la encuesta son de género femenino y el 48% corresponden a género masculino.

Rango de edad.

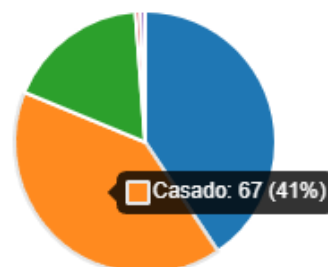
18 a 25 años	1
26 a 35 años	18
36 a 45 años	74
46 o más años	72



Sobre el rango de edad podemos indicar que el 45% de las personas que atendieron la encuesta se encuentran en el rango de 36 a 45 años y sólo 1 persona se encuentra en el rango de 18 a 25 años.

Estado civil.

Soltero	67
Casado	67
Unión libre	29
Viudo	1
Otras	1



En relación con el estado civil de las personas que atendieron la encuesta, el 41% son casados y en igual porcentaje son solteros, por encima del 18% con estado civil de unión libre.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

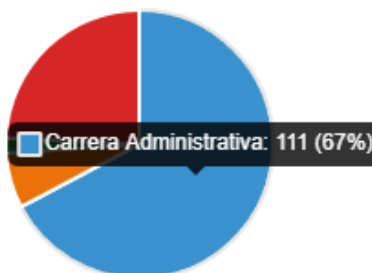
Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Tipo de vinculación.

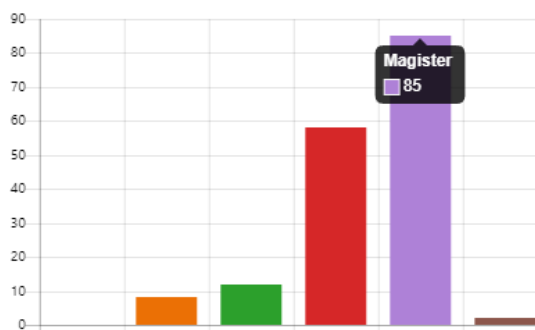
Carrera Administrativa	111
Provisional	11
Periodo de prueba	3
Libre nombramiento	40



Para el tipo de vinculación, el 67% corresponde a las personas que atendieron la encuesta son de carrera administrativa, 24% son de Libre nombramiento y Remoción, el 7% tienen un nombramiento provisional y solo el 2% está en periodo de prueba.

Máximo nivel educativo alcanzado.

Bachillerato	0
Técnico/Tecnólogo	8
Profesional	12
Especialista	58
Magister	85
Doctorado	2



85 de los empleados que diligenciaron la encuesta tienen estudios de maestría como máximo nivel de estudios alcanzados, 58 con nivel especialización, 12 profesional, 8 técnico/tecnólogo y 1 con nivel doctorado.

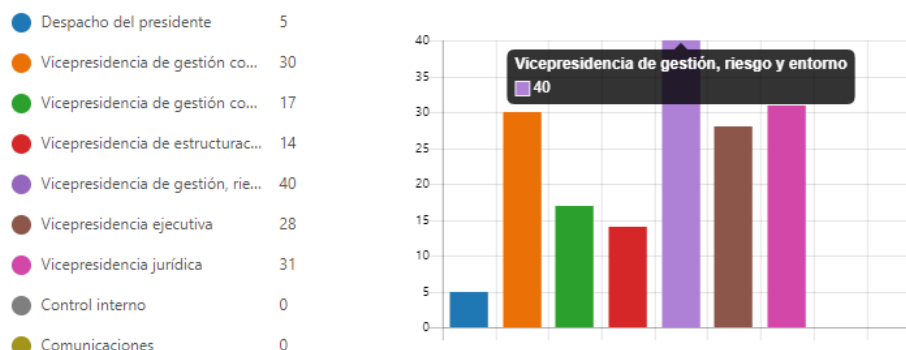
Vicepresidencia y/u oficina a la que pertenece.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



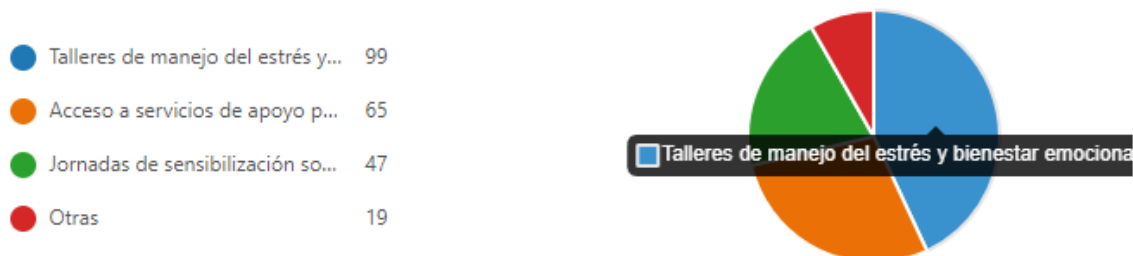
La gráfica anterior muestra que el área con mayor participación de colaboradores que atendieron la encuesta fue la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno.

Ahora, en los ítems correspondientes a la encuesta de necesidades se presentan los siguientes resultados:

4.1 Preferencia De Actividades

Programas de promoción y prevención sobre salud mental.

Para quienes atendieron la encuesta de necesidades, se tiene que el 44% cree que los talleres de manejo de estrés y bienestar emocional serían los programas más efectivos para fortalecer la salud mental en la entidad, sin embargo, el 28% considera efectivo tener acceso a servicios de apoyo psicológico, el 20% cree que se deben realizar jornadas de sensibilización sobre salud mental y el restante considera otras opciones.



Visita de alianzas interinstitucionales.

Agencia Nacional de Infraestructura

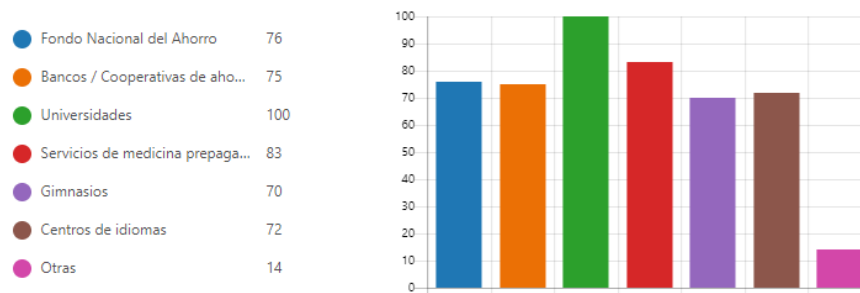
Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

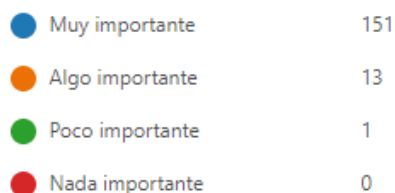


Sobre las visitas de alianzas interinstitucionales, en general se mantiene el interés en los servicios que se han venido realizando, con mayor interés en oferta de universidades, seguido por prestadores de medicina prepagada.



Importancia de las actividades para fortalecer el ambiente laboral.

Para este ítem, el 95% personas que respondieron la encuesta consideran muy importante que la entidad promueva actividades para fortalecer el ambiente laboral



Encuesta Modelo efr - Entidad Familiarmente Responsable



Bienvenida a
efr
certificado en conciliación

El modelo "efr" corresponde ser una entidad familiarmente responsable efr y la Agencia cuenta con certificado 2024-2026, para continuar fortaleciendo las

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

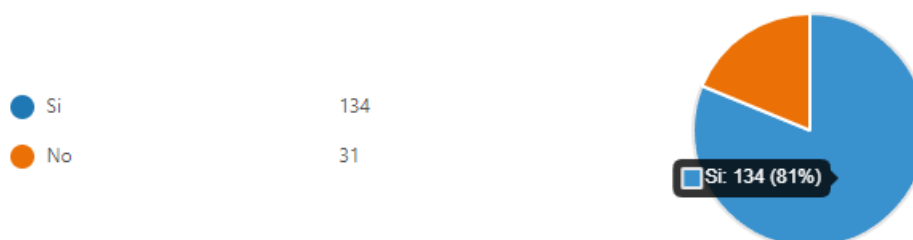
Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



prácticas de conciliación, desde la dirección de compromisos con los equipos y en especial, con las necesidades familiares y personales de los colaboradores de la entidad, sin desmejorar los niveles de la eficiencia y productividad institucional y por el contrario mejorando la motivación, el clima laboral para el logro de los objetivos de la Entidad.

En esta encuesta se abrió un espacio para medir el conocimiento de las medidas efr, que no son otra cosa más que el reconocimiento certificado de varios beneficios que se han venido desarrollando a lo largo de la vida de la ANI y que impactan directamente sobre la calidad de vida familiar y personal en un equilibrio con lo laboral de los colaboradores de la Agencia. Así pues, estas son algunas de las respuestas sobre efr:

45. ¿Conoce las medidas de bienestar establecidas en la Cartilla efr?



Por ejemplo, sobre la pregunta 45, en la gráfica anterior podemos ver que 134 personas indican el conocimiento de la cartilla de medidas efr, la cual seguiremos divulgando para apropiación de la población de la ANI.

El grupo de medidas efr de mayor preferencia para el 30% de los colaboradores que atendió la encuesta corresponde a las de flexibilidad temporal y espacial, seguida por el 22,5% que consideran las medidas de desarrollo personal y profesional muy cerca a las de apoyo a la familia con el 22%.



Por otra parte, la medida más relevante para el balance de vida personal, familiar y/o laboral, según los colaboradores que atendieron la encuesta, es el teletrabajo con un 61%.

Agencia Nacional de Infraestructura

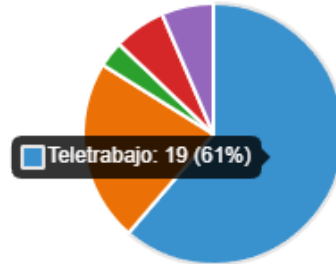
Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



● Teletrabajo	19
● Chequera de tiempo	7
● Día del cumpleaños	1
● Programas socioculturales	2
● Otras	2



El enfoque del modelo efr, permite para el plan de bienestar realizar el seguimiento bajo los estándares e indicadores de las medidas de conciliación y practicas laborales, con base en las siguientes oportunidades de mejora.

Oportunidades de mejora
(En la próxima evaluación se hará seguimiento de estas opciones de mejora)
• OM1. Aprovechar la nueva revisión de los requisitos legales para analizar medidas que ya están contempladas en la ley con el fin de poder reconocer que es lo "extra" que da la Entidad, así como la revisión de los beneficios obtenidos con el acuerdo colectivo 2024-2026, que puedan por ende modificar el catálogo de medidas. • OM2. Aunque se evidencian planes definidos para el cumplimiento de los objetivos, estos ganarían mayor relevancia si la organización pudiera contar con indicadores de gestión y cumplimiento con actualizaciones periódicas (por ejemplo, anuales) donde se reflejen las estrategias específicas de cada año para el abordaje de los resultados en función de las prioridades establecidas por el equipo técnico efr o el Mánager según los resultados obtenidos. • OM3: Aunque se evidencian actas de seguimiento del equipo técnico efr. definir la metodología, frecuencias de sesión y seguimiento a compromisos con el fin de que este proceso sea metodológico y periódico. • OM4: Ampliar y usar de mayor manera los canales de comunicación con gestión del talento humano para dar mayor frecuencia y alcance al Modelo efr, fortaleciendo espacios como los boletines, compañías de expectativas y la intranet.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



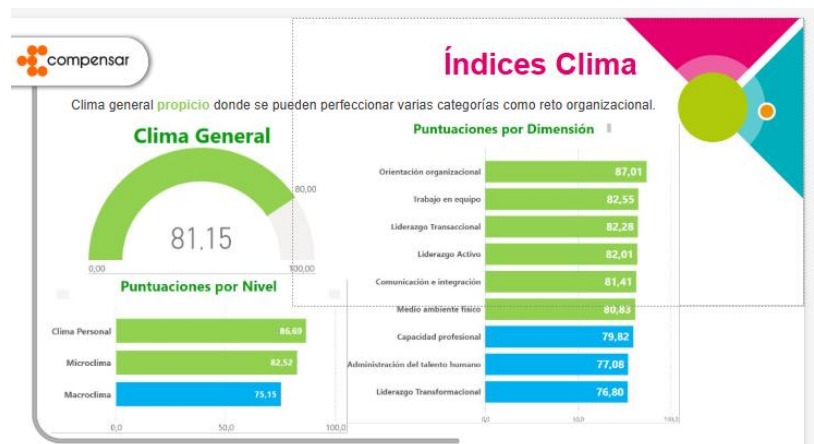
Intervención de Clima y Cultura Organizacional

Para la entidad en todo el proceso de transformación y adaptación al cambio de la planta de personal, teniendo en cuenta la antigüedad de la población es fundamental trabajar la cultura organización y el ambiente laboral.

De acuerdo con la medición realizada por la firma Great Place to Work en el año 2023, se estableció un plan de intervención bajo las expectativas de los mejores estándares para trabajar en Colombia, basado en el liderazgo.

En este sentido y para revisar el nivel de avance, se realizó con la Caja de Compensación Familiar Compensar se realizó la medición de clima laboral y Cultura organizacional, con la sensibilización para toda la planta de personal e igualmente la socialización de resultados.

El estudio tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación como el ambiente de trabajo y se validan las experiencias personales, necesidades particulares, expectativa y valores y de esta manera potenciar las oportunidades y desarrollar de mejora.



Fuente: Informe de resultados medición clima y cultura organizacional 2024

Se tienen en cuenta los aspectos a mejorar, que permitirá desarrollar el plan de intervención encaminado a fomentar un entorno de trabajo colaborativo, inclusivo y orientado hacia la excelencia, que promueva el compromiso, la innovación y el bienestar de nuestros empleados de cara a lograr los objetivos institucionales. Además, los lineamientos de MIPG, FURAG y los lineamientos estratégicos y las políticas institucionales definidos para el cuatrienio, hacen

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



parte de los insumos de este plan de bienestar e incentivos institucionales, así como los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de bienestar 2025.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar e incentivos para los empleados públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, abordará los siguientes cinco ejes estratégicos los cuales aportarán al bienestar integral a través de: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital y vocación por el servicio público.

Estrategias para desarrollar.

- Mantener el modelo efr, fortaleciendo el uso de las medidas de conciliación, evaluar el nivel de satisfacción.
- Lograr el 100% de ejecución de todas las actividades programadas en el plan de Bienestar e incentivos 2025.
- Promover el ambiente laboral con el apoyo de los líderes o gerentes encargados de los equipos de trabajo en actividades de integración, comunicación.
- Establecer el Comité de Bienestar y promover la participación en actividades asegurando la participación de los servidores públicos.

6.1 Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral, por lo que se analizan factores tanto laborales como extralaborales, como el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y la calidad de vida en el trabajo.

Para la Agencia, el componente psicosocial, de la mano de SST, estará orientado a fortalecer el sentido de pertenencia y el vínculo de los colaboradores con la organización. Además, hacer más humano el entorno laboral, reconociendo que las actividades recreativas y de ocio son clave para el bienestar de los empleados contribuyendo directamente a mejorar la eficiencia y productividad. (DAFP - 2020).

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



En este sentido y, en consecuencia, de la Certificación efr, se incluyen también las medidas de bienestar que son insumo de este modelo y que se encuentran en la Cartilla de Medidas efr - ANI.

No.	ACTIVIDADES GENERALES BIENESTAR 2.025
1	Intervención Clima laboral: Liderazgo, grupos/equipos/áreas de trabajo
2	Prácticas laborales y hospitalidad.
3	Medidas efr: Estímulos: Horario Flexible, Jornada Especial para Mujeres Embarazadas, Programa +Bici-CO2
4	Medidas efr: Chequera de Tiempo y Día libre de cumpleaños
5	Medidas efr: Reconocimiento y felicitación por logros (Ej.: matrimonio, grado de estudios superiores, nacimiento)
6	Medidas efr: Día de la familia: 2 días de permiso remunerado que se pueden incluir como compensatorios en los periodos descanso compensado de Semana Santa y Fin De Año.
7	Actividades de Integración: Caminatas Ecológicas, Portafolio de actividades CCF
8	Actividad Reconocimiento: Comités, Brigada, Deportistas, Servicio a la Ciudadanía, Pensionados.
9	Estímulo Educativo
10	Medidas efr – Incentivos Institucionales: Reconocimiento a los Mejores funcionarios y Mejor Equipo de Trabajo.
11	Fechas Especiales: Día de la secretaria Día de la infancia Día del Conductor Día del Servidor Público Día del Trabajo Decente Día de los niños / Halloween Aniversario ANI / Cierre de Gestión Compartir navideño Reconocimiento en el día de la profesión
12	Bienestar a la Carta
13	Medidas efr - Torneos Deportivos: Interno; Juegos de Integración para Servidores/as Públicos/as de la Función Pública; Juegos del Sector Transporte
14	Medidas efr: Vacaciones Recreativas hijos de funcionarios ANI

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



15	Capacitación y divulgación del programa Salas Amigas Familias Lactantes
16	Programa de Transición Laboral - Prepensionados
17	Socializar actividades para Programa de Bilingüismo
18	Apropiación Código de Integridad (socialización)
19	Actividad Integración de los Valores "En la ANI somos + Íntegros"

Atendiendo el Acuerdo Colectivo 2024-2026 suscrito el 04 de octubre de 2024 y adoptado mediante Resolución 20244030013625 de 2024, se contemplan los siguientes beneficios para los Empleados públicos de la Agencia nacional de Infraestructura:

1. Se concederá por antigüedad a los empleados públicos, 1 día de descanso remunerado por año a quienes a la fecha de suscripción del acuerdo colectivo, es decir, 04 de octubre de 2024, hayan cumplido 3 años de vinculación en la entidad de manera ininterrumpida; el cual será concedido a partir del día en que el servidor cumpla el requisito y en caso de ocurrir en día no hábil, podrá ser disfrutado al día hábil siguiente o, en su defecto, durante el mes siguiente en que se cause; en todo caso, no podrá coincidir con su periodo de vacaciones y solo durante la vigencia del presente acuerdo. Dicho descanso se otorgará conforme a las necesidades del servicio y en acuerdo con su jefe inmediato.

A partir de los 10 años de servicio en la entidad, se concederán 2 días por año que deberán tomarse en el mismo año de su cumplimiento o podrán ser tomados con antelación de su periodo de vacaciones y no al finalizar estas y solo durante la vigencia del presente acuerdo. En todo caso, dicho descanso se otorgará conforme a las necesidades del servicio y en acuerdo con su jefe inmediato.

En cumplimiento y bajo los mismos requisitos, se otorgará 1 día adicional -para un total de 3 días- a los empleados que se encuentren en condición de prepensión.

2. Estímulo a los empleados públicos con funciones exclusivas de servicio de atención al ciudadano que se encuentren en el primer nivel de servicio o por fuera del nivel de atención un (1) día semestral remunerado que podrán ser acumulables para el segundo semestre de cada año.
3. Permiso remunerado a los empleados de la ANI, cuando medie justa causa por luto, en situaciones diferentes a las contempladas en la Ley 1635 de

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



2013, hasta por 3 días hábiles, de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

4. Con el objeto de que los empleados públicos puedan destinar el resto del día en actividades propias de su bienestar o familia, se acordó el "Día ANI", para lo cual, el segundo viernes de cada mes, será jornada laboral continua de 7:00 a.m. a 2:00 pm. En caso de coincidir con día festivo o día cívico, se trasladará a viernes inmediatamente siguiente.

6.2 Entorno laboral saludable - Salud Mental

En este eje que comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los empleados públicos 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).

En este eje, en trabajo conjunto con SST, abordaremos los puntos importantes que nos llevan a tener una salud física y mental óptima.

- **Semana de la Salud:** Realizar actividades que promuevan la salud física y mental de los funcionarios.
- **Sesiones de Hábitos y Estilos de Vida Saludable:** En estos espacios se tiene como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, que les permita sentirse bien.
- **Bienestar Mental:** Este espacio tiene como objetivo que los funcionarios aprendan técnicas que contribuyan a su bienestar mental como: técnicas de relajación, respiración, manejo del duelo, entre otros.

6.3 Convivencia Social

En este eje se hace referencia a las acciones que fomenten la inclusión, diversidad y representatividad con acciones como:

- Reconocimiento de la Diversidad: en este sentido, se conmemorará la diversidad e inclusión con campañas y otras estrategias de sensibilización para la inclusión, diversidad y equidad de género. Así mismo, se promoverá la diversidad de género, raza, cultura, entre otros durante la vigencia.
- Actualización de la base de datos de acuerdo con los criterios que sean requeridos en la evaluación de FURAG.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



6.4 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. (DAFP, 2020)

Se proponen acciones como:

- Feria/Visitas de Servicios (Promoción adquisición de Vivienda y Turismo): El propósito será ofrecer información acerca de programas de vivienda que ofrece el mercado a todos los empleados públicos de la Entidad, con el ánimo de apoyar el proceso de compra de vivienda propia con entidades aliadas como el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades relacionadas, además de otros servicios como Turismo y recreación.
- Programa SERVIMOS: Promover el Programa Servimos al que tienen acceso todos los funcionarios de la entidad para que puedan reconocer los beneficios y disfrutar de una oferta de Bienestar ampliada.
- Gestores de Talento Humano: Aliados de las diferentes áreas de la Agencia que facilitan la movilización de la información que se produce en Talento Humano, además de ser enlaces con las áreas.
- Visita de oferta de servicios de Salud: Medicina prepagada, domiciliaria y de planes complementarios.

6.5 Transformación Digital

Teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar en pro del bienestar una creación de cultura digital y analítica de datos para el bienestar, así como la creación de ecosistemas digitales. 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. (DAFP, 2020). Se sugieren actividades como:

- Ecosistemas Digitales: envió de información por Teams y otras herramientas de información y comunicación, en los que todos los colaboradores tienen acceso a información de relacionada con los temas de Bienestar con el apoyo del grupo de comunicaciones internas.



- Promover el desarrollo habilidades para trabajo colaborativos, inteligencia artificial y metodologías ágiles, a través de aliados como la Caja de Compensación Familiar.

7. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

Para la vigencia 2025, se continuará con el desarrollo de las convocatorias a fin de otorgar un incentivo dirigido a los servidores con el objetivo de propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida laboral.

7.1 Requisitos Para Participar De Los Incentivos Institucionales

Los empleados públicos deberán reunir los siguientes requisitos establecidos en la norma 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.

7.2 Mejor Servidor Público

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, de acuerdo con la normatividad vigente.

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano presentará ante la comisión de personal, de acuerdo con los requisitos a los mejores empleados por nivel jerárquico, entre quienes hayan cumplido con los tres requisitos indicados en el párrafo anterior.

De acuerdo con la verificación por la Comisión de Personal y conforme a la normatividad vigente, se definieron los factores de desempate de acuerdo con el nivel del servidor público, así:



Todos los niveles

Factor de desempate	# máx. puntos
Participación en el Plan de Capacitación de la vigencia en la que se elige el mejor servidor público	10
Participar, durante la vigencia en que se elige el mejor empleado del año, en la Brigada de Emergencia de la ANI	10
Participar en las actividades deportivas de bienestar convocadas y ejecutadas por el GIT de TH	10
Haber obtenido durante el año un título profesional a nivel de pregrado o posgrado en universidades oficialmente reconocidas.	10

Niveles Asesor (carrera administrativa y Libre Nombramiento y Remoción),
profesionales

Factor de desempate	# puntos máx.
Participar de manera efectiva y activa durante la vigencia respectiva como auditor interno de la entidad	10
Aporte significativo a la Entidad debidamente soportado articulo publicados y/o participación como, conferencista, panelista en seminarios, foros entre otros en nombre de la ANI	10

Niveles Asesor (carrera administrativa y Libre Nombramiento y Remoción),
profesionales y técnicos asistenciales (carrera administrativa y Libre
Nombramiento y Remoción).

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Factor de desempate	# máx. puntos
Haber participado como candidato durante el año en el que se elige el mejor empleado del año en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comisión de Personal o Comité de Convivencia Laboral	10

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 seleccionados como mejor empleado por nivel jerárquico y la Comisión de Personal.

7.3 Selección Mejores Equipos De Trabajo

Se otorgará el incentivo 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 empleados públicos, el impacto de los resultados del proyecto en el que hacer de la entidad, así como el trabajo en equipo.

No se considerarán proyectos formulados que no hayan sido ejecutados, en aplicación de esta norma, solo se considerarán proyectos que se encuentren desarrollados y que tengan posibilidad de adaptarse e implementarse en otras dependencias o áreas de trabajo.

La entidad divulgará la convocatoria para este incentivo con las condiciones y requisitos.

7.4 Estímulo educativo para los empleados y sus hijos

La Vicepresidencia de Gestión Corporativa 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 y puedan acceder al programa de estímulo educativo de la respectiva vigencia.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



7.5 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.

El otorgamiento de estímulos educativos y sus hijos se hará extensivo a los servidores públicos vinculados en provisionalidad única y exclusivamente si los recursos dispuestos para este fin resultan suficientes y exceden los recursos necesarios para el apoyo de la educación de los servidores con derechos carrera y apoyo educativo de sus hijos, no obstante, la entidad realizara las gestiones presupuestales que permitan una mayor cobertura.

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

7.6 Reconocimiento a La Trayectoria

Con el fin de reconocer la labor de los funcionarios y exaltar a quienes han representado la institucionalidad de la Entidad, a través del tiempo y la vivencia de los valores de la ANI, se realiza un reconocimiento social en el mes de noviembre y diciembre.

8. Integridad y Ética

Con el fin de desarrollar un trabajo sincronizado en la gestión estratégica del talento humano, el presente plan de bienestar trabaja el fortalecimiento de la cultura de integridad, afianzando los valores de la Agencia a través de sus campañas y actividades que permiten apropiarlos en la cotidianidad y en las diferentes formas de interacción con los grupos de interés en el ámbito interno y externo, permitiendo cerrar brechas a través del trabajo de todos.

9. 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.

10. Presupuesto

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Los recursos para la ejecución del plan serán destinados de acuerdo con el presupuesto autorizado para la vigencia y normatividad, para efecto de propuestas o sistemas de estímulos pecuniarios estarán sujetos a disponibilidad presupuestal, sin embargo, mediante alianzas se promueve los servicios que favorezcan e impacten en la calidad de vida de los empleados públicos.

11. Indicadores del Plan de Bienestar E Incentivos

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 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

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

12. 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 Institucionales del 2025, de acuerdo con los indicadores propuestos evaluar el nivel de impacto y satisfacción, para verificar la eficacia de estas.

En este proceso de evaluación se realiza un seguimiento trimestral, así como la ejecución contractual con la Caja de Compensación y conforme los resultados se proponen ajustes o modificaciones que aporten al bienestar de los Servidores Públicos.

13. Planeación 2025

El cronograma de actividades en programación fechas especiales, actividades deportivas, socioculturales y sistema de estímulos hace parte integral del presente plan, evaluando el impacto en el desarrollo de la actividad e implementando mejoras para la satisfacción de los empleados públicos.