



Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales Talento Humano 2023



**Agencia Nacional de
Infraestructura**

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2023

William Fernando Camargo Triana
Presidente

Gustavo Adolfo Salazar Herrán
Vicepresidente de Gestión Corporativa

Sandra Patricia Pachón Bernal
Coordinadora del GIT de Talento Humano

María Delia Villota Quiroz
Contratista GIT de Talento Humano

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	MARCO NORMATIVO	5
3.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	7
3.1.	OBJETIVO GENERAL	7
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
4.	DIAGNOSTICO	8
5.	BENEFICIARIOS	13
6.	AREAS DE INTERVENCIÓN	13
6.1.	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	13
6.2.	SALUD MENTAL	15
6.3.	CONVIVENCIA SOCIAL	16
6.4.	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	16
6.5.	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	16
7.	INCENTIVOS Y ESTIMULOS	17
7.1.	REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES	17
7.2.	MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	17
7.3.	SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	18
7.4.	ESTIMULO EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS O SUS HIJOS	18
7.5.	EDUCACIÓN FORMAL	19
7.6.	RECONOCIMIENTO A LA TRAYECTORIA	19
8.	INTEGRIDAD Y ETICA	19
9.	ENTIDAD DE APOYO	19
10.	PRESUPUESTO	19
11.	INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	20
12.	EVALUACIÓN	20
13.	PLANEACIÓN 2023	21

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.

Es así como, para responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los planteamientos de su Plan Estratégico Institucional, la administración debe 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 y le permitan al funcionario desarrollar sus labores en condiciones favorables que conduzcan a su felicidad laboral.

Así mismo, para la Agencia Nacional de Infraestructura, el bienestar de su capital humano es un pilar fundamental, de ahí la importancia de fortalecer a través de la estrategia de felicidad 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.

Para lo anterior y con base en el marco normativo, los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles, 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 clima laboral, caracterización de cultura y el ciclo de vida del funcionario y con la participación de sus servidores, la Agencia Nacional de Infraestructura formula el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2023.

2. 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 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

- **Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.
- **Artículo 2.2.10.6.** 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.

3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

3.1.OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias de bienestar enfocadas en “La Felicidad en el Trabajo”, mejorando la calidad de vida de los servidores y sus familias a través de programas de reconocimiento, educación, recreación y deporte, salud física y mental, fortaleciendo

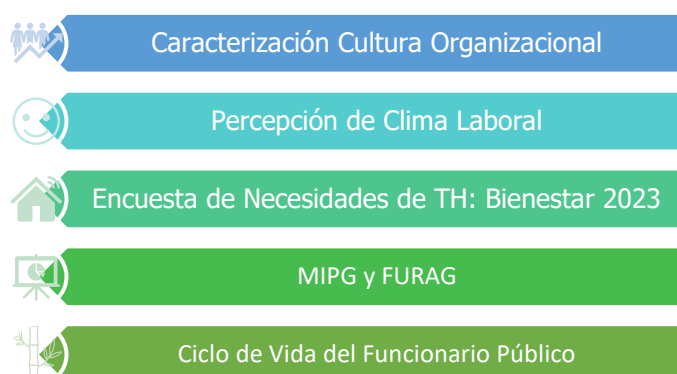
el ambiente laboral y cultura organizacional que aportan al desarrollo humano y el logro de los objetivos institucionales.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer “**La Felicidad en el Trabajo**” a través de los programas, que le permitan al funcionario sentirse motivados y reconocidos, mejorando y avanzando así, en la construcción de un mejor lugar para trabajar.
- Crear espacios en donde se fortalezca el vínculo del servidor público con su núcleo familiar, mediante el fomento de la conciliación vida laboral y familiar, como también de actividades que mejoren su calidad de vida.
- Fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- Fomentar a través de actividades y campañas la equidad de género que permita cerrar la brecha y avanzar en la construcción de tejido social.

4. DIAGNOSTICO

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

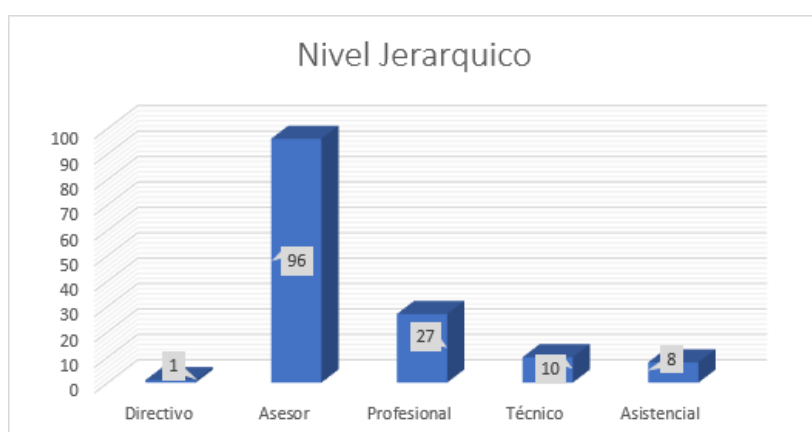


Durante la vigencia anterior se realizó la caracterización de cultura, ejercicio que permitió identificar cuáles son las áreas de ajuste y cómo dirigir el cambio para alcanzar los objetivos institucionales. Así mismo, dentro de la encuesta de necesidades de Talento Humano, se incluyeron preguntas relacionadas con la percepción del clima laboral, que permitieron identificar los aspectos relevantes a trabajar con el fin de continuar posicionando a la Agencia como uno de los mejores lugares para trabajar. Así mismo, 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 y los lineamientos estratégicos definidos para el cuatrienio, hacen parte de los insumos para la construcción del presten plan de bienestar e incentivos institucionales.

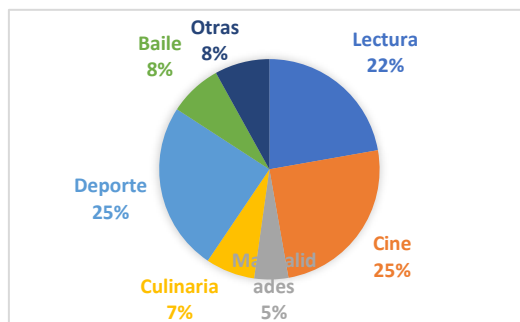
Frente al diagnóstico de necesidades que buscó conocer la percepción y necesidades de bienestar en la Entidad, tanto de manera individual como grupal, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa diseñó la “ENCUESTA DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN” compuesta por cincuenta y tres (53) preguntas, de las cuales y además de los aspectos demográficos, los ítems 23 al 38 buscaron la detección de necesidades de bienestar de los Servidores Públicos de la ANI.

Esta encuesta se dispuso de manera virtual entre los meses de noviembre y diciembre de 2022, con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores, arrojando una participación de 142 funcionarios, que equivale a un 60% del total de la planta activa en ese momento, así:



A continuación, se expone las preferencias de actividades:

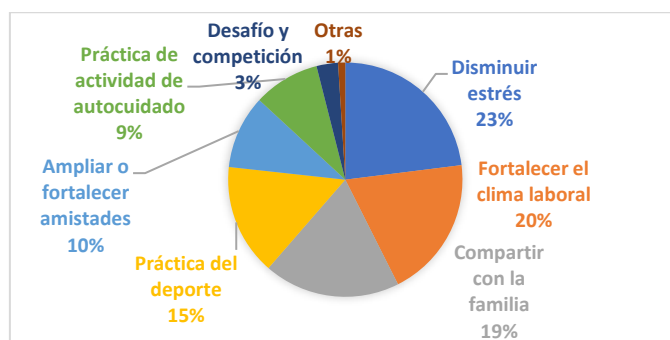
- PREFERENCIAS DE ACTIVIDADES EN TIEMPO LIBRE



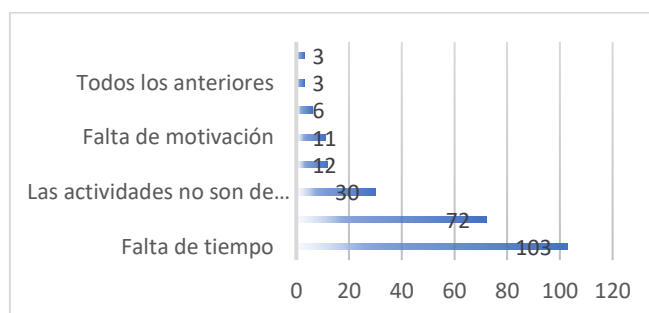
De los 142 encuestados, las actividades que prefiere realizar en tiempo libre están relacionados con cine (90), deporte (89) y lectura (80).

- MOTIVACIÓN PARA PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Al preguntar en la encuesta por la mayor motivación para participar en las actividades de bienestar se evidencia que la disminución de estrés, el fortalecimiento del clima laboral y el compartir con la familia son las principales motivaciones, como se muestra en la gráfica a continuación.

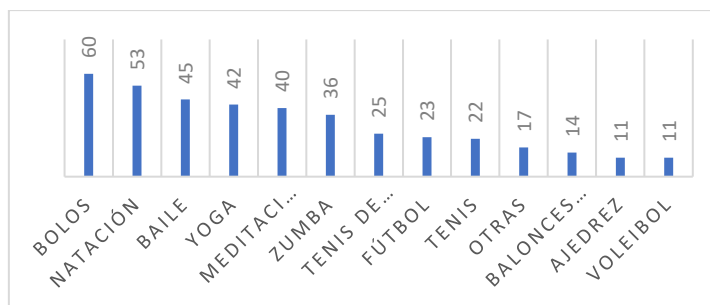


Así mismo, al preguntar por los principales motivos por los cuales no participa en las actividades de bienestar, los funcionarios contestaron que es la falta de tiempo y la carga laboral, como se muestra en la imagen que se visualiza a continuación:



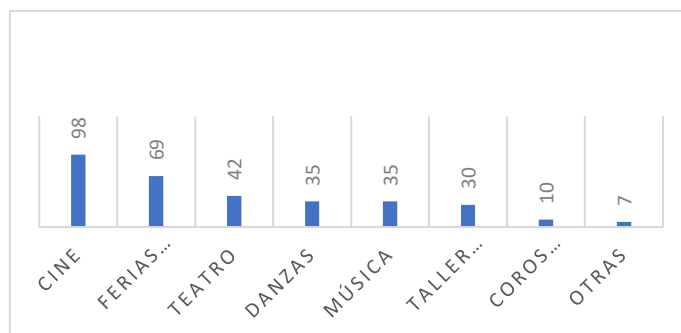
- PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

De las actividades deportivas se evidencia una mayor preferencia en Bolos, Natación y Baile. A continuación, la gráfica donde se evidencia la participación.



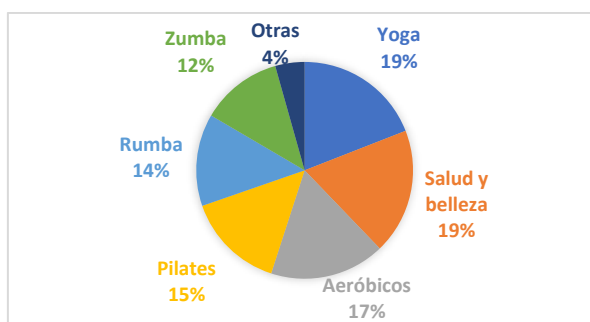
- PREFERENCIA DE ACTIVIDADES CULTURALES

Frente a la pregunta de cuál es la preferencia de los funcionarios en las actividades culturales: cine, ferias gastronómicas y teatro ocupan los primeros lugares. A continuación, la gráfica donde se evidencia la participación.



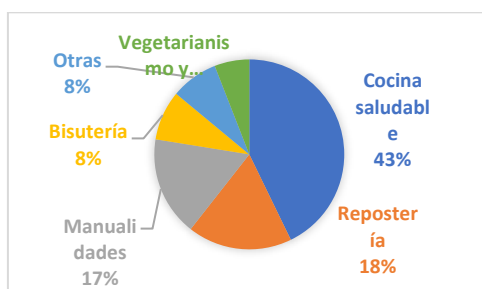
- PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO

De las actividades de autocuidado se evidencia una mayor preferencia en Yoga, salud y belleza y aeróbicos. A continuación, la gráfica donde se evidencia la participación.



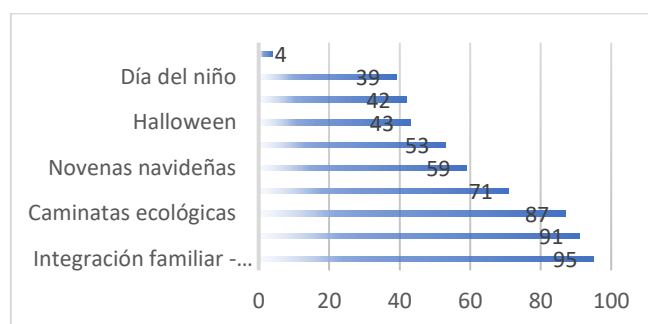
- PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE

Denota una alta preferencia por cocina saludable seguido por repostería y manualidades



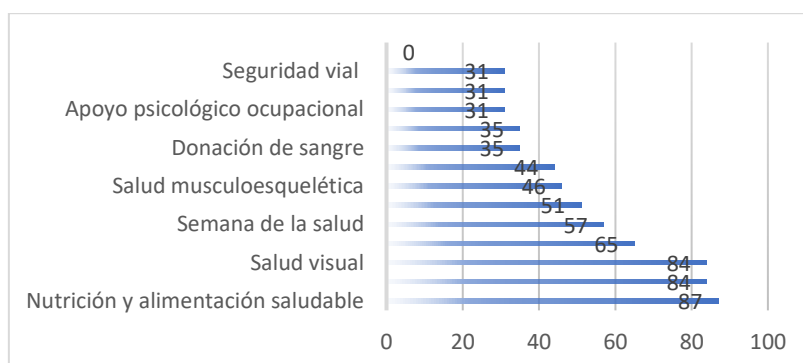
- PREFERENCIA DE ACTIVIDADES FAMILIARES

Respecto a las actividades para desarrollar en familia, Integración familiar tardes de cine o teatro (95) día de la familia (91) y caminatas ecológicas (87) denotan una mayor preferencia por parte de los funcionarios, como se evidencia en la imagen a continuación.



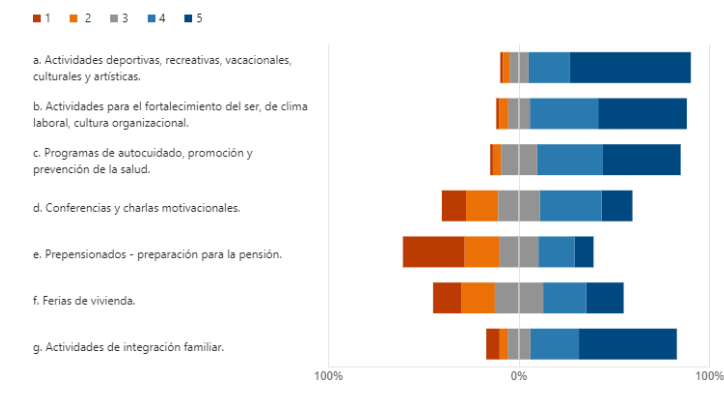
- PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Al preguntar por la preferencia en actividades relacionadas con la promoción y prevención de la salud, se evidencia una mayor preferencia en Salud Visual, Jornadas de Vacunación y Prevención de enfermedades cardiovasculares.



- SUGERENCIAS DE PRIORIDADES EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Con el fin de entender cuál es la prioridad que le dan los funcionarios a las actividades de bienestar, se evidencia que las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, ocupan el primer lugar, seguido de las actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral y cultura organizacional, continuando finalmente con las actividades de integración familiar.



Adicionalmente, dentro del diagnóstico de necesidades de necesidades de bienestar, se tuvo en cuenta las sugerencias emitidas directamente por las Vicepresidencias de Estructuración, Jurídica, Ejecutiva, Planeación, Riesgos y Entornos, así como la Oficina de Control Interno y equipo de Control Interno Disciplinario, dada la importancia de involucrar a los líderes en el fortalecimiento del clima laboral de los equipos de trabajo en la vigencia 2023.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, independientemente de su tipo de vinculación y su grupo familiar.

6. AREAS DE INTERVENCIÓN

6.1.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 de 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. (DAFP, 2020)

Estrategia / Actividad
Construcción de Iniciativas para fortalecimiento clima laboral
Plan de Hospitalidad
Medición Clima Laboral
Intervención Clima laboral: Estilo de Liderazgo, etc.
Atención Personalizada a Equipos con actividades como: Talleres, manualidades, yoga, etc.
Teletrabajo, Horario Flexible, Jornada Especial para Mujeres Embarazadas
Chequera de Tiempo y Día libre de cumpleaños
Día de la familia
Actividades de Integración familiar
Celebración día de los niños(as)
Reconocimiento y felicitación por logros (Ej.: matrimonio, estudios, nacimiento)
Feria Servicios: Caja de Compensación / Fondo de Pensiones, Cesantías y Bancos
Bienestar a la Carta
Conmemorar Día del Servidor Público y Conmemorar Día del Trabajo Decente
Reconocimiento según profesión: Día de la secretaria, Día del Conductor, Día del Servicio al Ciudadano, etc.
Torneo Deportivo Interno
Vacaciones Recreativas y Zona de Bienestar

Capacitación y divulgación del programa Salas Amigas Familias Lactantes
Entorno Laboral Saludable
Programa de Incentivos: Reconocimiento a los Mejores funcionarios, Mejor Equipo de Trabajo y Reconocimiento a la Trayectoria
Estimulo: Educativo y +Bici – CO2
Programa de Bilingüismo
Gestión de Cambio y Transición de Carrera: (Desvinculación asistida y Pre pensionados)
Apropiación Código de Integridad
Compartir Navideño
Cierre de Gestión

6.2. 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. (DAFP, 2020)

Estrategia / Actividad
Estrategias mantenimiento salud mental, resiliencia y trabajo en entornos cambiantes.
Prevención del sedentarismo y hábitos saludables

6.3. CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (DAFP, 2020)

Estrategia / Actividad
Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad, equidad, tejido social y trabajo colaborativo.
Sensibilización de procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006.
Programa Estado Joven y políticas de empleo público.

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)

Estrategia / Actividad
Programa SERVIMOS
Alianzas y prácticas de sostenibilidad
Gestores de Talento Humano

6.5. 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. (DAFP, 2020)

EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL
--

Capacitación herramientas informáticas y analítica de datos

7. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

7.1. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Los servidores 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 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, de acuerdo con la normatividad vigente.

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

De acuerdo con la sesión ordinaria de la Comisión de Personal del 20 de enero de 2023, se definieron los factores de desempate, así:

Factor Desempeño	Variable	Puntaje
No haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	10
Desarrollo de productos para la Gestión del Conocimiento de la Entidad (PAE y Grupos de Investigación)	Año anterior y vigencia actual.	10
Participación en capacitaciones certificables del PIC.	Año anterior y vigencia actual.	2 puntos por capacitación
Integrante de brigada y auditor interno de la entidad.	Año anterior y vigencia actual.	5

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.

7.3. 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.

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

7.4. ESTIMULO EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS O 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.

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.

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 ETICA

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 cotidianeidad 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

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.

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:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	META
Cobertura	Nro. de Personas que asistieron actividades del Plan de Bienestar e Incentivos / Nro. total de servidores públicos.	1 vez año al finalizar la vigencia	100%
Cumplimiento	Nro. de actividades ejecutadas / Nro. de actividades programadas	1 vez año al finalizar la vigencia	100%
Satisfacción	Aplicación de la evaluación de satisfacción	Por actividad	Obtener porcentaje mayor a 4

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 2023, 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.

13. PLANEACIÓN 2023

El cronograma de actividades hace parte integral del presente plan.