

# PLAN

DE BIENESTAR E INCENTIVOS  
INSTITUCIONALES TALENTO  
HUMANO

# 2024



**AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**  
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

**Carolina Jackeline Barbanti Mansilla**  
Presidente (e)

**Gustavo Adolfo Salazar Herrán**  
Vicepresidente de Gestión Corporativa

**Sandra Patricia Pachón Bernal**  
Coordinadora del GIT de Talento Humano

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	Marco Normativo.....	5
3.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DDE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	7
3.1	OBJETIVO GENERAL.....	7
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4.	DIAGNÓSTICO.....	8
5.	BENEFICIARIOS.....	17
6.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	17
6.1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	17
6.2	SALUD MENTAL.....	19
6.3	CONVIVENCIA SOCIAL.....	19
6.4	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.....	20
6.5	TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	20
7.	INCENTIVOS Y ESTÍMULOS.....	21
7.1	REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INTITUCIONALES.....	21
7.2	MEJOR SERVIDOR PÚBLICO.....	21
7.3	SELECCIÓN MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.....	22
7.4	ESTÍMULO EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS Y SUS HIJOS.....	22
7.5	EDUCACIÓN FORMAL.....	22
7.6	RECONOCIMIENTO A LA TRAYECTORIA.....	22
8.	INTEGRIDAD Y ETICA.....	23
9.	ENTIDAD DE APOYO.....	23
10.	PRESUPUESTO.....	23
11.	INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	23
12.	EVALUACIÓN.....	24
13.	PLANEACIÓN 2024.....	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.

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 y prácticas para fortalecer 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 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 la percepción del 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 2024.

## 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 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.

## 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 integral humano, el sentido de pertenencia y el logro de los objetivos institucionales.

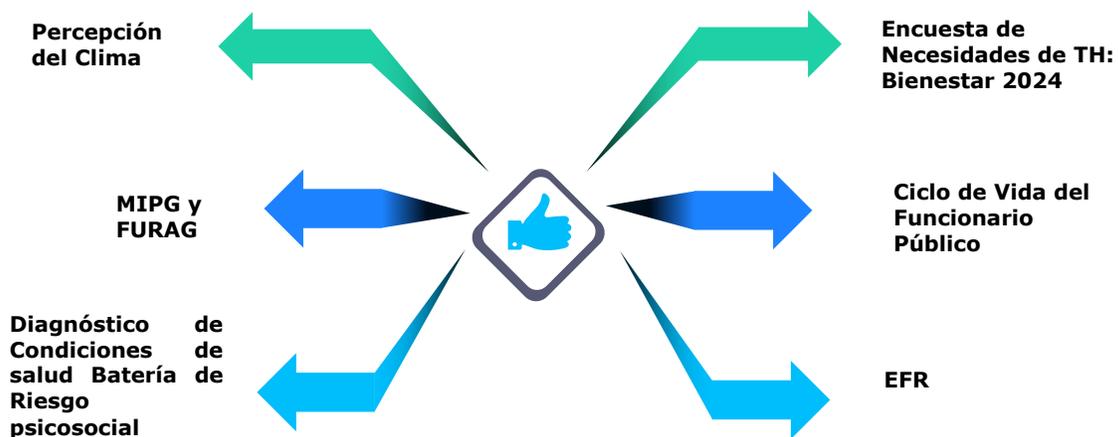
### 3.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer e implementar prácticas que promuevan un ambiente laboral y el desarrollo integral de los servidores, 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 servidores 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.
- Armonizar en la vigencia 2024 los valores del Código de Integridad generando apropiación de los mismos en cada una de las actividades, fortaleciendo de esta manera, el clima laboral y la cultura organizacional para generar sentido de pertenencia y calidez humana que aporte a la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

## 4. DIAGNÓSTICO

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

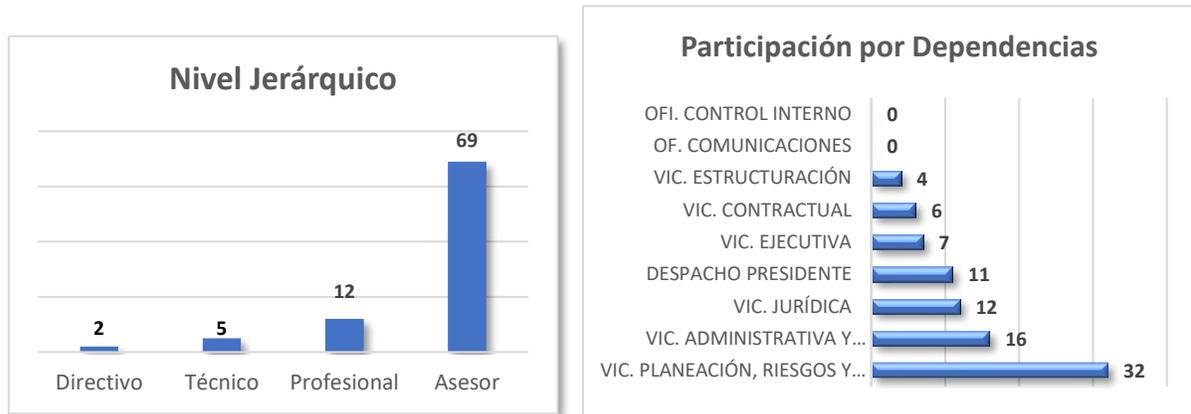


Se realizó la medición de percepción del clima laboral a través de Grace place To Work, en esta se identificaron aspectos relevantes a trabajar con el fin de continuar posicionando a la Agencia como uno de los mejores lugares para trabajar. Así mismo, los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades 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 presente plan de bienestar e incentivos institucionales.

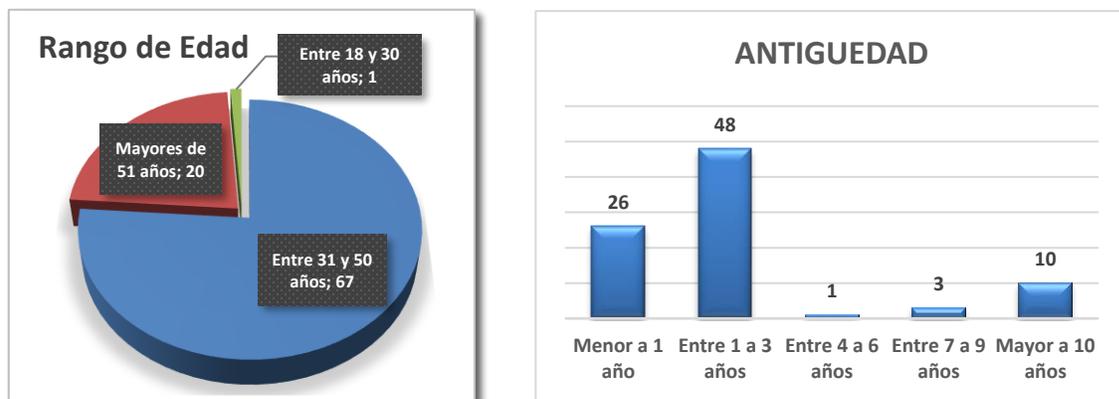
Frente al diagnóstico de necesidades que buscó conocer la percepción y necesidades de bienestar en la Entidad, tanto de manera individual como grupal, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia de Gestión

Corporativa diseño la "ENCUESTA DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN" compuesta por veinte y cuatro (24) preguntas, de las cuales y además de los aspectos demográficos, los ítems 04 al 15 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 2023, arrojando una participación de 88 funcionarios, que equivale a un 39% del total de la planta activa en ese momento, así por nivel jerárquico, participación por dependencias, edad y antigüedad.



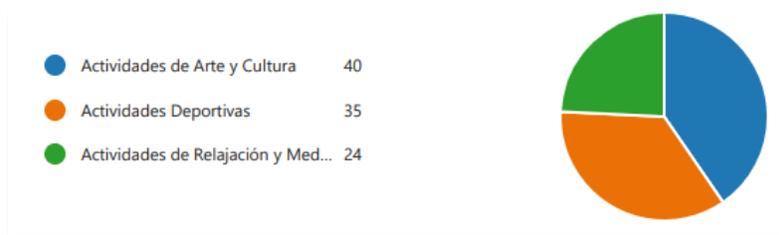
La gráfica permite evidenciar que el área y nivel jerárquico de mayor participación fue la Vicepresidencia de Planeación Riesgos y entornos y el nivel asesor.



Respecto a la edad se evidencia que el mayor porcentaje de población que respondió la encuesta se encuentra en un rango entre 31 a 50 años; y frente a la antigüedad se refleja que el mayor porcentaje se ubica entre 1 a 3 años.

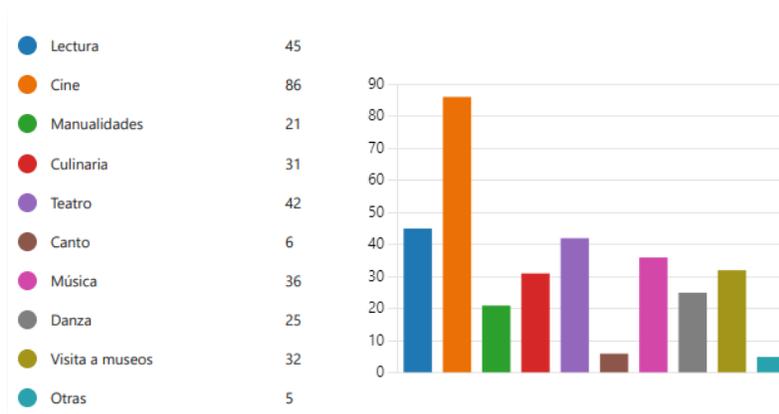
Según la encuesta de necesidades se presentan los resultados a continuación:

## - PREFERENCIA DE ACTIVIDADES



Se puede evidenciar que las preferencias de actividades en los servidores se ubican como la más relevante de arte y cultura, posteriormente actividades deportivas y luego actividades de relajación y meditación.

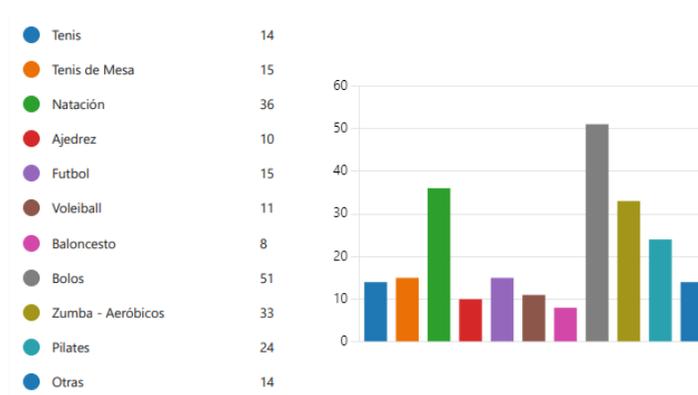
## - Actividades De Arte y Cultura



Frente a la pregunta de preferencia en actividades de arte y cultura, se ubicaron como los más relevantes cines, lectura, música, museos.

## - Actividades Deportivas

De las actividades deportivas se evidencia una mayor preferencia en Bolos, Natación y Zumba - Aeróbicos.



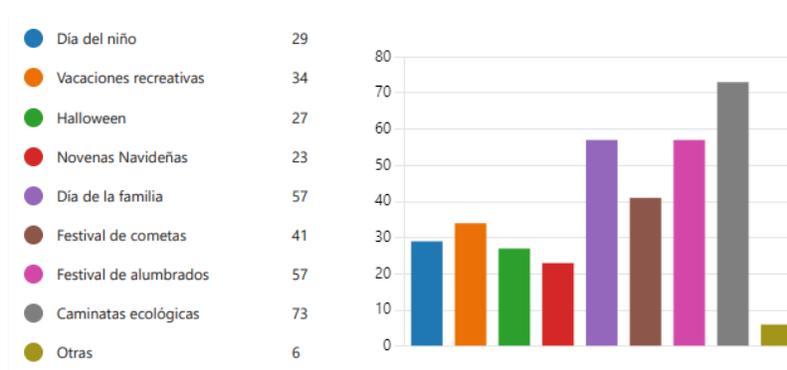
### - Actividades De Meditación Y Relajación

Sobre las actividades de meditación y relajación se muestra una mayor preferencia en actividades tipo SPA, posteriormente en Yoga.



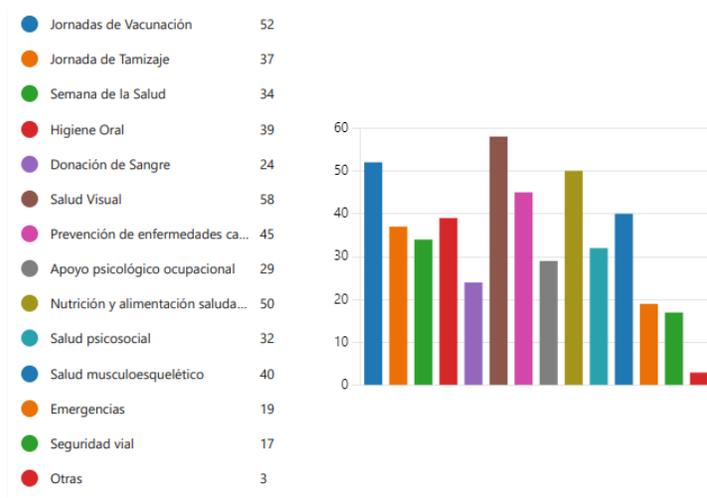
### - Preferencia De Actividades Familiares

Respecto a las actividades para desarrollar en familia, las caminatas ecológicas se ubican como la más relevante, posteriormente el día de la familia y festival de alumbrados y luego el festival de cometas y vacaciones recreativas.



### - 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, nutrición y alimentación saludable y Prevención de enfermedades cardiovasculares.



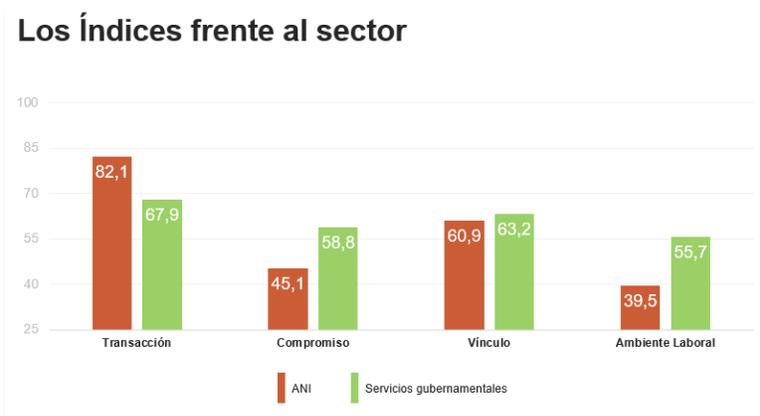
### - Sugerencias Para Fortalecer El Plan De Bienestar

Buscando conocer las percepciones de los servidores, se revisaron en ellos sugerencias que fortalecieran el plan de bienestar para la vigencia 2024; entre lo cual se evidenció actividades relacionadas con la familia, gestión emocional, teletrabajo, acceso a rutas, entre otras como muestra la imagen.



### ✓ Medición Great Place To Work 2023

Frente a los resultados de la percepción de Clima Laboral de la medición realizada por Grace Place To Work se evidenció que en comparación con la evaluación realizada en el 2021 los puntajes obtenidos disminuyeron frente a las variables evaluadas y frente al comparativo con el sector como se evidencia en la siguiente gráfica.



Este resultado comparativo con las entidades del sector público permite establecer que conforme a la antigüedad de los servidores públicos en la entidad dado que en la encuesta se evidenció que el 66% de las personas encuestadas tiene una antigüedad entre los 2 meses y 2 años, donde a partir de este informe y los resultados de las necesidades se proyecta el proceso de intervención, apoyados en un liderazgo que resuelva a nivel de equipos el fortalecimiento de un ambiente que brinde las condiciones para la gestión organizacional.

Ahora bien, como parte del diagnóstico también se incluyeron los resultados obtenidos de las condiciones de salud y la batería de riesgo social lo cual mostró un cubrimiento del 77% de la población y una ubicación de resultados generales en Forma A y B en riesgo medio con una respuesta de estrés moderada.

De la evaluación realizada, se obtuvieron las siguientes recomendaciones en los ejes:

**1. Liderazgo y Relaciones en el Trabajo:**

- Revisión de programa de liderazgo
- Actividades de integración
- Capacitar a los líderes en la importancia de retroalimentar y reconocer el desempeño de los integrantes de sus áreas de trabajo.

**2. Control sobre el trabajo:**

- Realización de campañas de reconocimiento a los servidores.
- Acciones de formación en adaptación al cambio.

**3. Demandas del Trabajo:**

- Evitar el desarrollo de tareas de la entidad durante el tiempo libre, es necesario dedicar estos espacios para la recuperación y la recreación.
- Programa de capacitación y entrenamiento en manejo de emociones y estrés, reinterpretación de situaciones negativas, tolerancia a la frustración, comunicación asertiva, autocontrol, manejo de conflictos y manejo de público.
- Acciones de formación en áreas de balance vida familiar/personal – trabajo

#### **4. Recompensas:**

- Programa de incentivos emocionales para el reconocimiento público a los colaboradores que dan valor agregado a su trabajo, con participación de la Alta Gerencia.
- Fomento de programas de fortalecimiento del sentido de pertenencia o “*engagement*” en los trabajadores de la empresa.

#### **5. Extralaborales:**

- Mecanismos organizacionales que orienten a los trabajadores a una adecuada administración del tiempo libre.
- Programa de formación en habilidades sociales, comunicación asertiva y autocontrol.
- Capacitación en conciliación trabajo – vida familiar/personal.
- Flexibilización de jornada laboral.
- Campañas para que los colaboradores hagan uso de bicicleta o compartan su vehículo.
- Teletrabajo.
- Promoción de fondos de ahorros de los colaboradores.
- Talleres de manejo de finanzas y estrategias de ahorro

#### **6. Estrés**

- Fomento de estilos de vida saludables, para las técnicas de desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad.

#### **✓ Diagnóstico EFR -Empresas Familiarmente Responsables-**

El Modelo efr de gestión de la conciliación busca un cambio de paradigma en la gestión global de las organizaciones, moviliza la adopción de la dirección de compromisos con los equipos y en especial, con las necesidades familiares y personales de estos, sin detrimento de la eficiencia y productividad empresariales y/o institucionales. Se realizó el diagnóstico efr inicial, mediante un instrumento de indagación que establece la norma 1000-1 (ed. 5) en relación con las siguientes tres preguntas:

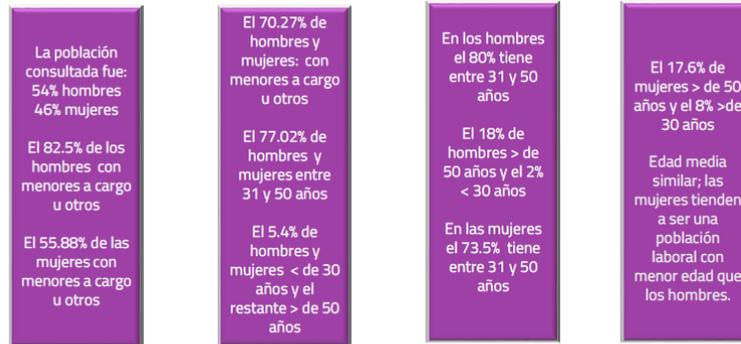
- ¿Hay equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores/as de la organización?
- ¿La conciliación es un elemento de la cultura organizativa?
- ¿Es un elemento que se ha incorporado a la estrategia empresarial y ha sido promovida con eficacia por la dirección de la organización?

Se buscaba establecer, entre otros:

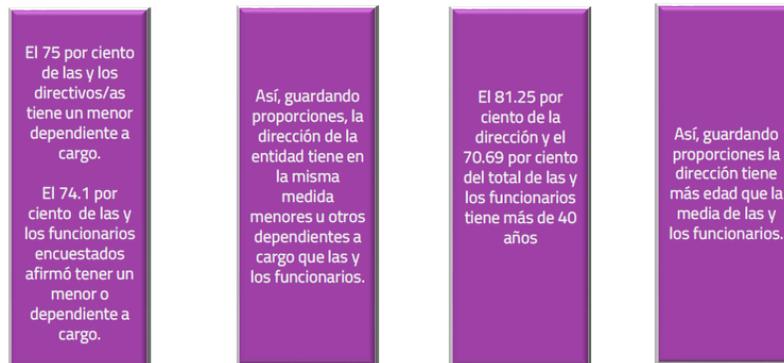
- Caracterizar al personal de planta de la organización.
- Analizar el uso de los beneficios que le son ofrecidos.
- Conocer sus concepciones del balance de la vida personal y familiar con la laboral, al igual que determinar su importancia.

- Establecer si esta población laboral entiende la razón por la cual la ANI busca certificarse como una Empresa Familiarmente Responsable (efr)
- Acoger los aportes que sean propuestos para el proceso actual de implantación del Modelo de gestión efr.

## Demografía: cargo edad y menores a cargo

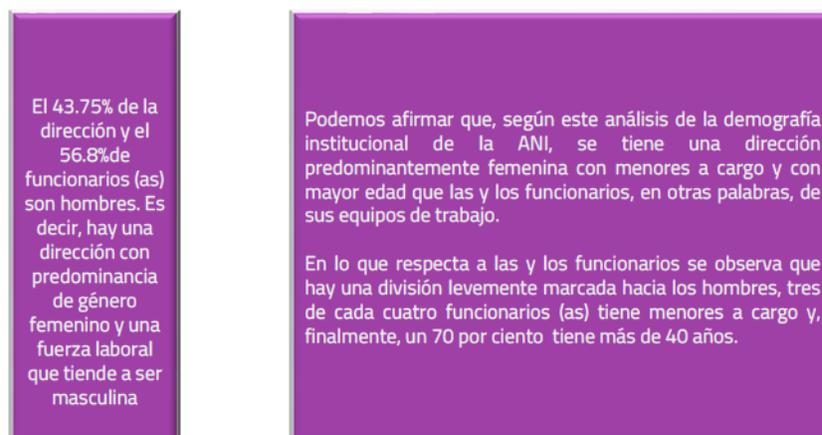


Diagnóstico efr inicial. Próxima.



Diagnóstico efr inicial. Próxima.

## Demografía: Género funcionarios vs directivos



Diagnóstico efr inicial. Próxima.

De acuerdo con el Diagnóstico efr inicial desarrollado por la consultoría Próxima se obtienen resultados FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.) con las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- La dirección y las y los funcionarios de la ANI tienen una comprensión razonable de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y la dirección considera que la entidad está tomando medidas en esta dirección.
- Los beneficios más recordados por el personal consultado son: día de cumpleaños; actividades recreativas, deportivas y culturales; horario flexible; chequera de tiempo y zona de bienestar.
- El 67.5 por ciento de las personas partícipes de la consulta se encuentra satisfecho o muy satisfecho con los beneficios que en la actualidad se dan para el bienestar del colectivo. Sin embargo, un alto porcentaje de las personas, alrededor del 70 por ciento no ha utilizado estos beneficios, y algunas de las razones incluyen no saber cómo utilizarlos o no encontrarlos aplicables.
- Se identificaron posibles barreras para el uso y la implementación de nuevas medidas, como la actitud de los superiores, la resistencia al cambio, la cultura organizacional y limitaciones presupuestarias.
- Existe una brecha de percepción entre la dirección y las y los funcionarios (as) en relación con la comprensión y la importancia otorgada a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en cuanto a la dinámica organizacional: i) la dirección tiende a considerar que otorgan prioridad a las familias y se tienen en cuenta las situaciones personales con más frecuencia de lo que las y los funcionarios perciben; ii) algunos funcionarios (as) sienten que pueden ser juzgados o que su carrera profesional podría verse afectada si utilizan beneficios relacionados con la conciliación; iii) la dirección tiende a ser más optimista sobre la ANI en términos de conciliación que las y los funcionarios.
- En general, estos hallazgos proporcionan información valiosa sobre la percepción y la cultura organizacional en ANI en relación con la conciliación. Estas son insumo clave para ayudar a la ANI a identificar áreas en las que se pueden realizar mejoras y abordar las preocupaciones de su personal para fomentar un ambiente de trabajo más equilibrado y satisfactorio.

Dentro de las recomendaciones se encuentran:

- Los resultados del diagnóstico efr inicial en el componente de voces permitirán a la directora de la gestión efr y a la mánager efr con el apoyo del Comité efr tomar decisiones centradas en la persona, en su bienestar y el de sus familias.

- Evaluar cualitativamente la oferta de conciliación (medidas efr) con base en los resultados de conocimiento, uso, satisfacción y valoración surgidos en la consulta de la voz de la Dirección y la voz del colaborador(a).
- Evaluar las nuevas medidas que puedan incorporarse a la oferta de conciliación sugeridas por las y los líderes y las y los funcionarios/as consultados, sobre criterios de conveniencia, impacto para la armonización de la vida personal con la laboral de las personas, para su desarrollo y crecimiento y de acuerdo con recursos de diferente índole.
- Acoger como objetivos de mejora aquellas acciones del diagnóstico que hayan sido valoradas como oportunidades para fortalecer la gestión efr y lograr resultados de nivel superior, siempre en un involucramiento de la alta dirección y la eficiencia del equipo efr de la entidad.
- En el mismo sentido se recomienda acoger las debilidades y amenazas identificadas.

### **Aporte Organización SÉANI**

De acuerdo con la Circular, se solicitó el aporte a la Organización sindical SÉANI, presentando en relación con mejorar las condiciones de bienestar, así:

- Incrementar incentivo bienestar a la carta
- Propuesta de póliza de servidores y de seguro de vida
- Servicios de medicina prepagada
- Servicios de salud en optometría
- Garantizar prácticas en deporte
- Mejores espacios en servicio de cafetería y esparcimiento
- Servicios de Caja de Compensación y convenios para tarifa diferencial para acceder a portafolio en hoteles, planes turísticos.

## **5. BENEFICIARIOS**

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

## **6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

### **6.1 Equilibrio Psicosocial**

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral, a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (DAFP, 2020)

<b>ESTRATEGIA</b>
Actividad Microclimas
Intervención Clima laboral: Estilo de Liderazgo, etc.
Plan de Hospitalidad
EFR: Estímulos: Horario Flexible, Jornada Especial para Mujeres Embarazadas, Bici
EFR: Chequera de Tiempo y Día libre de cumpleaños
EFR: Reconocimiento y felicitación por logros (Ej.: matrimonio, estudios, nacimiento)
EFR: Día de la familia: Día permiso remunerado en los dos semestres, Circular descanso Semana Santa y Fin De Año
Actividades de Integración familiar: Cine en Familia, Caminata Ecológica, Día del abuelo.
Actividad Reconocimiento: Comités, Brigada, Deportistas, Servicio a la Ciudadanía, Pensionados.
Estímulo Educativo
Conmemorar Día del Servidor Público y Conmemorar Día del Trabajo Decente
Programa de Incentivos: Reconocimiento a los Mejores funcionarios, Mejor Equipo de Trabajo y Reconocimiento a la Trayectoria
Fechas Especiales: Día del Niño, Halloween, Día de la secretaria, Día del Conductor, Día del Servicio al Ciudadano, Compartir navideño
Reconocimiento en el día de la profesión
Bienestar a la Carta
Torneos Deportivos: Interno; Juegos de Integración para Servidores/as Públicos/as de la Función Pública; Juegos del Sector Transporte
Vacaciones Recreativas y Zona de Bienestar
Capacitación y divulgación del programa Salas Amigas Familias Lactantes
Programa de Bilingüismo

Apropiación Código de Integridad (socialización)
Programa de Transición Laboral - Prepensionados - Outplacement
Cierre de Gestión
Torneo de Integración de los Valores "En la ANI somos + Íntegros"

## 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 oral, visual y auditiva, entre otros. (DAFP, 2020)

ESTRATEGIA
Clases de Manejo de Control del Estrés (yoga, meditación)
Acondicionamiento Físico

## 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
Actualización de la base de datos acorde a los criterios que pide la evaluación de FURAG
Campañas de sensibilización inclusión, diversidad y equidad de género - Mes de la Equidad de Género
Sensibilización de procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006.: Socialización Comité de Convivencia, Políticas institucionales

Cultura organizacional en valores éticos
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
Feria Servicios y vivienda: Caja de Compensación / Fondo de Pensiones, Cesantías y Bancos
Programa SERVIMOS
Gestores de Talento Humano
Alianzas y prácticas de sostenibilidad

### 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).

ESTRATEGIA
Creación de Ecosistemas Digitales: envió de información por teams en el cual todos los colaboradores tienen acceso a información de relacionada con los temas de Bienestar con el apoyo del grupo de comunicaciones internas.

Desarrollo habilidades para trabajo colaborativos, inteligencia artificial y metodologías ágiles.

## 7. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

### 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

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 obtenido la más alta calificación, de acuerdo con la evaluación del desempeño laboral.

De acuerdo con la verificación por la Comisión de Personal, se definieron los factores de desempate, así:

Factor Desempate	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 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 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 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.

### 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 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

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 servidores 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:

<b>NOMBRE DEL INDICADOR</b>	<b>FORMULA</b>	<b>PERIODICIDAD</b>	<b>META</b>
<b>Cobertura</b>	Nro. de Personas que asistieron actividades del Plan de Bienestar e Incentivos / Nro. total de servidores públicos.	1 vez año al finalizar lavigencia	100%
<b>Cumplimiento</b>	Nro. de actividades ejecutadas / Nro. de actividades programadas	1 vez año al finalizar lavigencia	100%
<b>Satisfacción</b>	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 2024

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 e desarrollo de la actividad e implementando mejoras para la satisfacción de los servidores públicos.