



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

*"ANI, un mejor lugar para trabajar"*

**Óscar Javier Torres Yarzagaray**  
Presidente

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

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

Enero 2026

---

**Agencia Nacional de Infraestructura**

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO LEGAL .....	5
2. DIAGNÓSTICO .....	6
2.1 Caracterización de la planta de personal de la ANI .....	7
2.2 Encuesta de identificación de necesidades de bienestar 2025 .....	9
2.3 Medición de Clima y Cultura Organizacional.....	15
2.4 Informe de Condiciones de Salud .....	17
2.5 Resultados Medición de Factores de Riesgo Psicosocial .....	18
2.6 Conclusiones o síntesis .....	19
3. OBJETIVOS .....	19
3.1 Objetivo General.....	19
3.2 Objetivos Específicos .....	19
4. BENEFICIARIOS .....	20
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....	20
5.1 Equilibrio Psicosocial .....	21
5.2 Salud Mental.....	27
5.3 Diversidad e inclusión.....	28
5.4 Transformación Digital .....	29
5.5 Identidad y Vocación por el Servicio Público .....	30
6. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS .....	31
6.1 Requisitos para participar de los incentivos Institucionales.....	31
6.2 Mejor servidor Público .....	31
6.3 Selección Mejores Equipos de Trabajo .....	33
6.4 Estímulo educativo para los empleados y sus hijos .....	33
6.5 Educación Formal.....	33
6.6 Reconocimiento a la Trayectoria .....	34
6.7 Integridad y Ética .....	34
7. RECURSOS.....	34
8. COMUNICACIÓN .....	34

---

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



9. PRESUPUESTO .....	35
10. INDICADORES .....	36
11. EVALUACIÓN .....	37
12. PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	37
13. PLANEACIÓN 2026 .....	37



## INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Infraestructura, en alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el modelo Empresa Familiarmente Responsable (efr) y la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo, concibe el bienestar de los servidores públicos como un eje estratégico para fortalecer el clima y la cultura organizacional, gestionar el riesgo psicosocial y promover entornos laborales protectores, inclusivos y favorables que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar y al desarrollo integral del talento humano.

En consonancia con el enfoque de Empresa Familiarmente Responsable (efr), la Agencia reconoce la importancia de promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar como un eje estratégico del bienestar integral de sus servidores públicos. En este sentido, el Plan de Incentivos y Bienestar 2026 incorpora y fortalece un conjunto de medidas orientadas a facilitar la conciliación de los diferentes roles de los colaboradores, contribuyendo a entornos laborales más humanos, flexibles e inclusivos.

El presente plan tiene como propósito fortalecer el clima organizacional mediante acciones orientadas a impactar de manera positiva las dimensiones de orientación organizacional, administración del talento humano, comunicación e integración, estilos de dirección, trabajo en equipo, reconocimiento de la capacidad profesional y medio ambiente físico. Este plan adopta un enfoque integral de bienestar que busca consolidar una cultura organizacional basada en el sentido de pertenencia, la motivación y la productividad, promoviendo la salud mental, el equilibrio psicosocial, la diversidad, la inclusión y la transformación digital y crear clima organizacional óptimo para todos los servidores públicos.

El plan se fundamenta en los resultados de la percepción del clima laboral, caracterización de cultura, los resultados de batería de riesgo psicosocial, el diagnóstico de condiciones de salud, el acuerdo colectivo 2024-2026 suscrito entre la Agencia Nacional de Infraestructura y el Sindicato de Empleados de la ANI- SÉANI, y con la participación de sus servidores públicos a través de diferentes espacios.

De esta manera, el Plan de Bienestar e Incentivos institucionales se orienta a la mejora continua de la calidad de vida laboral, al fortalecimiento del desempeño individual y colectivo, a la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la confianza, la corresponsabilidad y el cuidado del ser humano. Todo

---

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



ello contribuye al logro sostenible de los objetivos estratégicos de la entidad y a la prestación de un servicio público eficiente y de calidad.

## 1. MARCO LEGAL

Para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos institucionales 2026, se acogen las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público los cuales son:

- Constitución Política de Colombia en su artículo 53. Principios mínimos fundamentales, relaciona entre otros la de igualdad de oportunidades para los trabajadores.
- Ley 2306 de 2023: "Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones"
- Ley 909 de 2004: se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1221 de 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones
- Ley 1811 de 2016: por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5) y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- Ley 1823 de 2017 Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1952 de 2019 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario (artículo 37 numerales 4 y 5), se deroga la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Ley 1960 de 2019 por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2088 de 2021 Por la cual se regula el Trabajo en Casa en Colombia
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Por el cual se crea el sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública, 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.

---

### Agencia Nacional de Infraestructura

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Resolución 312 de 2013 modificada parcialmente por la Resolución 1072 de 2019: Parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública" Resolución 20244030013625 de 2024, Por medio de la cual se adopta el Acuerdo Colectivo de Trabajo 2024 – 2026 celebrado entre la Agencia Nacional de Infraestructura y la organización sindical SÉANI.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFFP, 2023.

## 2. DIAGNÓSTICO

Las necesidades y expectativas de los servidores públicos se establecieron mediante el diligenciamiento de una encuesta realizada en el mes de diciembre 2025, así mismo se tiene en cuenta la caracterización de la planta de personal, en términos de género, estado civil, identidad sexual, rango de edad, para efectos de diseñar estrategias integrales orientadas al fortalecer el bienestar del Talento Humano de la entidad.

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 – efr, identificando medidas de conciliación y el seguimiento en el uso y nivel de satisfacción.

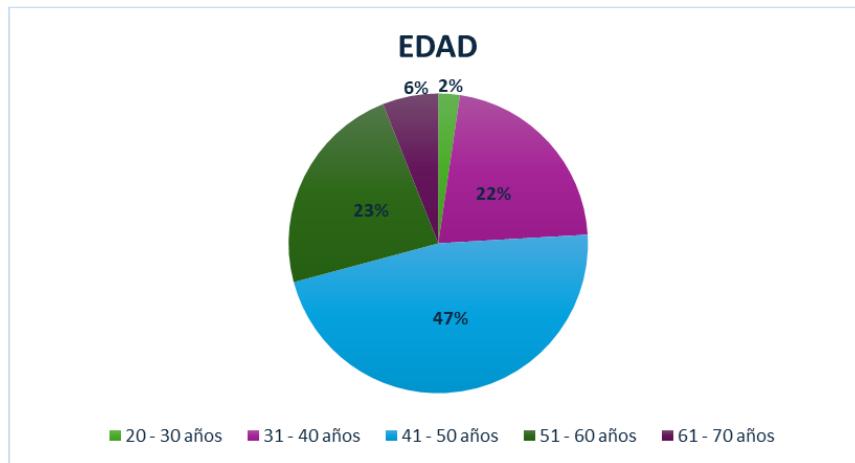
Para la estructuración del presente plan se consideraron como insumos estratégicos las siguientes fuentes de información:



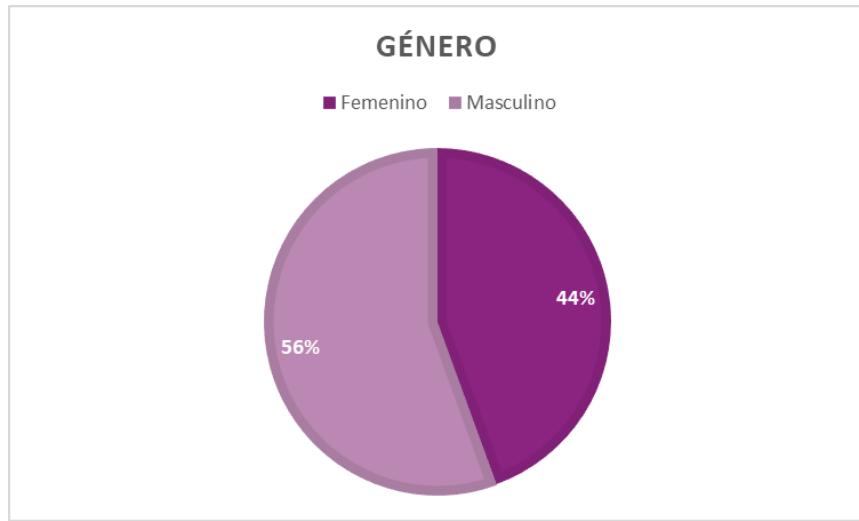
**Fuente:** Elaboración propia Talento Humano

## 2.1 Caracterización de la planta de personal de la ANI

De acuerdo con la caracterización se tendrán en cuenta los aspectos relacionados con la edad, género, estado civil y nivel educativo.

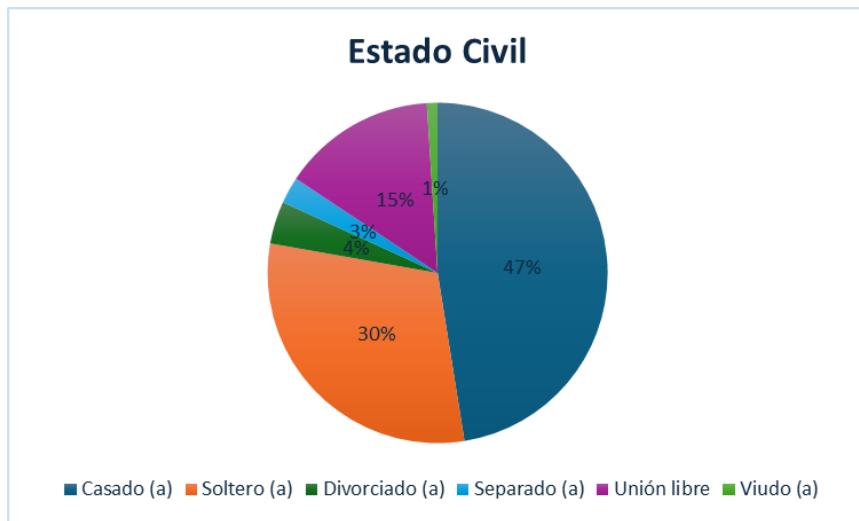


De acuerdo con la edad, es importante mencionar que el mayor porcentaje se encuentra en los 41 a 50 años, es un grupo poblacional significativo para tener en cuenta en la proyección de este plan.



Fuente: caracterización planta

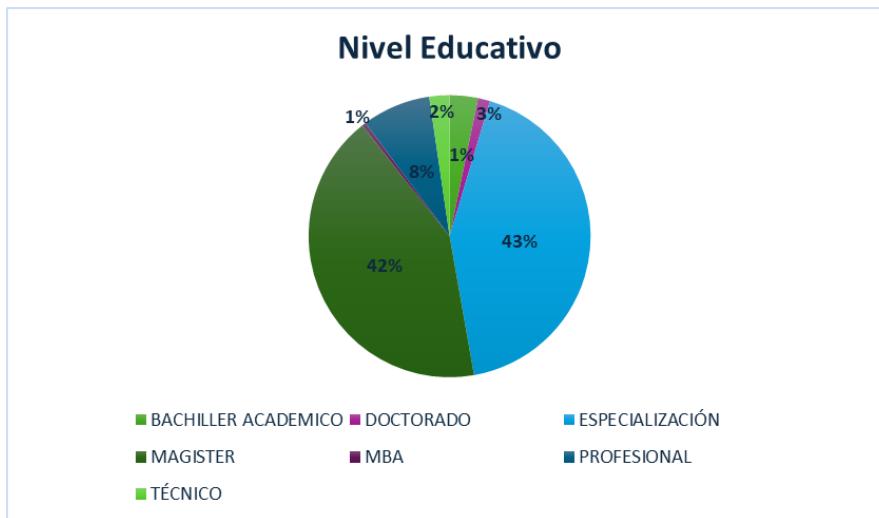
Estos datos evidencian una ligera mayor caracterización de hombres en la población analizada; sin embargo, también reflejan una presencia significativa de mujeres, lo que indica una composición relativamente equilibrada en términos de género. Esta información es relevante para el análisis de enfoque diferencial y para la formulación de estrategias institucionales orientadas a la equidad, la inclusión y el fortalecimiento del talento humano.



Fuente: caracterización planta

La población se concentra principalmente en servidores casados (47 %) y solteros(as) (30 %), seguidos por quienes se encuentran en unión libre (15 %). Los estados civiles de divorciado(a) (4 %), separado(a) (3 %) y viudo(a) (1 %) presentan menor participación.

Esta distribución evidencia la necesidad de estrategias con enfoque diferencial, que combine acciones de conciliación vida laboral-familiar con estrategias de bienestar emocional e individual, atendiendo las distintas realidades personales de los servidores.



Fuente: caracterización planta

Esta grafica refleja un talento humano altamente calificado, lo que representa una fortaleza institucional y se deben plantear estrategias de desarrollo profesional, reconocimiento del conocimiento, formación continua y gestión del talento especializado.

## 2.2 Encuesta de identificación de necesidades de bienestar 2025

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de "Necesidades Planes De Talento Humano 2026" aplicada en diciembre de 2025, se logró la identificación de las áreas prioritarias para atender esas necesidades de manera efectiva y definir las estrategias a seguir, cuyo objetivo es asegurar que las acciones del programa respondan a las necesidades reales de los colaboradores de la Agencia.

El cuestionario contenía 46 preguntas, en donde se estableció la sección de incentivos y bienestar comprendido desde la pregunta 6 hasta la pregunta 17. En dicha encuestaparticiparon129 funcionarios.

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

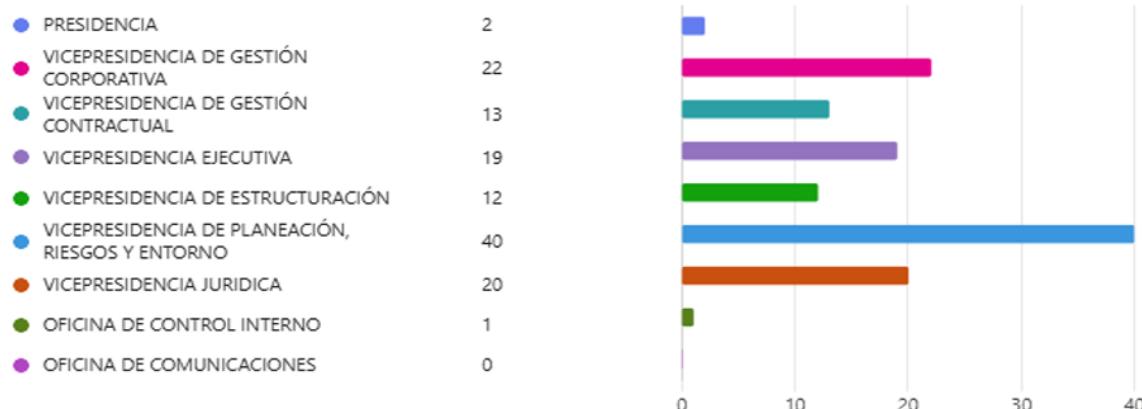
### Género

● HOMBRE	69
● MUJER	60
● NO-BINARIO	0
● PREFIERO NO DECIRLO	0
● OTRO	0

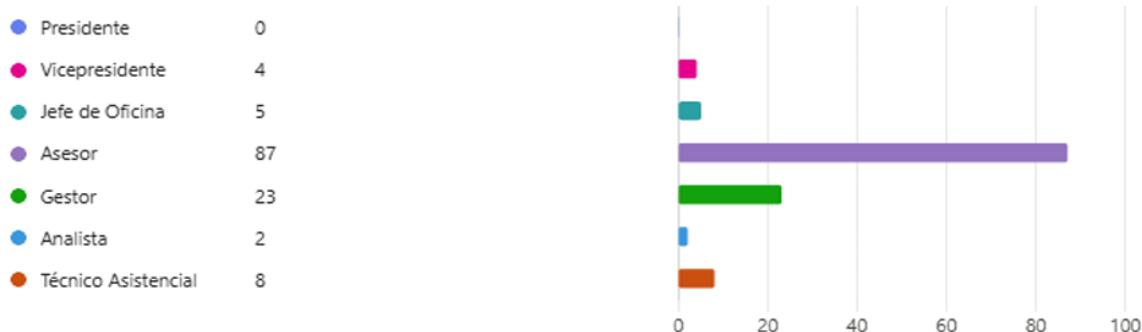


El 47% de las personas que atendieron la encuesta son de género mujer y el 53% corresponden a género hombre.

### Dependencia



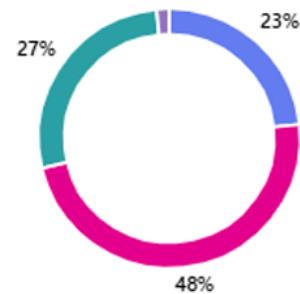
### Cargo



## Incentivos y Bienestar

6. Seleccione el número de actividades a las que asistió en el marco del Plan de Bienestar 2025. (0 punto)

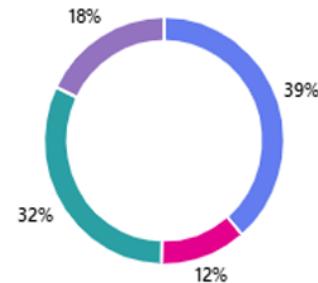
- 1 a 2      30
- 3 a 4      62
- 5 a 6      35
- No participó      2



7. Indique el motivo por el cual no participó. (Complemento de la pregunta No. 6). Con respecto a esta pregunta, solo el 1.55% de los encuestados manifestó que no participaron en las actividades de incentivos y bienestar, entre otros motivos, por carga laboral y horarios (jornada laboral) no acorde al desarrollo de las actividades.

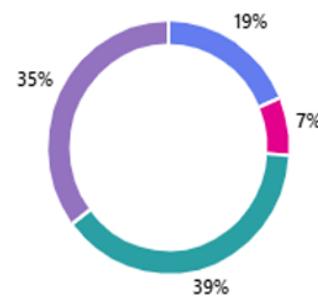
8. Qué lo motiva a participar en las actividades de bienestar de la ANI? (0 punto)

- Fortalecer el clima laboral y las relaciones interpersonales      100
- Obtener incentivos      30
- Disminuir el estrés      82
- Compartir espacios en familia      46



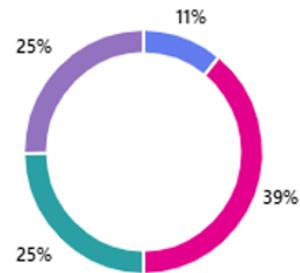
9. Seleccione la alternativa que considere más efectiva para mejorar la salud mental. (0 punto)

- Talleres de manejo del estrés y bienestar emocional      48
- Acceso a servicios de apoyo psicológico      19
- Gestión de carga laboral y desconexión laboral      100
- Fortalecer hábitos y estilos de vida saludable propios      91



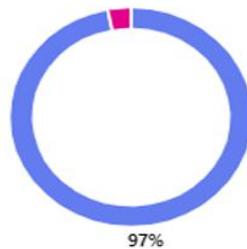
10. Cuál estrategia considera que fortalece positivamente el ambiente laboral. (0 punto)

- Programas de liderazgo para directivos y jefes 28
- Espacios de integración con su equipo de trabajo (incluido jefe inmediato y/o vicepresidente) 101
- Reconocimiento a los logros obtenidos por los diferentes equipos de la Agencia 64
- Capacitación y actividades de inteligencia emocional 65



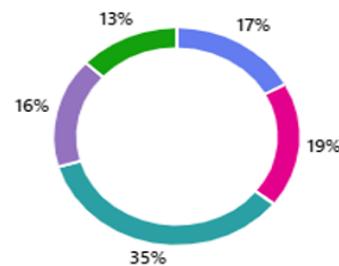
11. ¿Sabía que la ANI está certificada como efr (Empresa Familiarmente Responsable), lo cual representa multiples beneficios para sus funcionarios y familias? (0 punto)

- Si 125
- No 4



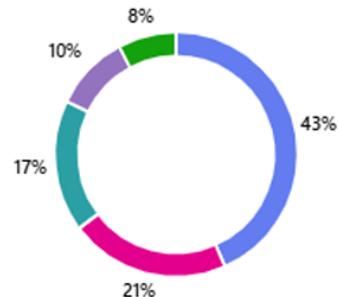
12. Cuál es el grupo de medidas (efr) de su preferencia? (0 punto)

- Calidad en el empleo 44
- Desarrollo personal y profesional 48
- Flexibilidad temporal y espacial 90
- Apoyo a la familia 42
- Igualdad de oportunidades 34



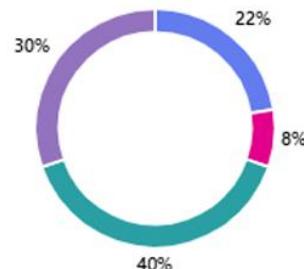
13. Con cuál de las siguientes medidas considera que la Agencia esta avanzando en la conciliación de la vida laboral y familiar en el marco del modelo efr (Empresa Familiarmente Responsable) (0 punto)

- |  |     |
|--|-----|
| ● Teletrabajo o Trabajo en casa          | 112 |
| ● Horario Flexible                       | 55  |
| ● Chequera de Tiempo y día de cumpleaños | 45  |
| ● Día de antigüedad                      | 26  |
| ● Día de la familia                      | 20  |



14. Qué actividades o programas considera relevantes para fomentar el bienestar del funcionario y su familia. (0 punto)

- |  |     |
|--|-----|
| ● Celebración del día de la Familia ANI  | 58  |
| ● Talleres sobre bienestar y dinámica familiar (finanzas, roles y responsabilidades, comunicación intrafamiliar) | 20  |
| ● Beneficios, descuentos y tarifas especiales para actividades culturales, deportivas y recreativas              | 102 |
| ● Actividades de integración de la familia a través de la Caja de Compensación Familiar                          | 78  |



Adicional a las actividades de bienestar anteriormente mencionadas cuál otra propondría en la que participe efectivamente con gusto y con total disposición. Esta pregunta abierta arrojó 79 respuestas de 129 encuestados. Los demás no especificaron respuesta o registraron la opción N/A o sin comentarios.

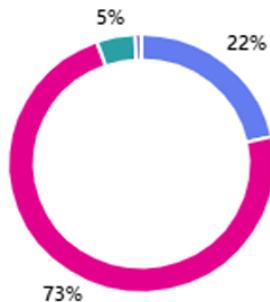
Las respuestas agrupadas por temáticas evidencian que los funcionarios de La ANI están interesados en actividades adicionales relacionadas con caminatas ecológicas y deportes y actividad física.

Categoría Temática	Subtemas / Ejemplos de Propuestas	Conteo (Frecuencia)	Porcentaje sobre 7G respuestas.
1.Caminatas y Ecología	Caminatas ecológicas, salidas ecológicas, rutas en bicicleta, pasadías al aire libre, jornadas de educación ambiental.	15	19.0%

2. Deportes y Actividad Física	Actividades deportivas (generales), fútbol, día deportivo familiar, torneos amistosos, sesiones de hidroterapia.	11	13.9%
3. Integración Familiar	Día de la familia, encuentros familiares, actividades para el núcleo familiar/niños, integración en semana de receso.	10	12.7%
4. Integración Laboral/Equipo	Integración del equipo (recreativa), interacción en sitio externo, integración por Vicepresidencias, salidas de integración.	8	10.1%
5. Capacitación y Desarrollo	Cursos de idiomas, talleres de cocina/fotografía/jardinería, escuela de liderazgo, micro aprendizaje, manejo de estrés, capacitación en Teams.	8	10.1%
6. Incentivos/Bonos Económicos	Incentivos económicos, bonos generosos (diferentes a Compensar), convenios de descuentos (Juan Valdez, Falabella).	6	7.6%
7. Beneficios Laborales/Flexibilidad	Desconexión laboral, respeto de horarios, teletrabajo/trabajo en casa, días personales/licencias familiares.	6	7.6%
8. Eventos y Recreación Cultural	Cine, descuentos en eventos culturales, danzas, celebración aniversario ANI.	5	6.3%
9. Beneficios Sociales y Apoyos	Apoyo educativo (hijos), acompañamiento emocional (hijos adolescentes), auxilio funerario, seguros médicos.	4	5.1%
10. Otros (Cultura Organizacional/Mejora)	Conocer cultura organizacional, apuestas a casos innovadores, optimización de funciones (IA), programas de hidratación.	6	7.6%
<b>TOTAL</b>		<b>73</b>	<b>100%</b>

16. ¿Cuál fue su nivel de satisfacción con el Plan de Bienestar 2025? (0 punto)

- Muy satisfecho 28
- Satisfecho 94
- Poco satisfecho 6
- Insatisfecho 1



Indique el motivo. (Complemento de la pregunta No. 16). Frente a esta pregunta, solo 7 funcionarios manifestaron poca satisfacción o insatisfacción con respecto a la ejecución del Plan de Bienestar, es decir, el 5.43% de los encuestados. Entre otras respuestas, manifestaron las siguientes:

Las respuestas evidencian que, aunque existe un alto nivel de satisfacción general con el Plan de Bienestar e Incentivos 2025, las percepciones de insatisfacción identificadas en algunos casos se asocian principalmente a dificultades en el acceso a las actividades, derivadas de permisos y cargas laborales, más que al contenido o la calidad de las acciones implementadas. De manera global, el 95 % de los funcionarios manifiesta estar satisfecho o muy satisfecho con el Plan, lo que permite concluir que las estrategias desarrolladas han sido efectivas y deben mantenerse y fortalecerse. Asimismo, se destaca el impacto positivo del modelo efr, el cual es conocido por el 97 % de la planta y valorado especialmente por sus medidas de flexibilidad, como el teletrabajo, el trabajo en casa y los horarios flexibles.

## 2.3 Medición de Clima y Cultura Organizacional

La medición de Clima y Cultura Organizacional de la ANI 2024 evidencia un clima general propicio y una cultura organizacional conveniente; sin embargo, se identificaron oportunidades de mejora relevantes a nivel organizacional, especialmente en el macroclima.

Una de las principales necesidades se relaciona con el fortalecimiento del liderazgo transformacional, ya que los servidores perciben debilidades en la

---

### Agencia Nacional de Infraestructura

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



capacidad de los líderes para inspirar, motivar, reconocer logros y valorar los aportes innovadores, así como en la claridad y estructura en la toma de decisiones.

Asimismo, se evidencia la necesidad de robustecer la gestión del talento humano, particularmente en aspectos asociados al desarrollo profesional, la capacitación, el reconocimiento del desempeño y el bienestar integral de los servidores. Aunque se reconoce la capacidad profesional del personal, se percibe margen de mejora en la confianza, el crecimiento y la proyección dentro de la entidad, lo que impacta directamente en la satisfacción laboral.

Otra necesidad relevante está asociada a la estabilidad y condiciones laborales, especialmente en el caso de los contratistas, así como a una distribución más equitativa de las cargas de trabajo. Estas situaciones inciden en percepciones de estrés, desmotivación y estancamiento, manifestadas en las respuestas cualitativas del estudio.

En materia de comunicación, si bien existen avances positivos, se requiere fortalecer los canales y prácticas de comunicación interna para garantizar que la información sea clara, oportuna y bidireccional. Los servidores demandan mayor socialización de decisiones, cambios organizacionales y resultados, lo cual contribuiría a reforzar la confianza y el sentido de pertenencia. De igual manera, se identifica la necesidad de promover una mayor integración y trabajo colaborativo entre áreas, fortaleciendo la cooperación transversal y el conocimiento mutuo entre los equipos. Esto permitiría consolidar una cultura más cohesionada y alineada con los objetivos institucionales.

Finalmente, el estudio refleja oportunidades de mejora en términos de innovación y flexibilidad organizacional, orientadas a facilitar la adaptación al cambio, la automatización de procesos rutinarios y la adopción de nuevas ideas. A esto se suma la necesidad de continuar mejorando la infraestructura física y tecnológica y de fortalecer el clima emocional y motivacional, mediante acciones que refuerzen el orgullo institucional, el reconocimiento y el bienestar de los servidores.

---

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



## 2.4 Informe de Condiciones de Salud

El Diagnóstico de Condiciones de Salud 2025 de la Agencia Nacional de Infraestructura se elaboró con base en los exámenes médicos ocupacionales periódicos realizados a 89 funcionarios, principalmente del área administrativa.

La población evaluada presenta un predominio de personal con formación universitaria, una distribución equilibrada por género y un rango etario concentrado entre los 40 y 50 años, seguido de un grupo significativo de personas mayores de 50 años, lo cual incrementa la probabilidad de patologías crónicas y la necesidad de seguimiento permanente desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los principales factores de riesgo ocupacional identificados corresponden a los riesgos biomecánico, visual y psicosocial, asociados principalmente a posturas prolongadas, movimientos repetitivos y exposición continua a pantallas. Estos factores se reflejan en una alta prevalencia de alteraciones osteomusculares como lumbalgias, cervicalgias, lesiones en hombro y rodilla, y trastornos de discos intervertebrales, lo que justifica la inclusión de un número importante de trabajadores en los programas de vigilancia epidemiológica del riesgo biomecánico.

Adicionalmente, se evidencian patologías visuales frecuentes, especialmente defectos de refracción (presbicia, miopía y astigmatismo), así como alteraciones cardiovasculares relevantes, entre ellas sobrepeso, obesidad, hipertensión arterial, dislipidemias e hipotiroidismo, las cuales constituyen factores de riesgo modificables que requieren intervenciones preventivas.

En relación con los hábitos de vida, la mayoría de los funcionarios no fuma ni consume sustancias psicoactivas; no obstante, se identifica consumo ocasional de alcohol y un porcentaje de sedentarismo, lo que representa una oportunidad de mejora mediante programas de promoción de la actividad física, autocuidado y manejo del estrés.

En este contexto, el informe concluye la necesidad de fortalecer el enfoque preventivo del SG-SST, garantizando el seguimiento médico por EPS, la consolidación de los programas de vigilancia epidemiológica, la realización de pausas activas y capacitaciones en ergonomía, así como acciones específicas para la prevención de enfermedades cardiovasculares, osteomusculares,

---

### Agencia Nacional de Infraestructura

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



visuales y psicosociales, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral y prevenir el ausentismo y las incapacidades prevenibles.

## 2.5 Resultados Medición de Factores de Riesgo Psicosocial

El Informe de Riesgo Psicosocial 2025 de la Agencia Nacional de Infraestructura fue elaborado con el objetivo de identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores, en cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022. La evaluación fue realizada por Marsh Risk Consulting Ltda., mediante la aplicación de la batería de instrumentos del Ministerio de Trabajo, considerando factores intralaborales, extralaborales y la sintomatología de estrés.

La población evaluada presenta una distribución equilibrada por género y una concentración etaria principalmente entre los 41 y 50 años, seguida por trabajadores mayores de 50 años. Los resultados generales evidencian la presencia de niveles de riesgo psicosocial alto, lo que obliga a la entidad a implementar acciones de intervención tanto en la fuente como en los trabajadores y a realizar una nueva evaluación en diciembre de 2026, conforme a la normativa vigente.

En el análisis de los factores intralaborales, se identifican niveles de riesgo relevantes en los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas. Las principales situaciones críticas están asociadas a altas demandas laborales, limitaciones en la autonomía y control del trabajo, deficiencias en la retroalimentación del desempeño, claridad del rol y percepción de reconocimiento, factores que incrementan la probabilidad de respuestas de estrés en la población trabajadora.

En cuanto a los factores extralaborales, el informe señala como aspecto de mayor impacto el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, el cual contribuye a la carga de estrés y afecta el equilibrio entre la vida laboral y personal. Asimismo, los resultados de la medición de estrés muestran niveles que requieren seguimiento e intervención, dado su potencial impacto en la salud física y mental de los trabajadores.



## 2.6 Conclusiones o síntesis

De cara a la formulación del Plan de Incentivos y Bienestar 2026, los resultados indican la necesidad de focalizar acciones orientadas al clima laboral, así como a las relaciones interpersonales y la gestión del estrés y emociones.

Igualmente, se identifica la oportunidad de fortalecer alianzas estratégicas y convenios con entidades externas para ampliar la oferta de beneficios recreativos, deportivos y culturales para los funcionarios y sus familias, así como mejorar su socialización.

Finalmente, se resalta la importancia de fortalecer los espacios de comunicación e integración interna, promover actividades de carácter familiar y avanzar en cuanto a beneficios asociados al apoyo educativo, el acompañamiento emocional y otros mecanismos de protección y bienestar integral.

## 3. OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo General

Desarrollar estrategias de bienestar orientadas a mejorar y optimizar el clima organizacional mediante la consolidación de una cultura organizacional orientada al bienestar integral, el fortalecimiento de la gestión del riesgo psicosocial y la promoción de entornos laborales saludables, que impacten de manera positiva los factores individuales y colectivos de todos los servidores públicos, favoreciendo su salud mental, el equilibrio psicosocial, el trabajo colaborativo, el compromiso institucional y el desempeño organizacional en coherencia con el modelo efr – Entidad Familiarmente Responsable.

### 3.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer y optimizar el clima organizacional mediante la implementación de acciones integrales de bienestar que impacten positivamente las dimensiones de orientación organizacional, comunicación, integración, estilos de dirección, trabajo en equipo, reconocimiento de la capacidad profesional y medio ambiente físico, consolidando a su vez una cultura organizacional orientada



al bienestar integral, basada en valores institucionales como el respeto, la confianza, la corresponsabilidad, la inclusión y el cuidado del ser humano, en coherencia con los principios del modelo efr - Empresa Familiarmente Responsable.

- Fortalecer la gestión del riesgo psicosocial, a través de estrategias de prevención, intervención y seguimiento que contribuyan a la protección de la salud mental, el equilibrio psicosocial y la reducción de factores de riesgo a nivel individual y colectivo.
- Promover entornos laborales saludables y protectores, que favorezcan condiciones de trabajo seguras, organizadas y equilibradas, fortaleciendo el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos.
- Fomentar la equidad de género, la diversidad y la inclusión, a través de actividades pedagógicas, campañas de sensibilización y acciones institucionales que contribuyan al cierre de brechas, la prevención de violencias y la construcción de tejido social desde el respeto y la igualdad de oportunidades.

#### **4. BENEFICIARIOS**

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

#### **5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

El Plan de Incentivos y Bienestar 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.

De la misma manera teniendo en cuenta el modelo efr las diferentes estrategias que se implementarán dentro de este plan de trabajo están en los cinco grandes ejes del modelo: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional e igualdad de oportunidades.



## 5.1 Equilibrio Psicosocial

Este eje promueve la adaptación a las nuevas dinámicas laborales, mediante estrategias orientadas a fortalecer el bienestar integral, la estabilidad laboral y emocional de los servidores públicos. Integra acciones enfocadas en la gestión de factores psicosociales, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la mejora de la calidad de vida laboral, con el propósito de humanizar el trabajo, fortalecer el sentido de pertenencia y contribuir a la productividad y al desempeño institucional.

Para la Agencia, el componente psicosocial, de la mano de seguridad y salud en el trabajo, 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).

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.

Para impactar este factor, se trabajará desde la felicidad laboral:

Promover la felicidad organizacional mediante el desarrollo de estrategias integrales de bienestar laboral que fortalezcan la salud emocional, el sentido de pertenencia, la motivación y el equilibrio entre la vida personal y laboral de las y los colaboradores, contribuyendo a un clima organizacional positivo, al mejoramiento del desempeño y a la calidad de vida en el trabajo.

Las que se implementaran en este eje son las siguientes:

- **Salario Emocional:** En la trayectoria de la Agencia Nacional de Infraestructura conforme la misión institucional es una cultura flexible y en este sentido ha establecido beneficios adicionales a los establecidos por normatividad, y que representan en condiciones y bienestar relacionados con los espacios de trabajo, el desarrollo de programas en salud, física y mental, equilibrio de vida y trabajo, programas de capacitación al desarrollo de las competencias y habilidad, medias que se han fortalecido y por esto el modelo efr, con la modalidad de teletrabajo y otros mecanismos que se establecieron en el acuerdo colectivo 2024-2026 e incentivos responden a mejorar las

---

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

condiciones laborales en otorgar tiempo como el día ANI, reconocimiento de días por antigüedad, luto y el apoyo en tiempo permisos remunerados para atender situaciones especiales.

DIMENSIÓN DE CLIMA	DIMENSIÓN DE CULTURA	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA
Administración del Talento Humano	Interno	Salario Emocional	Reconocimiento de días de descanso remunerado por antigüedad y condición de prepensión
			Estímulo para servidores de atención al ciudadano
			Permiso por luto
			Día ANI
			Horario Flexible
			Teletrabajo

- Efr: Las medidas efr implementadas por la ANI buscan responder a las necesidades reales de los servidores públicos, favoreciendo su bienestar socioemocional, la corresponsabilidad familiar, la permanencia del talento humano y la productividad institucional. A través de acciones como esquemas de flexibilidad laboral, modalidades de trabajo remoto y espacios de integración familiar, la entidad reafirma su compromiso con una cultura organizacional centrada en las personas, que promueve la calidad de vida, el sentido de pertenencia y el desarrollo integral del talento humano.

No.	ACTIVIDADES MODELO efr
1	Medidas efr: Estímulos: Horario Flexible, Jornada Especial para Mujeres Embarazadas, Programa +Bici-CO2, teletrabajo.
2	Medidas efr: Chequera de Tiempo y Día libre de cumpleaños/Reconocimiento por día de cumpleaños
3	Medidas efr: Reconocimiento y felicitación por logros (Ej.: matrimonio, grado de estudios superiores, nacimiento)

4	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.
5	Medidas efr - Incentivos Institucionales: Reconocimiento a los Mejores funcionarios y Mejor Equipo de Trabajo.
6	Medidas efr - Torneos Deportivos: Interno; Juegos de Integración para Servidores/as Públicos/as de la Función Pública; Juegos del Sector Transporte
7	Medidas efr: Vacaciones Recreativas hijos de funcionarios ANI

- Intervenciones en clima organizacional y riesgo psicosocial: Diseñar e implementar una estrategia de intervención en clima organizacional, fundamentada en los resultados de las mediciones realizadas, orientada a la gestión del riesgo psicosocial y al fortalecimiento del bienestar físico y mental de las y los servidores públicos, que incorpore el análisis de los factores individuales y las dinámicas de liderazgo, priorizando los grupos de atención identificados y las variables críticas a intervenir, con el fin de promover la convivencia laboral, fortalecer relaciones basadas en el respeto, la comunicación asertiva y la resolución adecuada de conflictos, fomentar estilos de liderazgo saludables y consolidar un entorno de trabajo positivo, seguro y sostenible.

Se realizará a través de la intervención en los grupos prioritarios con grupos focales que permitan identificar:



Se realizarán talleres vivenciales grupales que permitan la intervención y mejoramiento de las variables identificadas en la medición de clima organizacional y riesgo psicosocial.

Estos talleres están orientados a fortalecer el bienestar socioemocional de los servidores públicos de la ANI, promoviendo una comunicación consciente y relaciones colaborativas, a través de una metodología vivencial y participativa que fomenta el autoconocimiento, el reconocimiento emocional y la reflexión individual y colectiva.

Se estructura en cuatro ejes temáticos principales:

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



- Taller de Liderazgo Organizacional: El liderazgo directivo es un factor estratégico para fortalecer el clima organizacional, la gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, el taller de liderazgo busca fortalecer las capacidades de los directivos mediante el desarrollo de estilos de dirección conscientes, estratégicos y orientados a la comunicación efectiva, el bienestar de los equipos y el logro de resultados, reconociendo el impacto del rol directivo en el clima laboral y en el desempeño institucional. Interviniendo en los siguientes ejes temáticos:



- Eventos Deportivos y Recreativos

DIMENSIÓN DE CLIMA	DIMENSIÓN DE CULTURA	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA
Trabajo en equipo	Externo Fortaleza	Eventos Deportivos y Recreativos	Promover prácticas deportivas en entornos abiertos Sesiones de entrenamiento grupales Olimpiadas deportivas (internas y sector transporte) Juegos función pública Ciclos de entrenamiento especializado Torneos deportivos relámpago

			Caminatas ecológicas
--	--	--	----------------------

- Celebraciones

DIMENSIÓN DE CLIMA	DIMENSIÓN DE CULTURA	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA
Comunicación e integración	Interno Fortaleza	Celebraciones	Día de la secretaria
			Día del conductor
			Día de la Mujer – Día del Hombre
			Día del servidor público
			Día de los niños / Halloween
DIMENSIÓN DE CLIMA			DIMENSIÓN DE CULTURA
Comunicación e integración	Interno Fortaleza	Celebraciones	Aniversario ANI / Cierre de Gestión
			Compartir navideño
			Reconocimiento en el día de la profesión
			Día de la familia

- Armonía Laboral: Promover la implementación y el fortalecimiento del teletrabajo y los horarios flexibles en la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI, que favorezca el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y el bienestar físico y mental de las y los colaboradores, mediante la optimización del tiempo y la mejora del clima organizacional, garantizando la eficiencia y productividad institucional, e incorporando acciones de seguimiento psicosocial y físico a las y los teletrabajadores.

DIMENSIÓN DE CLIMA	DIMENSIÓN DE CULTURA	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA
Medio Ambiente Físico	Flexibilidad Interno	Armonía Laboral (Teletrabajo, horarios flexibles)	Seguimiento Teletrabajadores
			Horarios Flexibles

- Seguimiento a Teletrabajadores: De acuerdo con la resolución No. 20234030015855 "Por la cual se implementa el Teletrabajo en la Agencia

---

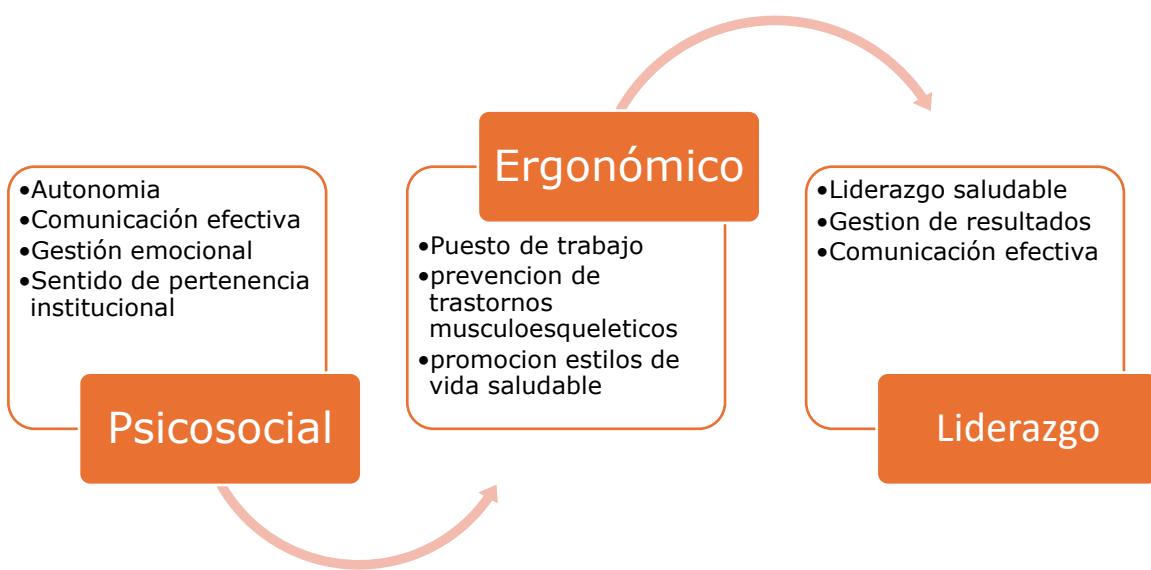
**Agencia Nacional de Infraestructura**

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

Nacional de Infraestructura” se propone seguimiento con el objetivo de promover el bienestar integral de los teletrabajadores mediante acciones preventivas y de intervención que mitiguen los riesgos psicosociales y físicos asociados a la modalidad de teletrabajo, fortaleciendo la salud mental, el autocuidado, la productividad y el equilibrio entre la vida laboral y personal.



- Alianzas Estratégicas

DIMENSIÓN DE CLIMA	DIMENSIÓN DE CULTURA	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA
Comunicación e Integración	Interno	Alianzas Estratégicas	<p>Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.</p> <p>Establecer alianzas estratégicas con diferentes entidades que puedan suprir necesidades de los servidores públicos de la ANI (establecimientos comerciales, deportivos, recreativos, turismo, seguros etc).</p>

- Incentivos y reconocimiento

DIMENSIÓN DE CLIMA	DIMENSIÓN DE CULTURA	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA
Administración del talento humano Reconocimiento de capacidad profesional	Internos	Incentivos y reconocimiento	Mejor Servidor Público
			Mejores Equipos De Trabajo
			Estímulo educativo para los empleados y sus hijos
			Educación Formal
			Reconocimiento a La Trayectoria

## 5.2 Salud Mental

Este eje busca fortalecer la salud mental y el bienestar integral de los servidores públicos, mediante la promoción del autocuidado, el manejo del estrés y la productividad, así como la adopción de hábitos de vida saludables. Para ello, articula acciones de higiene mental y prevención de nuevos riesgos a la salud, enfocadas en el acompañamiento psicológico, la reducción del sedentarismo, el fortalecimiento de la resiliencia y la implementación de prácticas que favorezcan el equilibrio físico y emocional.

Las estrategias que se implementaran en este eje son las siguientes:

- ANI en balance

DIMENSIÓN DE CLIMA	DIMENSIÓN DE CULTURA	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA
Comunicación e integración	Flexibilidad Fortaleza	ANI en balance	Cinco minutos de desconexión
			Muévete con calma
			Ruta de Salud Mental
			Asesorías Psicosociales Individuales

- 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 alienado con los programas de promoción y prevención, deporte y recreación.

DIMENSIÓN DE CLIMA	DIMENSIÓN DE CULTURA	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA
Comunicación e integración	Flexibilidad Fortaleza	Sesiones de Hábitos y Estilos de Vida Saludable	Prevención de enfermedades gastrointestinales Toma de signos vitales, primeros auxilios y atención primaria Pausas visuales Salud respiratoria y prevención de alergias en el entorno laboral Toma de tensión arterial Tamizajes Rutinas de ejercicios osteomusculares Acondicionamiento cardiovascular

### 5.3 Diversidad e inclusión

Este eje promueve la diversidad, la inclusión y la equidad en las entidades públicas, así como la prevención y atención de todas las formas de violencia y discriminación, con el fin de garantizar entornos laborales seguros, respetuosos e igualitarios. Para ello, integra acciones de sensibilización, formación y protección de poblaciones priorizadas, junto con la implementación de protocolos y rutas de atención que fortalezcan una cultura organizacional inclusiva y garanticen la protección de los derechos de los servidores públicos.

Las estrategias que se implementaran en este eje son las siguientes:

- ANI somos todos

DIMENSIÓN DE CLIMA	DIMENSIÓN DE CULTURA	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA
--------------------	----------------------	-------------	------------

---

#### 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

Administración del talento humano Comunicación e integración	Interno Flexibilidad	ANI somos todos	<p>Conmemoración 25N Día Mundial de la eliminación de la violencia contra la mujer</p> <p>Fortalecimiento del protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencias basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral.</p> <p>Fortalecimiento y divulgación de los canales de atención para la atención de violencias basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral.</p> <p>Semana de la Diversidad, Equidad e Inclusión</p> <p>Implementación de acciones que promuevan la protección de los derechos menstruales de la mujer y personas menstruantes (debidamente certificada por el médico tratante de la EPS, permitiendo que desarrollen sus actividades laborales de manera virtual por el término de tres (3) días al mes).</p>
---	-------------------------	-----------------	---

## 5.4 Transformación Digital

Este eje aborda las transformaciones derivadas de la Cuarta Revolución Industrial en las entidades públicas, aceleradas por la pandemia de COVID-19, orientadas a la migración hacia organizaciones inteligentes mediante el uso de tecnologías digitales que facilitan la comunicación, optimizan procesos y fortalecen la gestión del bienestar de las servidoras y los servidores públicos.

El eje se desarrolla a través de tres componentes:

**Creación de cultura digital para el bienestar:** Enfocado en promover la transformación digital transversal, fortaleciendo las competencias digitales del talento humano y el uso de herramientas tecnológicas que faciliten la organización del trabajo, la flexibilidad laboral, el autocuidado, la adaptación al cambio y la mejora en la gestión de trámites administrativos.

### Agencia Nacional de Infraestructura

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**Analítica de datos para el bienestar:** Orientado a apoyar la toma de decisiones mediante la segmentación, caracterización y análisis de datos del personal, garantizando la protección de la información, con el fin de diseñar programas de bienestar más pertinentes y acordes con las necesidades, gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos.

**Creación de ecosistemas digitales:** Dirigido a facilitar el desempeño laboral y la gestión del tiempo, mejorar la comunicación interna y el acceso ágil a la información, a través de la implementación de plataformas, sistemas y herramientas digitales que optimicen los flujos de trabajo y promuevan entornos laborales más flexibles y eficientes.

Las estrategias que se implementaran en este eje son las siguientes:

Monitorear, analizar y tomar decisiones basadas en datos sobre el impacto, alcance y percepción de las actividades de bienestar en los colaboradores.

- Identificar niveles de participación por área, cargo y periodo.
- Evaluar el grado de satisfacción y percepción de utilidad de las actividades.
- Detectar brechas de participación y factores de desmotivación.
- Apoyar decisiones de mejora en programas de bienestar y prevención psicosocial.

Fortalecimiento del uso de herramientas digitales y tecnológicas para el manejo del tiempo, optimización de tareas y desarrollo de actividades tecnológicas.

## 5.5 Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje busca fortalecer el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos, mediante la interiorización de los valores del Código de Integridad y los principios de la función pública. Su finalidad es promover el compromiso con la misión institucional, la prestación de un servicio ético y de calidad, y el fortalecimiento de la cultura organizacional, contribuyendo así a mejorar la confianza y satisfacción de los grupos de interés.

Las que se implementaran en este eje son las siguientes:

---

### Agencia Nacional de Infraestructura

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



- Articulación de trabajo con diferentes áreas de talento humano. (PIC, Integridad).
- Campañas pedagógicas de comunicación con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidores públicos.
- Apropiación código de integridad

## 6. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

Para la vigencia 2026, 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.

### 6.1 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.

### 6.2 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 y que no hayan sido seleccionados como mejor servidor público en los últimos 3 años, se recomienda dejar como una condición antes de aplicar criterios de desempate.



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

<b>Factor de desempate</b>	<b># máx. puntos</b>
Participación en el Plan de Capacitación de la vigencia en la que se elige el mejor servidor público	10
Participar en las actividades deportivas de bienestar convocadas y ejecutadas por el GIT de TH	10
Demostrar haber cursado o estar cursando un programa académico de educación formal o Haber obtenido durante el año un título profesional a nivel de pregrado o posgrado en universidades oficialmente reconocidas.	10
Participar en todas las encuestas institucionales del proceso de Talento Humano lanzadas durante la vigencia 2026	10
Participar en todas las elecciones internas realizadas durante la vigencia en la Entidad	10
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, Comité Paritario de Bienestar e Incentivos, Comité Deportivo, o Comité de Convivencia Laboral	10
Artículo (s) técnico o científico publicado (s) y/o participación como conferencista, panelista en seminarios, foros entre otros relacionado con el sector transporte.	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.

---

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



### **6.3 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.

### **6.4 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.

### **6.5 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 realizará las gestiones presupuestales que permitan una mayor cobertura.

**Este plan de estímulos está sujeto a la disponibilidad presupuestal de la vigencia**



## 6.6 Reconocimiento a la Trayectoria

Con el fin de estimular 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.

## 6.7 Integridad y Ética

Con el propósito 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.

## 7. RECURSOS

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

## 8. COMUNICACIÓN

Visibilizar de manera clara, cercana e institucional las acciones del Plan de Bienestar dirigidas a los servidores de carrera administrativa de la ANI, fortaleciendo el sentido de pertenencia, el reconocimiento del talento humano y la corresponsabilidad de la Alta Dirección, gerentes y líderes en la promoción del bienestar integral.

- Objetivo general de comunicación

Diseñar e implementar una estrategia de comunicaciones que informe, sensibilice y movilice a los servidores de carrera administrativa frente a las acciones de bienestar, evidenciando el compromiso de la Alta Dirección, gerentes y líderes de la ANI:

- Visibilizar las actividades de bienestar y su impacto.

---

### Agencia Nacional de Infraestructura

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



- Fortalecer el equilibrio psicosocial y la salud mental.
- Promover la diversidad e inclusión.
- Apoyar la transformación digital.
- Reforzar la identidad institucional y la vocación por el servicio público.

- Público objetivo

Servidores de carrera administrativa, Alta Dirección, gerentes y líderes.

- Ejes estratégicos

Equilibrio psicosocial: campañas internas, mensajes empáticos y testimonios.

Salud mental: sensibilización, rutas de apoyo y liderazgo visible.

Diversidad e inclusión: contenidos representativos y lenguaje incluyente.

Transformación digital: piezas pedagógicas y acompañamiento.

Identidad y vocación por el servicio público: reconocimiento y relatos institucionales.

- Rol de la Alta Dirección y líderes

Voceros del bienestar, referentes de autocuidado y aliados estratégicos.

- Canales

Intranet, correo institucional, carteleras, piezas gráficas y audiovisuales.

- Resultado esperado

Servidores informados, comprometidos y orgullosos de su rol en la ANI.

## **9. 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 empleados públicos.

**Es necesario precisar que aquellas acciones que tan solo impliquen gestiones por parte de la Administración se ejecutarán según lo previsto, mientras que las acciones que requieran recursos para su ejecución están sujetas a la disponibilidad presupuestal de la vigencia.**

---

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

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

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

## 10. INDICADORES

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 basados en mediciones de ambiente laboral y riesgo psicosocial:

Indicador	Formula	Frecuencia de Medición
Cobertura	Número de participantes en el plan de bienestar / Número total de la población objeto * 100	Trimestral
Impacto	Número de participantes que califican el plan con valoración positiva/ Total de participantes encuestados *100	Semestral
Disminuir el nivel de riesgo psicosocial	NA	Anual
Mantener el índice de clima laboral en clima propicio	NA	Bianual
Índice de Acceso a Medidas EFR	Número de servidores que utilizan al menos una medida / Total de servidores × 100	Anual



## 11. 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 2026, 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.

## 12. PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO

En el marco del Plan de Incentivos y Bienestar 2026, el Comité Paritario de Bienestar Social e Incentivos actúa como una instancia de participación y seguimiento que contribuye a la planeación y desarrollo de las acciones de bienestar e incentivos de la entidad. Este comité participa en la elaboración del plan, promueve la vinculación activa de los servidores públicos en las actividades programadas y fomenta condiciones que favorecen un clima laboral adecuado, la integración institucional y el desarrollo personal y familiar. Así mismo, impulsa iniciativas orientadas al fortalecimiento de habilidades y al desempeño laboral, sesiona de manera bimestral para realizar seguimiento a la ejecución de los programas y presenta informes semestrales de gestión a la Alta Dirección, garantizando un control participativo, sistemático y articulado con el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

## 13. PLANEACIÓN 2026

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.