



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA -COLOMBIA COMPRA EFICIENTE- 2024

Director General
Cristóbal Padilla Tejada

Secretaria General
Ana María Tolosa Rico

Subdirector de Negocios
Guillermo Buenaventura Cruz

Subdirectora de Gestión Contractual
Carolina Quintero Gacharná

Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)
Richard Ariel Bedoya De Moya

Subdirector de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE) (E)
Larry Sadit Álvarez Morales

Asesora Experta de Despacho
Diana Mabel Montoya Reina

Asesor Experto de Despacho
Larry Sadit Álvarez Morales

Asesora de Planeación, Políticas Públicas y Asuntos Internacionales
Claudia Taboada Tapia

Asesor de Comunicaciones Estratégicas
Richard Camilo Romero Cortés

Asesor Experto de Despacho
Ricardo Pérez Latorre

Asesora Experta de Despacho
Sindy Alexandra Quintero Hernández

Asesora de Control Interno
Edith Cárdenas Herrera



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO GENERAL	6
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. ALCANCE	7
4. NORMATIVIDAD APLICABLE	7
5. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL.....	8
6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	9
6.1. Diagnóstico	9
6.1.1. Resultados encuesta de clima organizacional	9
6.1.2. Resultados encuesta de riesgo psicosocial	13
6.1.3. Autodiagnóstico de talento humano.....	17
7. DISEÑO	21
7.1. EJE 1: Equilibrio psicosocial	22
7.2. EJE 2: Salud Mental.....	24
7.3. EJE 3: Diversidad e inclusión.....	25
7.4. EJE 4: Transformación digital	26
7.5. EJE 5: Identidad y vocación por el servicio público.....	26
8. PLAN Y RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS.....	27
8.1. Tipos de incentivos.....	28
8.2. Beneficiarios del programa	28
8.3. Requisitos para participar	29
8.4. Reconocimiento a mejores servidores públicos	30
8.5. Reconocimiento a equipos de trabajo	31
8.5.1. Etapas de la convocatoria	31
8.5.2. Ejes temáticos	31
8.5.3. Etapas del proyecto	32
8.5.4. Requisitos de inscripción.....	32
8.5.5. Convocatoria y presentación de la propuesta	33
8.5.6. Equipo evaluador y criterios de desempate	33



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

9. EJECUCIÓN	34
10. PRESUPUESTO VIGENCIA 2024.....	34
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35
12. CONTROL DOCUMENTAL.....	35

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Orientación organizacional	10
Ilustración 2 Estilo de Liderazgo	10
Ilustración 3 Comunicación e integración.....	11
Ilustración 4 Trabajo en Equipo.....	11
Ilustración 5 Resultado por factor de Capacidad Profesional	11
Ilustración 6 Resultados por Factor de Comunicación Asertiva	12
Ilustración 7 Consolidado por Resultados por Variable	12
Ilustración 8 Condiciones Intralaborales Forma A.....	14
Ilustración 9 Condiciones Extralaborales Forma A	16
Ilustración 10 Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano respecto a las rutas de creación de valor.....	18

TABLA DE TABLAS

Tabla 1. Normatividad Aplicable.....	7
Tabla 2. políticas de Alineación Institucional	8
Tabla 3. Indicadores de seguimiento al avance del Plan de Bienestar e Incentivos.....	35



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades públicas tienen la obligación de implementar programas de bienestar social con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Igualmente, determinan que *"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."*¹

El Decreto 1567 de 1998 en su artículo 21 establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

"a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad. (...)"

Así mismo, 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, el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 estableció los Programas de bienestar de calidad de vida laboral, los cuales deben ser aplicados así:

¹ Decreto 1083 de 2015 Artículo 22.10.6 Identificación de necesidades y expectativas de los programas de Bienestar



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- "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 a los pre pensionados 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."*

Es así como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (en adelante MIPG) concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional y se considera como un factor crítico para evaluar el éxito.

La gestión del talento humano comprendida como el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos que permiten orientar y determinar el quehacer de las personas de la entidad, su aporte a la definición de estrategias, el logro de las metas derivadas de dichas estrategias, y el incremento de la calidad de vida laboral en un orden coordinado y congruente con las capacidades, y distribución orgánica de la institución. Los elementos constitutivos de dimensión de Talento Humano de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG son las políticas: (1) Integridad y (2) Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

La primera política, Integridad, es implementada mediante el establecimiento y apropiación del Código de Integridad, la caja de herramientas y la guía para la identificación y declaración de conflictos de interés. La segunda política, Gestión Estratégica del Talento Humano, es implementada mediante la Gestión Estratégica de Talento Humano, el ciclo de Gestión (Planeación, Ingreso, Desarrollo, Permanencia y Retiro) y la Gerencia Pública.

El bienestar del ser humano se fundamenta en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, es así como toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia y eficiencia.

Finalmente, para contribuir en la mejora del entorno laboral, se presenta el **Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024** que constituye una herramienta



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

esencial para lograr el desarrollo integral, mejorar la calidad de vida, exaltar la labor, garantizar un clima organizacional favorable e intensificar la cultura de sentido de pertenencia y motivación en el equipo de trabajo de los servidores públicos conforme a los lineamientos del MIPG para lograr los objetivos Institucionales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- (En adelante ANCP-CCE-).

2. OBJETIVO GENERAL

Crear condiciones que fomenten la mejora de la calidad de vida laboral y el rendimiento de los Servidores públicos de la Entidad, mediante la implementación de acciones centradas en cuatro dimensiones clave del individuo: (i) personal; (ii) profesional; (iii) familiar; y (iv) social, que permitan proporcionar espacios de esparcimiento que fortalezcan el sentido de pertenencia a la entidad, contribuyendo así a ofrecer un servicio de mayor calidad a las ciudadanas y ciudadanos.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar actividades y reconocimientos que respondan a las necesidades y expectativas de los servidores públicos con el fin de mejorar su entorno físico, emocional y cultural.
- Generar espacios de bienestar, desarrollo personal y social, encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia, ofreciendo un ambiente favorable de trabajo y reconocimiento por su buen desempeño.
- Fomentar una cultura organizacional en la Entidad que denote sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- Promover estilos de vida saludables y condiciones propicias para reducir niveles de estrés y mejorar los niveles de calidad de vida.
- Favorecer los entornos laborales saludables mediante la práctica de la actividad física, buenos hábitos nutricionales, la gestión del estrés y contribución a la felicidad tanto del servidor público como de su familia.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

3. ALCANCE

El plan de Bienestar Social e Incentivos es aplicable a todos los servidores públicos de la ANCP-CCE- y sus familias, orientado a una cultura organizacional generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

4. NORMATIVIDAD APLICABLE

Tabla 1. Normatividad Aplicable

Norma	Asunto
Decreto 1182 del 28 de agosto de 2020	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente.
Decreto 1822 del 7 de octubre de 2019	Por el cual se modifica parcialmente la estructura de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1662 del 06 de diciembre de 2021	Por el cual se adiciona el decreto 1083 de 2015 único reglamentario del sector de la función pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

	servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos ordenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del estado.
Ley 2191 del 06 de enero de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral.
Actos administrativos internos	
Resolución 247 de 2022	Por la cual se derogan las resoluciones 375 de 2021 y 068 de 2020 – Se establece el horario de trabajo y horarios flexibles para empleados públicos.
Resolución 230 de 2023	Por medio de la cual se sustituye y deroga la resolución 118 del 07 de marzo de 2022 por medio de la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
Resolución 156 de 2022	Por medio de la cual se habilita el Trabajo en casa en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
Política interna	Desconexión laboral en los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Fuente: Creación grupo interno talento humano

5. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

Tabla 2. políticas de Alineación Institucional

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Política de gestión estratégica del Talento Humano GETH	El propósito de estas políticas es permitir que las entidades públicas cuenten con Talento Humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuyan a cumplir con su misión institucional y los fines del estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.
Política Integridad	El propósito de esta política es resaltar el código de integridad en los servidores públicos de la ANCP-CCE- bajo los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.
Nota: El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos está relacionado directamente con el de capacitación, salud y seguridad en el trabajo con el fin de brindar un ambiente laboral idóneo y una mejor calidad de vida a los servidores públicos y sus familias.	

Fuente: Creación grupo interno talento humano



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se desarrolla en cinco etapas: (i) Diagnóstico, (ii) Diseño, (iii) Estrategia, (iv) Ejecución y (v) Evaluación.

6.1. Diagnóstico

En la formulación del diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 se consideraron los siguientes aspectos: (i) resultados de la medición del clima organizacional vigencia 2022, (ii) resultados de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada en la vigencia 2023 y (iii) autodiagnóstico de Talento Humano con la gestión del año 2023, de acuerdo con la metodología del MIPG.

6.1.1. Resultados encuesta de clima organizacional

Durante la vigencia 2022 se realizó medición de clima laboral, dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, en el Artículo No. 2.2.10.7. *Programas de bienestar de calidad de vida laboral*, donde indica que se debe "*medir el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención*" con el fin de obtener un diagnóstico que oriente las acciones por realizar para optimizar el funcionamiento de la Entidad, en términos de la orientación organizacional, el manejo de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción de los funcionarios y compromiso de las diferentes dependencias.

Los resultados generales de la encuesta de Clima Organizacional para la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente son los siguientes:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Ilustración 1 Orientación organizacional

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
En el desarrollo de mis funciones mantengo prioridad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	100%	86%	14%	88%
Conozco y entiendo la estructura orgánica y funcional de la Entidad.	96%	71%	25%	
Mis funciones están claramente determinadas y definidas.	91%	58%	32%	
Conozco los procesos y procedimientos inherentes a mi trabajo y considero que estos aportan a los objetivos institucionales.	88%	62%	26%	
La Entidad promueve el conocimiento y apropiación de los objetivos estratégicos, la misión, la visión y los valores institucionales del código de integridad, contemplados en la Planeación Estratégica.	87%	62%	25%	
Conozco y aplico los formatos y documentación que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.	83%	50%	33%	
En la Entidad se promueve la cultura de la evaluación, el mejoramiento continuo y la gestión de la calidad.	82%	46%	37%	
La Entidad promueve espacios de gestión del conocimiento e innovación.	74%	40%	34%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022- ANCP-CCE-

El nivel de orientación organizacional promedio es del ochenta y ocho por ciento (88%), lo cual predomina la claridad en el desarrollo de las funciones y la priorización en el cumplimiento de los objetivos de la agencia, se evidencia que falta fortalecer los espacios que promueven la gestión del conocimiento y la innovación.

Ilustración 2 Estilo de Liderazgo

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.	97%	86%	11%	85%
Mi jefe comunica de forma clara sus expectativas.	84%	56%	28%	
Mi jefe promueve el trabajo en equipo.	84%	61%	23%	
En mi área, el jefe asigna las obligaciones, responsabilidades y entrega de productos de acuerdo con los conocimientos y habilidades de sus colaboradores y de forma equitativa.	83%	50%	33%	
Recibo de mi jefe retroalimentación tanto de aspectos positivos como aspectos por mejorar sobre los productos entregados.	76%	46%	31%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022- ANCP-CCE-

La variable liderazgo obtuvo un resultado promedio del 85%, como muestra del trato respetuoso, comunicación clara y el trabajo en equipo, sin embargo, se debe fortalecer la retroalimentación laboral en aspectos positivos y de mejora.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Ilustración 3 Comunicación e integración

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.	84%	45%	39%	80%
Me entero oportunamente del avance de las metas y objetivos de la Entidad.	84%	46%	38%	
Me entero de lo que ocurre en la Entidad por comunicaciones oficiales.	82%	42%	40%	
En mi área se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados.	80%	45%	35%	
La Entidad cuenta con un sistema de comunicación claro, confiable y abierto para conocer los aportes, sugerencias y recomendaciones de los colaboradores.	72%	38%	34%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCP-CCE-

La comunicación e integración con resultado promedio del 80%, esto pues, a la Entidad le hace falta implementar un sistema de comunicación claro y confiable donde se permita a los colaboradores manifestar las sugerencias y/o recomendaciones.

Ilustración 4 Trabajo en Equipo

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	85%	55%	30%	81%
Los objetivos de los equipos de trabajo de mi área son compartidos por todos sus integrantes.	81%	43%	38%	
En la Entidad hay un sentimiento de compañerismo el cual permite que se generen dinámicas de trabajo en equipo.	78%	39%	39%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCP-CCE-

A pesar de que en la entidad se fomenta el trabajo en equipo aún falta mejorar el sentimiento de compañerismo y aumentar dinámicas que aporten a el compañerismo.

Ilustración 5 Resultado por factor de Capacidad Profesional

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la Entidad.	98%	86%	12%	93%
Tengo claridad de por qué realizo mi trabajo.	98%	82%	16%	
Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.	93%	63%	29%	
Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos y procedimientos inherentes a mi trabajo.	91%	66%	25%	
Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.	91%	71%	19%	
Utilizo la innovación para el desarrollo de mis actividades laborales.	87%	55%	32%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCP-CCE-



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La capacidad profesional con resultado promedio del 93% indicando que los colaboradores aplican sus conocimientos en las funciones que realizan y utilizan de forma continua la innovación para cumplir sus actividades.

Ilustración 6 Resultados por Factor de Comunicación Asertiva

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
Mi coordinador de grupo interno de trabajo comunica la información con claridad	85%	59%	26%	85%
En mi área de trabajo se mantiene una buena comunicación	84%	52%	32%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 – ANCP-CCE-

Se percibe que los colaboradores mantienen buena comunicación al interior de sus áreas, sin embargo, en la agencia se debe fortalecer la comunicación externa con todas las dependencias.

A continuación, se relacionan las fortalezas y oportunidades de mejora clasificadas por cada una de las variables y factores evaluados:

Ilustración 7 Consolidado por Resultados por Variable

Variable	Resultado	Rango
CAPACIDAD PROFESIONAL	93%	Muy alto
SENTIDO DE PERTENENCIA	92%	Muy alto
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	91%	Muy Alto
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	88%	Muy Alto
ESTILO DE DIRECCIÓN	85%	Alto
COMUNICACIÓN ACTIVA	84%	Alto
TRABAJO EN EQUIPO	81%	Alto
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	80%	Alto

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCP-CCE-

De lo expuesto con anterioridad, se resalta la necesidad de continuar fortaleciendo los factores de empoderamiento, proyecto de vida, permanencia, apoyo del crecimiento, desarrollo del personal, la comunicación y colaboración, seguridad y salud en el trabajo, variables del trabajo en casa y teletrabajo con el fin de que exista un equilibrio entre la vida laboral y la personal.

Además, se continuará con el desarrollo de actividades por dependencia en pro del mejoramiento del clima organizacional para mantener los resultados positivos de la encuesta y generar cierre de brechas en los aspectos de mejora. Así mismo, dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos con apoyo del SENA y la Caja d Compensación Familiar -CCF- se llevarán a cabo actividades



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

enmarcadas en el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva y competencias blandas entre las diferentes dependencias que componen la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.

6.1.2. Resultados encuesta de riesgo psicosocial

En cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, en la vigencia 2023, se realizó la medición del riesgo psicosocial abarcando los aspectos intralaborales (internos a la organización) y los extralaborales (externos a la organización). El objetivo fue identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en el ambiente de trabajo, con la finalidad de eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas oportunas para la organización, teniendo en cuenta los cambios y coyunturas sociales y políticas presentados en la vigencia 2022, así mismo como la adaptación laboral de los nuevos colaboradores a la entidad.

Por tal razón, los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial para la ANCP-CCE- en la vigencia 2023 son los siguientes:

- **Condiciones Intralaborales:**

Refiere a situaciones de carácter netamente laborales que ocurren a los servidores públicos en ámbitos de exigencias del trabajo, control y autonomía en sus labores, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimientos y compensaciones, entre otros.

Este tipo de condición fue percibida de manera negativa por el **39.4%** enmarcándolos en los riesgos **alto y muy alto** donde los dominios que predominan en riesgo alto son las características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y en riesgo muy alto la dimensión de reconocimientos y recompensas. Así mismo, en temas relacionados a demandas del trabajo se percibe positivamente siendo el riesgo bajo.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Ilustración 8 Condiciones Intralaborales Forma A

Dominios	Dimensiones	Forma A (Jefes o profesionales)	Forma A (Jefes o profesionales)
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo	41.9	Riesgo alto
	Relaciones sociales en el trabajo	26.8	Riesgo alto
	Retroalimentación del desempeño	41.6	Riesgo alto
	Relación con los colaboradores (subordinados)	3.5	Sin riesgo
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		28.3	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	31.6	Riesgo alto
	Capacitación	34.9	Riesgo alto
	Participación y manejo del cambio	47.2	Riesgo alto
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	25.4	Riesgo alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	37	Riesgo medio
Subtotal ítems de control sobre el trabajo		34.6	Riesgo alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	19.3	Riesgo bajo
	Demandas emocionales	11.3	Sin riesgo
	Demandas cuantitativas	38.1	Riesgo medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	39.8	Riesgo medio
	Exigencias de responsabilidad del cargo	25	Sin riesgo
	Demandas de carga mental	70.4	Riesgo medio
	Consistencia del rol	33.4	Riesgo medio
	Demandas de la jornada de trabajo	33.6	Riesgo alto
Subtotal ítems de demandas del trabajo		29.8	Riesgo bajo
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	22	Riesgo muy alto
	Reconocimiento y compensación	33.6	Riesgo alto
Subtotal ítems de recompensa		28.3	Riesgo alto
TOTAL INTRALABORAL		30	Riesgo medio

Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2023

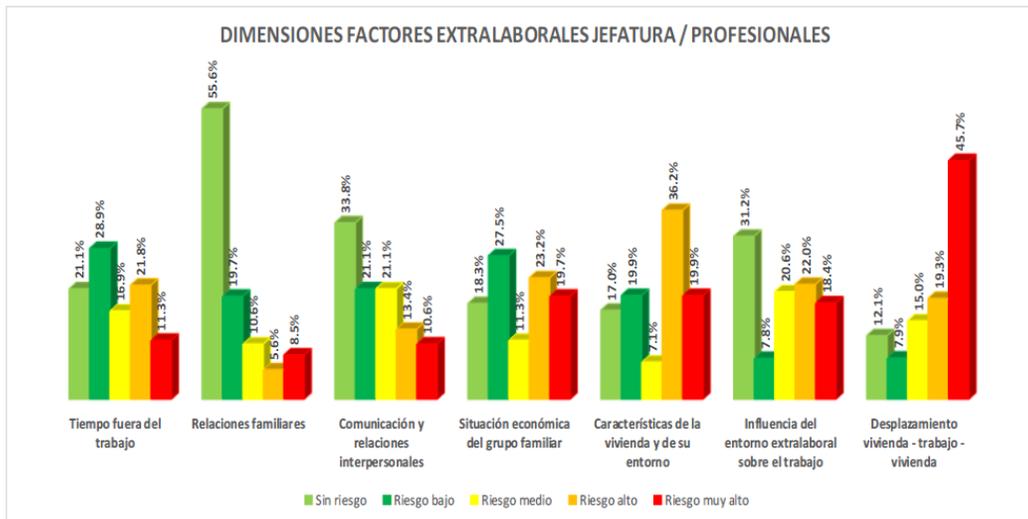
- **Condiciones Extralaborales:**

Aborda situaciones externas al entorno laboral de los servidores como: relaciones familiares, condiciones de traslados desde su sitio de vivienda hasta el lugar de su trabajo, disponibilidad de medios económicos y características de su vivienda y entorno, entre otros.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

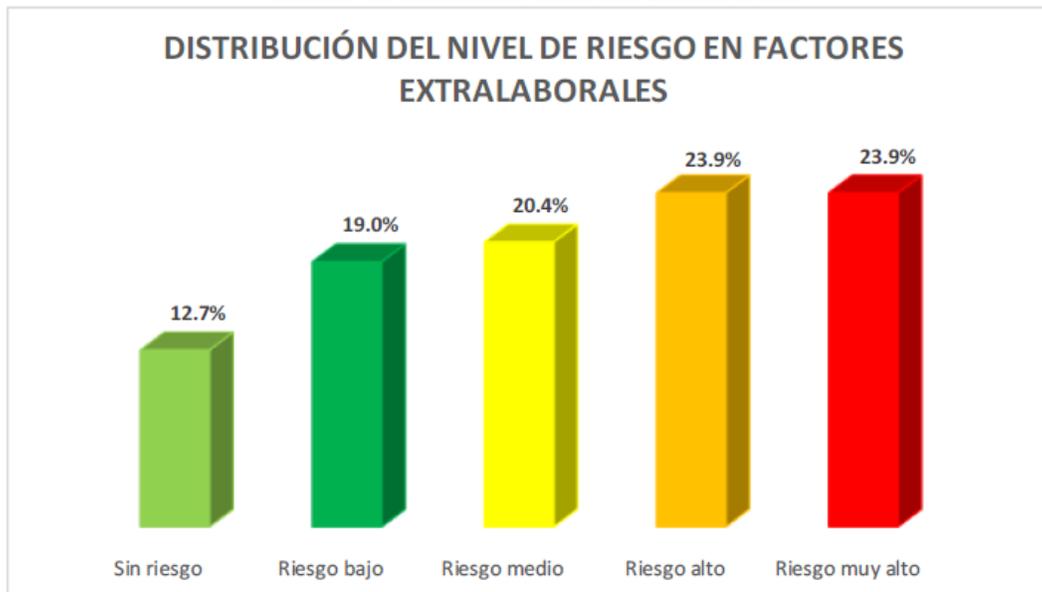
Grafica 1. Dimensiones Factores Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2023

La misma fue percibida en condición de riesgo elevado por un 47.9% de la población donde principalmente influyen negativamente los dominios como características de la vivienda y de su entorno, relaciones familiares y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Grafica 2. Condiciones Generales Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2023



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Ilustración 9 Condiciones Extralaborales Forma A

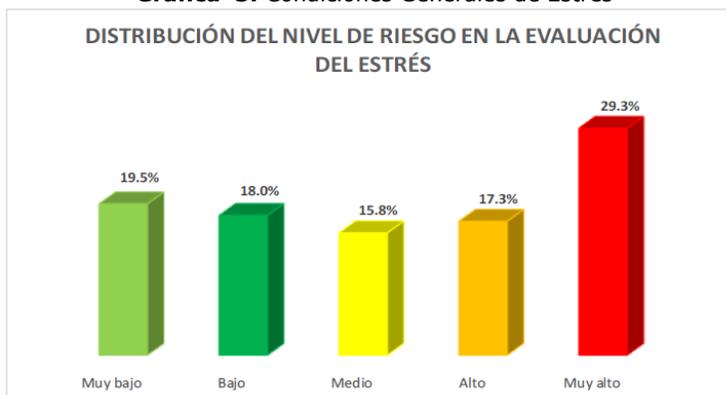
Dimensiones	Forma A(Jefes o profesionales)	Forma A(Jefes o profesionales)
Dimensión tiempo fuera del trabajo	22.4	Riesgo bajo
Dimensión relaciones familiares	8.3	Riesgo bajo
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	11.8	Riesgo medio
Dimensión situación económica del grupo familiar	28.9	Riesgo medio
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	15.8	Riesgo alto
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	23.4	Riesgo medio
Dimensión desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	23.8	Riesgo medio
TOTAL EXTRALABORAL	18	Riesgo medio

Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2023

- **Nivel de estrés**

Se evidenció que la presencia de sintomatología asociada al nivel estrés corresponde a riesgo nivel **alto y muy alto** con un porcentaje de 33,47%, por lo tanto, requiere de acciones de control de riesgo no solo en la promoción y prevención, sino también en la revisión, seguimiento y controles administrativos que impacten en la disminución de fuentes generadoras de riesgo.

Grafica 3. Condiciones Generales de Estrés



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2023

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Teniendo en cuenta que en la Agencia se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo de los colaboradores, en la vigencia 2024 se realizara nuevamente la aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial.

6.1.3. Autodiagnóstico de talento humano

Forma parte de un conjunto de herramientas que permitirán a la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- realizar una valoración detallada del estado de cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG). El objetivo es que la entidad logre contar con una línea de base que indique las áreas que requieren fortalecimiento y que deben integrarse en su planificación institucional.

Una vez aplicado el autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de acuerdo con los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, se evidencia una calificación de 77,8% sobre un total de 100% en cuanto a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano para la ANCP-CCE-.

Los resultados del diagnóstico se ven en las siguientes gráficas tomadas de la Matriz GETH de Colombia Compra Eficiente:

Grafica 4. Calificación Total Resultados GETH MIPG



Fuente. Autodiagnóstico político de gestión estratégica de Talento Humano 2023



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Los resultados de la Gestión Estratégica de Talento Humano indican que se deben realizar gestiones positivas respecto al fomento de una cultura de liderazgo, valores y de calidad e integridad.

Ilustración 10 Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano respecto a las rutas de creación de valor

 modelo integrado de planeación y gestión 			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	89	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	93
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	87
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	84
		Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	77	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	71
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	75
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	78
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	84
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	77	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	74
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	67	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	67

Fuente. Autodiagnóstico político de gestión estratégica de Talento Humano 2022

Analizando los puntajes más bajos obtenidos en las rutas de creación de valor, se toman como base para establecer las actividades del plan de acción del Plan Estratégico de Talento Humano y por tanto al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024: (i) Ruta del crecimiento 77%, (ii) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 77% y (iii) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 67%.

ACCIONES PROGRAMADAS EN LA VIGENCIA 2024:

En virtud de lo anterior, para la planeación del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024 se tendrá en cuenta las siguientes acciones como prioridad:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- **Medición del clima laboral:** Se realizará la medición del clima laboral dando cumplimiento al decreto 1083 de 2015, en el Artículo No. 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral, donde se define que se debe medir el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- **Medición del riesgo psicosocial:** Teniendo en cuenta la medición del riesgo psicosocial se refiere a las problemáticas que existen en la organización y la gestión del trabajo, así como de un nivel del contexto social deficiente para los colaboradores, lo cual, conlleva a producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Por lo cual, la agencia con el objetivo de identificar, evaluar, prevenir y monitorear permanente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo realizará la medición e intervención del riesgo psicosocial en la vigencia 2023.
- **Teletrabajo:** Una vez realizada la implementación de teletrabajo en modalidad suplementaria durante la vigencia 2023 se han beneficiado funcionarios veintiocho (28) y se evidencia que ha sido la herramienta que más aporta bienestar, ya que permite el ahorro de tiempo y costos al evitar el desplazamiento entre el domicilio y la oficina y por otro lado, crea equilibrio entre la vida personal y laboral, por ello, la ANCP-CCE- se plantea como meta continuar con la implementación del mismo según los parámetros establecidos en la Resolución 230 de 2023.
- **Acompañamiento básico psicosocial:** Teniendo en cuenta el último estudio de Riesgo Psicosocial realizado en la Entidad, en la cual se obtuvieron resultados altos en sintomatología asociada al estrés (tanto Intralaboral como Extralaboral) y se encontraron deficiencias en relaciones familiares, comunicación asertiva, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, reconocimientos y recompensas administración del tiempo, higiene del sueño, pausas activas físicas y cognitivas, se ve la necesidad de promover acompañamiento psicológico básico para los Servidores Públicos y sus familias a través del apoyo profesional en psicología vinculado por la ARL u otras entidades de apoyo.

Con el fin de intervenir los resultados arrojados por la encuesta de riesgo Psicosocial, en cuanto a las condiciones **extralaborales**, en el cronograma de Bienestar Social se encuentran relacionadas actividades tales como:

- Actividades recreativas, deportivas y sociales para impactar los niveles de estrés que se manejan en la entidad.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Actividades para tener una alimentación balanceada y saludable.
- Actividades de manejo efectivo del estrés.
- Realizar acciones que mejoren las condiciones de desplazamiento vivienda- trabajo – vivienda y la desconexión laboral.
- Actividades de integración para los Servidores públicos.
- Actividades de fortalecimiento de la vida familiar.
- Reconocimientos a los servidores públicos por la Evaluación de desempeño laboral.
- Reconocimientos a los servidores públicos por promover y aplicar el código de integridad.
- Actividades relacionadas al autocuidado que promuevan dentro de la organización una cultura de participación y solidaridad entre colaboradores.

Así mismo, los resultados de dicha encuesta relacionados con las condiciones **intra laborales** serán intervenidos con actividades relacionadas en el cronograma de Bienestar social e incentivos, tales como:

- Actividades de integración para los Servidores públicos.
- Actividades de fortalecimiento de la vida familiar.
- Reconocimientos a los servidores públicos por la Evaluación de desempeño laboral.
- Reconocimientos a los servidores públicos por promover y aplicar el código de integridad.
- Actividades relacionadas al autocuidado que promuevan dentro de la organización una cultura de participación y solidaridad entre colaboradores.
- **Alianzas educativas:** Promover programas de educación a través de alianzas con universidades para programas de pregrado, posgrado y maestrías, así mismo continuar con el Programa de Bilingüismo en compañía del DAFP, SENA, ESAP y demás entidades educativas, que brinden un apoyo a las necesidades de la población de la agencia Asimismo se gestionarán las siguientes alianzas educativas incluidas en el programa servimos: Instituto Nacional para Ciegos INCI, Escuela tecnológica Instituto técnico Central, Instituto Caro y Cuervo, Uniempresarial, Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Cundinamarca, EAN, entre otras



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- **Actividades de integración, deporte y manejo de estrés:** Se establecerán actividades que involucren la familia de los Servidores Públicos, atendiendo a lo establecido en el artículo 23 del Decreto 1567 de 1998, que sugiere que las entidades públicas deben diseñar e implementar programas que den respuesta a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los servidores públicos y sus familias, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Se atenderán estas necesidades por medio de actividades deportivas, recreativas, de capacitación no formal, culturales, artísticas, prevención y promoción en seguridad y salud y asesorías de la CCF, entre otros.
- **Dotación:** Se suministrará la correspondiente dotación a aquellos funcionarios que de acuerdo con las normas que rigen la materia tienen este derecho. La Ley contempla que aquellos tendrán derecho a que la entidad con que laboran les suministre cada cuatro (04) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un (1) vestido de labor, este derecho se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (03) meses al servicio de la entidad empleadora.
- **Salario emocional:** Consiste en las retribuciones no económicas que recibe el servidor público, que genera compromiso con la Agencia y que tiene como objetivo incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral. Por lo cual, se implementará variedad de acciones como Horario flexible, trabajo en casa, teletrabajo, incentivo uso de bicicleta, permiso de estudio, día libre de cumpleaños, día de la familia, detalles de reconocimiento profesional, día del servidor público, vacaciones recreativas, reconocimientos por antigüedad y retiro, entre otros.

7. DISEÑO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 de la ANCP-CCE- fue diseñado a partir de la necesidad de mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores públicos, con el fin de impactar positivamente aspectos relacionados con su ámbito personal, profesional, familiar y social; conforme a los resultados de las encuestas de clima organizacional, riesgo psicosocial y al autodiagnóstico de Talento Humano.

Dando alcance al objetivo número cinco del Plan Estratégico Institucional de la ANCP-CCE 2023-2026 donde se busca mejorar la forma en que opera la Agencia para crear colaboraciones y sinergias, tanto dentro de la organización como con



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

otras instituciones externas, logrando resultados positivos en el desempeño de las funciones de la Agencia.

Siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se definieron cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público:

7.1. EJE 1: Equilibrio psicosocial

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (DAFP, 2020). Por ello, la ANCP-CCE- fomenta espacios que coadyuven a sus servidores en las diferentes áreas así:

- Actividades recreativas/sociales

Las actividades recreativas y sociales definidas en el Plan de Bienestar Social e incentivos permiten el impacto individual, personal y familiar. Las acciones que se realicen en este sentido están enfocadas a actividades para celebrar acontecimientos importantes para los servidores públicos y que faciliten la integración de los equipos de trabajo tales como:

- Reconocimiento o conmemoración de fechas especiales para el servidor público (cumpleaños, día de la mujer, día del hombre, día del niño, día del servidor público, día de la familia, día del trabajo decente, entre otros).
- Reconocimiento o conmemoración de festividades, tales como, amor y amistad, Halloween, navidad, entre otros.

- Actividades deportivas

Las actividades deportivas influyen positivamente a nivel personal y familiar en la medida en que permiten la integración del servidor público con sus equipos de trabajo y sus familias. Para su realización se promoverá el acompañamiento de grupo familiar de los servidores públicos y compañeros de trabajo. Las actividades para fomentar el deporte estarán incluidas dentro del cronograma de Bienestar y se relacionan las siguientes:

- Campeonato interno deportivo masculino y/o femenino.
- Ruta ciclismo.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Incentivar el uso de la bicicleta.
- Promover los beneficios deportivos que ofrece la caja de compensación familiar o el DAFP.

- Actividades culturales y manualidades o artesanías

En cuanto a las actividades culturales, manualidades o artesanías que impacten las dimensiones personal y familiar y que motiven a la creatividad, se promoverá la asistencia de los servidores públicos y sus familias en compañía de la Caja de Compensación Familiar y otras entidades a actividades como:

- Espacios culturales como teatro, conciertos, entre otros.
- Manualidades.
- Caminatas ecológicas.
- Vacaciones recreativas

- Actividades de clima organizacional

Estas actividades tienen como propósito contribuir a mejorar el clima organizacional de la ANCP-CCE-, a través de acciones que permitan fortalecer el liderazgo, comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo, propiciar valores para fortalecer la cultura institucional y de esta forma impactar aspectos personales y profesionales de los Servidores públicos. Por tal razón, se realizarán actividades orientadas a:

- Medición e intervención del riesgo psicosocial y el clima laboral, identificando las oportunidades de mejora.
- Jornadas pedagógicas y campañas para promover y fortalecer los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad, código de ética y conflictos de interés de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente.
- Actividades enfocadas en la adaptación laboral, que permita al funcionario adaptarse a los cambios organizacionales y brindar un acompañamiento para el retiro asistido de la entidad.
- Continuar con la modalidad de trabajo suplementario – Teletrabajo para el beneficio de los servidores públicos.
- Continuar con la modalidad de trabajo en casa, (casos excepcionales).
- Dar cumplimiento a la política de desconexión laboral, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Continuar con la estrategia "Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral" en la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-.
- Realizar actividades de integración entre colaboradores.
- Promover el posicionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como un mecanismo alternativo para la resolución pacífica de conflictos al interior de la Agencia, capacitando a sus miembros e implementando campañas de prevención para la autogestión y mediación de los conflictos.

- Prepensionados

Se adelantará a los funcionarios públicos, que estén próximos a cumplir con los requisitos para acceder a la pensión por jubilación, conforme a lo establecido en el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar se encuentran las actividades para la adaptación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, uso adecuado de los recursos, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

7.2. EJE 2: Salud Mental

"Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad". (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros" (DAFP, s.f.). Las acciones que se realizarán son:

- Actividades para promover una alimentación y vida saludable, establecidas en el plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actividades de acondicionamiento físico y relajación.
- Promover un acompañamiento psicológico básico para los servidores públicos y sus familias con el apoyo del profesional en psicología vinculado por la ARL u otras entidades de apoyo.
- Fortalecer la realización y participación en las pausas tanto físicas como cognitivas, de tal manera que se logre revertir la fatiga, el cansancio físico y mental, y mejorar las relaciones interpersonales.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Desde la Gestión del Grupo de Talento Humano de la Secretaría General de la ANCP-CCE- se busca reconocer y exaltar positivamente el impacto y agregación de valor público de los colaboradores a su labor, con el fin de propiciar un entorno agradable, estimulante y motivador, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, prestan servicios de calidad y contribuyen positivamente al desarrollo de la Entidad, demostrando compromiso por su trabajo. Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 que indica que *"Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social"*.

En consecuencia, se desarrollará la estrategia de "salario emocional" como una forma de conciliar en el trabajo, mediante variedad de alternativas que permitan a los funcionarios equilibrar y lograr la integración armónica entre la dimensión personal y laboral. El salario emocional entendido como una retribución no monetaria que busca reconocer, motivar, fortalecer el compromiso y promover la calidad de vida de los funcionarios.

7.3. EJE 3: Diversidad e inclusión

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

Entendiendo el enfoque de género como una visión inclusiva que comprende las necesidades y derechos de las personas y los derechos humanos como atributos inherentes a toda persona, por el hecho de serlo, sin distinción de edad, raza, sexo, género, nacionalidad, clase social o cualquiera otra condición, y que estos sean los pilares fundamentales que guíen el relacionamiento del talento humano.

Las acciones que se realicen en este sentido serán las siguientes:

- Fomento a la inclusión, diversidad y representatividad
- Capacitación para prevención del acoso laboral y sexual.
- Capacitación inclusión social.
- Capacitación liderazgo y comunicación asertiva.
- Capacitación inteligencia emocional y resiliencia.
- Trabajo con jefes y directivos acerca del manejo de los casos de violencia y como reportar estos casos.
- Campañas que viralicen la prevención del acoso y la violencia de género y fortalezcan la promoción de los procesos de acompañamiento por parte de la entidad.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Charlas y campañas en violencias de género, lenguaje incluyente, acoso laboral y sexual, género y diversidad.

Nota: Las capacitaciones se encuentran incluidas en cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2024 de la ANCP-CCE.

- Actividades de responsabilidad social

La Responsabilidad Social que desarrollará la entidad durante la vigencia 2024 se hará impactando aspectos personales y sociales de los servidores públicos por lo cual se realizarán actividades como: campañas de donación.

7.4. EJE 4: Transformación digital

"Este eje es transversal; la cuarta revolución industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo".²

Se deben aplicar las tecnologías como un instrumento para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos. Las entidades pueden, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar. Para ello se realizarán las siguientes acciones:

- Continuidad de inspecciones de aspectos tecnológicos para el otorgamiento de actividad en teletrabajo y trabajo en casa (en casos excepcionales).
- Actualización de red de información, para mantener actualizada la base de datos y datos socio demográficos de los Servidores Públicos.

7.5. EJE 5: Identidad y vocación por el servicio público.

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función

² Programa de Bienestar e Incentivos 2023 DNP



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

*pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.*³ Continuar con alianzas con entidades como el DAFP, ESAP, SENA y universidades públicas y privadas, entre otras, que no generen erogación alguna con cargo al presupuesto oficial de la entidad, en razón a que no se cuenta con recursos para tal efecto.

- Generar alianzas comerciales para que los servidores públicos de Agencia obtengan descuentos al momento de adquirir productos y/o servicios.
- Continuidad al Programa de Bilingüismo en la entidad en alianza con el DAFP y el SENA.
- Atenciones personalizadas y ferias vivienda y agencia de viajes por parte de la de la Caja de Compensación Familiar.
- Feria de emprendimiento ANCP-CCE-.
- Continuar con el programa SERVIMOS de la Función Pública, iniciativa que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

8. PLAN Y RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS⁴

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

En ese sentido, los incentivos se otorgan con el objetivo de propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la Agencia; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

³ Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

⁴ Si bien Colombia Compra Eficiente no cuenta con funcionarios con derechos de carrera administrativa, se realiza un plan de incentivos para los servidores públicos de la entidad en Libre Nombramiento y Remoción LNR, y realizando reconocimientos simbólicos los empleados en carácter de provisionalidad.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

8.1. Tipos de incentivos

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos.

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, con el tope que defina el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.
- Bonos de consumo o de turismo.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.
- Distinción Pública en la cartelera de la Agencia Nacional de Contratación Pública - por el término de un mes.
- Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.

Incentivos pecuniarios: Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo del Departamento Administrativo de la Función Pública. Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los servidores de la Agencia Nacional de Contratación Pública que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente.

8.2. Beneficiarios del programa

En virtud de lo anterior, son beneficiarios del plan de incentivos los siguientes:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Incentivos pecuniarios: Reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.⁵
- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.

Nota: Por medio del Comité Institucional de Gestión y Desempeño o a través de la creación de un Comité de Incentivos, se deberán brindar lineamientos para otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los funcionarios de libre nombramiento y remoción toda vez que la agencia aun no provee empleos de carrera administrativa.

- Reconocimiento para los equipos de trabajo de la ANCPCE por proyectos de innovación.
- Reconocimiento a los servidores públicos por su dedicación, compromiso, su capacidad personal integral en el desempeño de sus labores, sentido de pertenencia y antigüedad en la agencia.
- Reconocimiento por promover y aplicar el código de integridad de la ANCPCE.
- Reconocimiento a los funcionarios de la ANCPCE por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria en el 2024.
- Reconocimiento grupo de atención al ciudadano: Reconocer, estimular e incentivar a labor desarrollada por los colaboradores de los diferentes niveles de atención con el fin de fortalecer la cultura de excelencia del servicio.
- Reconocimiento brigada de emergencias: Reconocer y exaltar a quienes hagan parte de la Brigada de emergencias de la agencia.
- Reconocimiento a las mujeres que se identifiquen por su liderazgo, profesionalismo y compromiso en la ANCPCE.

8.3. Requisitos para participar

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la Agencia Nacional de Contratación Pública, no inferior a un (1) año.

⁵ DECRETO 1567 DE 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos.

8.4. Reconocimiento a mejores servidores públicos

Se otorgarán los incentivos a los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel Experto, Gestor y técnico - asistencial, por cada nivel jerárquico de la Agencia Nacional de Contratación Pública; cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente).

El procedimiento de selección de los mejores servidores de esta estrategia contempla los siguientes pasos:

1. El Grupo Interno de Talento Humano presentará al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para participar en el plan anual de incentivos.
2. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel experto, gestor y técnico - asistencial, los cuales serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
3. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, se elegirá mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional.
4. Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor de la Agencia Nacional de Contratación Pública, sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan.
5. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel experto, gestor y técnico - asistencial.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

8.5. Reconocimiento a equipos de trabajo

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

La finalidad de conformar el equipo de trabajo es desarrollar un proyecto para la mejora en la gestión de la entidad; el Comité de Gestión y Desempeño Institucional determinará anualmente los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos, guardando relación con el Plan Nacional de Desarrollo Vigente y el Plan Estratégico de la Entidad.

Para la presente vigencia los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece. Entendido como aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas de la Agencia, gestión del cambio, innovación institucional.

8.5.1. Etapas de la convocatoria

1. Convocatoria.
2. Publicación y divulgación de la convocatoria.
3. Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.
4. Verificación de requisitos.
5. Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos.
6. Ejecución del proyecto.
7. Presentación del informe.
8. Sustentación del proyecto.
9. Expedición del acto administrativo de ganadores.
10. Premiación.

8.5.2. Ejes temáticos

- Metodologías ágiles y buenas prácticas aplicadas en la gestión Institucional – (ayudas tecnológicas, aplicativos para la planeación y control, entre otras).



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Iniciativas de mejoramiento para el Clima y Cultura Organizacional. (actividades, estrategias, mediciones).
- Automatización y racionalización de procesos (reducción de pasos, articulación de áreas, automatización de pasos).
- Estrategia de análisis y uso de los datos.
- Iniciativas aplicadas para el mejoramiento de la prestación del servicio.
- Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento.

8.5.3. Etapas del proyecto

El proyecto deberá surtir las siguientes etapas:

- Etapa de formulación del proyecto: es el proceso de construcción del proyecto a desarrollar, por parte del equipo de trabajo, conforme a las pautas, definidas y lo establecido por el Departamento Administrativo de la función pública.
- Etapa de ejecución, desarrollo y seguimiento del proyecto: es el proceso mediante el cual se realizan las diferentes actividades que contempla el proyecto formulado.

8.5.4. Requisitos de inscripción

- Ser empleado de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial.
- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad, no inferior a un año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
- Los servidores públicos de la entidad solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo al interior de la entidad podrán integrarse entre servidores públicos de diferentes grupos o dependencias, se sugiere la participación de diferentes niveles jerárquicos.
- Cada equipo de trabajo podrá integrarse con un número mínimo de 2 participantes y un máximo de 4.
- Durante el desarrollo de las actividades de los mejores equipos de trabajo deben actuar bajo los valores del Código de integridad y de acuerdo con la propuesta.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- En el evento que se presente que uno de los integrantes del grupo se retire, podrá ingresar otro colaborador, que cumpla con los requisitos y podrá hacerlo en el proceso de diseño de la propuesta de intervención.
- Los proyectos que se presenten por fuera de los términos establecidos en la presente convocatoria serán rechazados.
- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

8.5.5. Convocatoria y presentación de la propuesta

A través de campañas de expectativa y pieza informativa se incentivará la participación de los Servidores Públicos para inscribirse y postularse a los Mejores Equipos de Trabajo.

Se debe entregar un documento dirigido al Grupo Interno de Talento Humano, donde se justifique la propuesta a desarrollar debidamente sustentada.

La propuesta debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a los objetivos estratégicos y misionalidad de la entidad la cual debe contener los siguientes aspectos:

- Introducción
- Justificación
- Objetivo general y objetivos específicos
- Metodología de implementación
- Indicadores de Medición
- Cronograma de desarrollo y ejecución de la propuesta
- Desarrollo de la metodología presentada y sustentada
- Bibliografía

8.5.6. Equipo evaluador y criterios de desempate

Será el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo previa validación del Grupo Interno de Talento Humano.

Se conformará un equipo evaluador externo que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Nota: Si de acuerdo con lo conceptuado por parte del equipo evaluador, se evidencia que los proyectos presentados por los equipos de trabajo no cumplen con los criterios establecidos en el presente documento, se declarará el proceso de selección desierto en la vigencia, lo cual se informará a todos los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública.

En el caso en que se presente empate, se definirá a favor del equipo de trabajo que haya obtenido la mayor calificación en el criterio de Diseño del Proyecto.

Si persiste el empate, se definirá a favor del equipo que haya obtenido la mayor calificación en la sustentación pública. Si persiste el empate tras evaluar las dos (2) calificaciones enunciadas anteriormente, se realizará sorteo para determinar al ganador.

9. EJECUCIÓN

La ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024 será liderada por el área de Talento Humano de la Secretaría General de la ANCP-CCE-, siguiendo el "*Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024*" establecido en el Anexo 1, con la siguiente estrategia:

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores públicos de la ANCP-CCE- y sus familias.
- Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar y otras entidades.
- Promover la participación en eventos deportivos, recreativos y culturales que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás colaboradores de la entidad.
- Definir actividades que involucren a la familia de los servidores públicos de la ANCP-CCE- y sus familias.

10. PRESUPUESTO VIGENCIA 2024

El presupuesto destinado al bienestar para la vigencia 2024 es de doscientos millones de pesos (\$200.000.000) lo que representa un incremento significativo en términos de inversión para ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia comparado con vigencias anteriores.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante el primer trimestre se tiene estimado dar cumplimiento a alianzas que no generen costo y a partir del segundo trimestre se iniciará con la contratación de para la ejecución de actividades que generen costo, se construirá un cronogramade actividades que contará con seguimiento permanente con el fin de realizar los ajustes necesarios, optimizando los recursos existentes y el tiempo de ejecución. Este seguimiento se realizará mensualmente a través de los siguientes indicadores:

Tabla 3. Indicadores de seguimiento al avance del Plan de Bienestar e Incentivos

Indicador	Fórmula	Meta	Seguimiento
Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	$(\text{Actividades realizadas} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$	100%	Mensual
Continuidad de la Modalidad de trabajo suplementario – Teletrabajo.	Informe de resultados semestral del estado del desarrollo de la política de teletrabajo	2	Semestral
Participación del Programa Bilingüismo en los funcionarios de la ANCP-CCE	$(\text{Número de funcionarios que participaron en el Programa Bilingüismo} / \text{Número de funcionarios certificados en el Programa Bilingüismo}) * 100$	5%	Semestral
Satisfacción de actividades de bienestar	Promedio de los resultados de la encuesta de satisfacción Nota: La escala de satisfacción es de 1 a 5	5	Semestral

Fuente: Creación grupo interno talento humano

12. CONTROL DOCUMENTAL

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN	
Título del documento:	Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024
Fecha de aprobación:	30/12/2024
Resumen / Objetivo de contenido:	Plan de trabajo que contiene las actividades a ejecutar para la vigencia 2024 en Bienestar Social e Incentivos.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Área / Dependencia de autoría:	Secretaría General
Código de estandarización:	CCE-GTH-PL-03
Categoría / Tipo de documento:	Plan
Aprobación por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño sesión 20 de diciembre 2024
Información adicional:	N/A
Serie documental según TRD	DG.SG.33.6 Planes de Bienestar Social e Incentivos
Link de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	Share Point – Talento Humano 2024 https://www.colombiacompra.gov.co/transparencia/plan-de-bienestar-social-e-incentivos

2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

ACCIÓN	NOMBRE	CARGO/ PERFIL	FECHA	FIRMA
Elaboró	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-04	03/12/2024	Valeria Galeano B.
	Nelsy Rodriguez Marín	Contratista		
Revisó	Andrea del Pilar Moreno Charry	Gestor T1- 15 Coordinadora Talento Humano	13/12/2024	Defombuf
	Ana María Tolosa Rico	Secretaria General	17/12/2024	[Firma]
Aprobó	CIGD	Comité Institucional de Gestión y desempeño	20/12/2024	Acta de aprobación Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Nota: Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos considerados en la resolución número 173 de 2020 por favor especificar acta y mes del desarrollo de esta.

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO			VERSIÓN VIGENTE DEL FORMATO 04	
VERSION	AJUSTES	FECHA	AUTORES	
01	Estructuración del documento Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022	27/01/2022	Elaboró	Naila Yali Valencia Contratista
				Valeria Galeano Barrios Analista T2 -01
			Revisó	Astrid Camargo Analista T2-06



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

			Aprobó	Claudia Ximena López	Secretaria general
			Aprobó	CIGD	
02	Estructuración del documento Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023	26/01/2023	Elaboró	Naila Yali Valencia	Contratista
			Revisó	Astrid Camargo	Coordinadora de Talento Humano
				William Renan Rodriguez	Secretario general
			Aprobó	CIGD	
03	Estructuración del documento Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024	30/01/2024	Elaboró	Naila Yali Valencia	Analista T2-01
			Revisó	Astrid Camargo	Coordinadora de Talento Humano
				Jenny Fabiola Páez Vargas	Secretaria general
			Aprobó	CIGD	
04	Actualización del documento con el numeral 8. Plan y reconocimiento de incentivos, conforme a las necesidades identificadas en la entidad	3012/2024	Elaboró	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-04
				Nelsy Rodriguez Marín	Contratista
			Revisó	Andrea del Pilar Moreno Charry	Coordinadora de Talento Humano
				Ana María Tolosa Rico	Secretaria General
			Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño sesión 20 de diciembre 2024	