

2021



Colombia Compra Eficiente

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA  
COLOMBIA COMPRA EFICIENTE

ENERO 2021

## Director General

José Andrés O'Meara Riveira

## Secretaria General

Claudia Ximena Lopez Pareja

## Asesor Dirección General

Mauro Palta Cerón

## Subdirector de Negocios

Andrés Ricardo Mancipe Gonzalez

## Subdirector de Gestión Contractual

Jorge Augusto Tirado Navarro

## Subdirectora de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE)

Catalina Pimienta Gómez

## Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)

Rigoberto Rodriguez Peralta

## Asesor Económico

Steven Orozco Rodríguez

## Asesor Jurídico

Juan David Marín Lopez

## Asesor Planeación

Karina Blanco Marín

## Asesor Control Interno

Judith Gomez Zambrano

Código	CCE-GTH-PL-03	Página	2 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO .....	4
2.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
3.	ALCANCE.....	5
4.	NORMATIVIDAD .....	5
5.	DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	6
5.1	DIAGNÓSTICO .....	7
5.1.1.	RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL .....	7
5.1.2.	RESULTADOS ENCUESTA DE RIEGO PSICOSOCIAL.....	11
5.1.3.	AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO .....	15
5.1	DISEÑO .....	17
5.2.1	EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	18
5.2.2	EJE 2: SALUD MENTAL .....	21
5.2.3	EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL.....	22
5.2.4	EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES .....	22
5.2.5	EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL .....	23
5.3	ESTRATEGIA.....	23
5.4	EJECUCIÓN.....	24
5.5	EVALUACIÓN .....	24
6.	COMUNICACIÓN.....	25
7.	ANEXOS.....	25
8.	FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS .....	26





## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, establecen como obligación de las entidades públicas, 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, el decreto en mención determina 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.”<sup>1</sup>

Que, el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998 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 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 por las entidades así:

*“(...*

*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.*

<sup>1</sup> Decreto 1083 de 2015 Artículo 22.10.6 Identificación de necesidades y expectativas de los programas de Bienestar



Código	CCE-GTH-PL-03	Página	4 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



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.”

Con el fin de contribuir a un entorno laboral cada vez más armónico, se presenta el Plan de Bienestar e Incentivos 2021 que constituye una herramienta esencial para lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, la búsqueda de mejoras en la calidad de vida, exaltando la labor del servidor público, intensificando además una cultura que manifieste en el equipo de trabajo un sentido de pertenencia y motivación, conforme a los lineamientos del MIPG y así garantizar un clima organizacional favorable para lograr los objetivos Institucionales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente.

## 2. OBJETIVO

Mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, propiciando el mejoramiento del clima laboral de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia -Compra Eficiente-, generando espacios de esparcimiento a través de acciones dirigidas en cuatro ámbitos del individuo: (i) personal; (ii) profesional; (iii) familiar; y (iv) social.

### 2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Ofrecer actividades e incentivos que respondan a las necesidades y expectativas de los servidores públicos con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.
- Generar espacios de bienestar y de desarrollo personal y social, encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y sus familias, brindando condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a 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 dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de estrés y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual.





### 3. ALCANCE

El Programa de Bienestar Social e Incentivos es aplicable a todos servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- y sus familias.

### 4. NORMATIVIDAD

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 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 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
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	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.





Norma	Asunto
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 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Actos administrativos internos	
Resolución 143 del 1 de septiembre de 2020	Por la cual se distribuyen los cargos de la planta global de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente
Resolución 140 del 1 de septiembre 2020	Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente
Resolución 0068 de 2020	"Por la cual se fija la jornada de trabajo de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-".
Resolución 0048 de 2020	"Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública-Colombia Compra Eficiente- Período 2020 - 2022".
Resolución 243 de 2020	"Por la cual se establece el procedimiento para que los funcionarios públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- accedan a los beneficios de que trata la Ley 1811 de 2016".
Resolución 283 de 2020	"Por la cual se establece el Plan de Acción Piloto para la implementación del teletrabajo en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-".

## 5. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar Social e Incentivos se desarrolla en cinco etapas:

- Diagnóstico
- Diseño
- Estrategia
- Ejecución
- Evaluación



Código	CCE-GTH-PL-03	Página	7 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



## 5.1 DIAGNÓSTICO

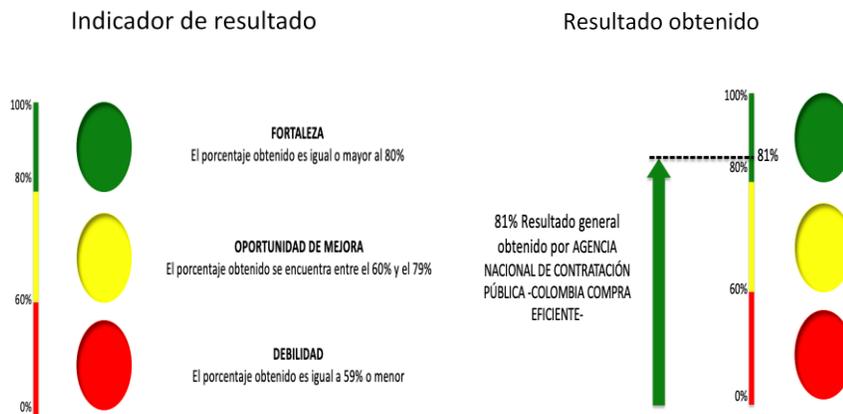
Para la elaboración del Diagnóstico del Plan de Bienestar 2020 se tuvo en cuenta (i) La Encuesta de Clima Organizacional aplicada en el año 2020 a los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- (ii) La Encuesta de Riesgo Psicosocial aplicada en el mes de diciembre de 2020 y (iii) El autodiagnóstico de Talento Humano con la gestión del año 2020, de acuerdo con la metodología del MIPG.

### 5.1.1. RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Para efectos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 se tomó como referencia los resultados generales. La encuesta de clima organizacional fue aplicada en octubre de 2020 en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, se realizó a través de Gestionamos Consultores Empresariales S.A.S. con la aplicación de una encuesta, con el fin de obtener un diagnóstico que permita realizar acciones encaminadas a optimizar el funcionamiento de la agencia en términos del 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:

**Gráfica No 1. Resultados Generales de la Encuesta de Clima Organizacional**



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANPCCE

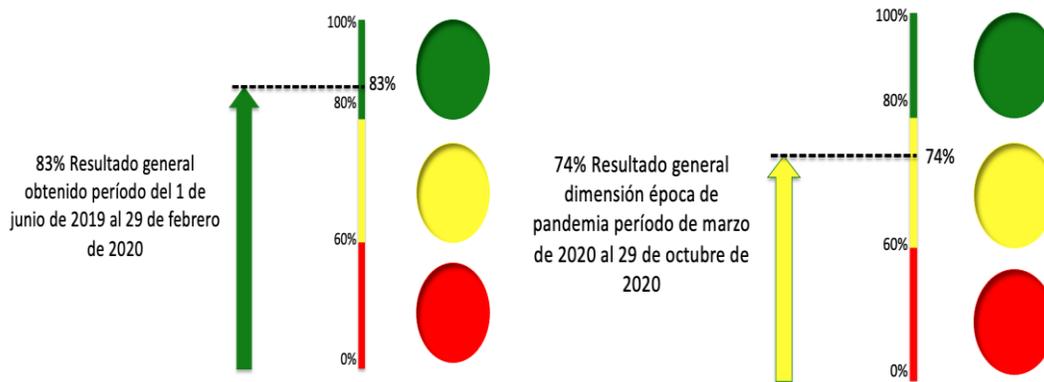


Código	CCE-GTH-PL-03	Página	8 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



El nivel de satisfacción general es del 81%, lo cual implica que los colaboradores se sienten a gusto en la agencia. Esto demuestra el compromiso de los directivos y de los colaboradores por mantener condiciones adecuadas en el trabajo.

### Gráfica No 2. Resultados Generales y variación época de pandemia de la Encuesta de Clima Organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANCPCCCE

En cuanto al período de la pandemia, desde marzo hasta el 29 de octubre de 2020, fecha en la que se cerró la aplicación de la encuesta de clima organizacional, se obtuvo un resultado general agencia del 74%, esto se puede deber a los cambios a que fueron sometidas las personas debido a la pandemia por el COVID-19, generando un caos a nivel nacional y mundial, sin embargo no es un resultado tan crítico, por lo que se ve que la agencia lo ha sabido manejar y ha reaccionado rápidamente ante tales circunstancias.

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

### Gráfica No 3. Resultados Generales por Dimensiones



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Código	CCE-GTH-PL-03	Página	9 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



SISTEMAS Y DIMENSIONES	PUNTAJE OBTENIDO	SEMÁFORO	INDICADOR
Sistema Individual	80%	●	FORTALEZA
Sistema Interpersonal	84%	●	FORTALEZA
Sistema Organizacional	83%	●	FORTALEZA
Dimensión de Liderazgo	79%	●	OPORTUNIDAD DE MEJORA
Dimensión Compromiso Organizacional	90%	●	FORTALEZA
Dimensión Orientación al Servicio	90%	●	FORTALEZA
Dimensión Época de Pandemia	74%	●	OPORTUNIDAD DE MEJORA

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANCPCCCE

### Gráfica No 4. Resultados Generales por Factores



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANCPCCCE

### Gráfica No 5. Resultados Generales por Factores en pandemia



Colombia Compra Eficiente

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANPCPCE

### Gráfica No 6. Resultados por Factores, funcionarios públicos

PERÍODO	FACTOR	RESULTADO	ESTADO	
1 de junio de 2019 al 29 de febrero de 2020	Ética pública	91%	Fortaleza	
	Cultura de servicio	91%		
	Compromiso con la entidad	89%		
	Compromiso en el trabajo	88%		
	Condiciones ambientales y físicas	88%		
	Marzo al 29 de octubre de 2020 (Época de pandemia)	Empoderamiento	79%	Oportunidad de Mejora
		Permanencia	79%	
		Proyecto de vida	77%	
		Apoyo del crecimiento y desarrollo del personal	75%	
		Preocupación por la calidad de las condiciones laborales de los subordinados	70%	
Marzo al 29 de octubre de 2020 (Época de pandemia)	Liderazgo	81%	Fortaleza	
	Comunicación y colaboración	80%		
	Productividad	76%	Oportunidad de Mejora	
	Seguridad y salud en el trabajo en época de pandemia	75%		
	Equilibrio trabajo y vida personal	63%		

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANPCPCE

De los gráficos se resalta la necesidad de fortalecer los factores de empoderamiento, proyecto de vida, permanencia, apoyo del crecimiento, desarrollo del personal, así como la comunicación y colaboración,



Código	CCE-GTH-PL-03	Página	11 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



seguridad y salud en el trabajo en época de pandemia, variables del trabajo en casa y equilibrio entre trabajo y vida personal.

Para mejorar el resultado, se desarrollarán planes de mejoramiento por dependencia para mantener los resultados positivos de la encuesta y cierre de brechas en los aspectos de mejora. Así mismo dentro del Plan de Bienestar actividades de integración entre las diferentes áreas que componen la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.

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 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 por las entidades así:

“(…)

*Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”.*

De acuerdo con lo anterior, en el 2021 no se realizará una medición de clima laboral, pues se enfocarán los esfuerzos en la construcción de planes de mejoramiento, para cerrar las brechas de los resultados obtenidos en el 2020 y de esta manera estar preparados para una nueva medición de clima laboral en el 2022.

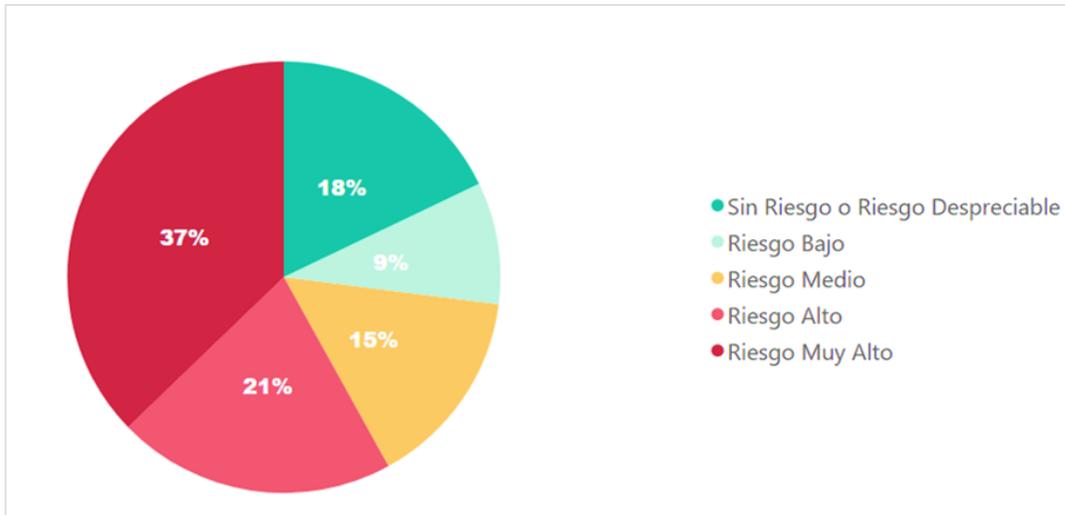
### 5.1.2. RESULTADOS ENCUESTA DE RIEGO PSICOSOCIAL

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, realizó la valoración de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual de los servidores públicos de la Agencia, conforme la metodología establecida para tal y fin, y en tal sentido, aplicó una encuesta en el mes de diciembre de 2020, en conjunto con el contratista PRATIB CONSULTING y arrojó los siguientes resultados.

- **Condiciones Intralaborales:** Para la evaluación se discriminaron en dos grupos ocupacionales de acuerdo con los cargos y las características de la población. Primer grupo ocupacional tipo A conformado personas de los cargos de Profesionales especializados, jefes, coordinadores, directores y subdirectores, un segundo grupo ocupacional tipo B participantes de los cargos técnicos, tecnólogos y profesionales de apoyo.

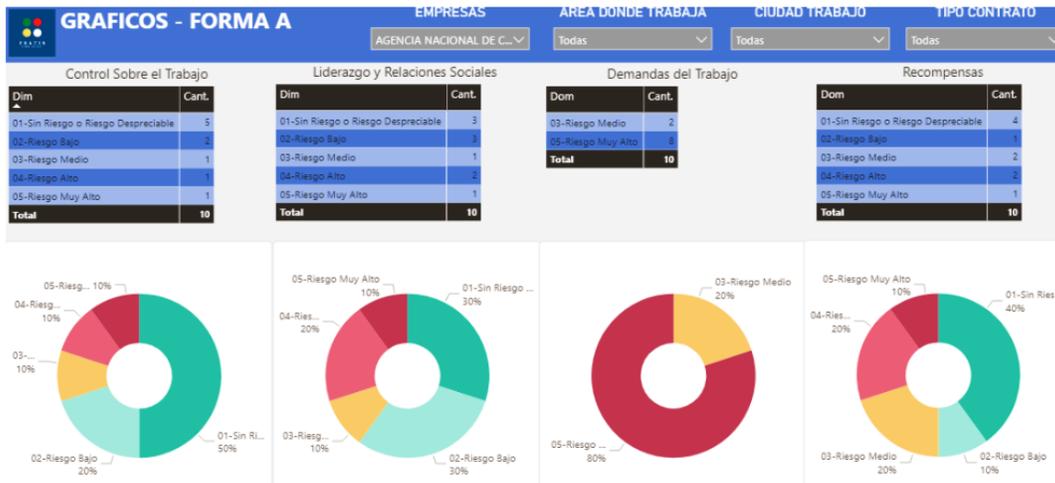
### Gráfica No 7. Condiciones Generales Intralaborales





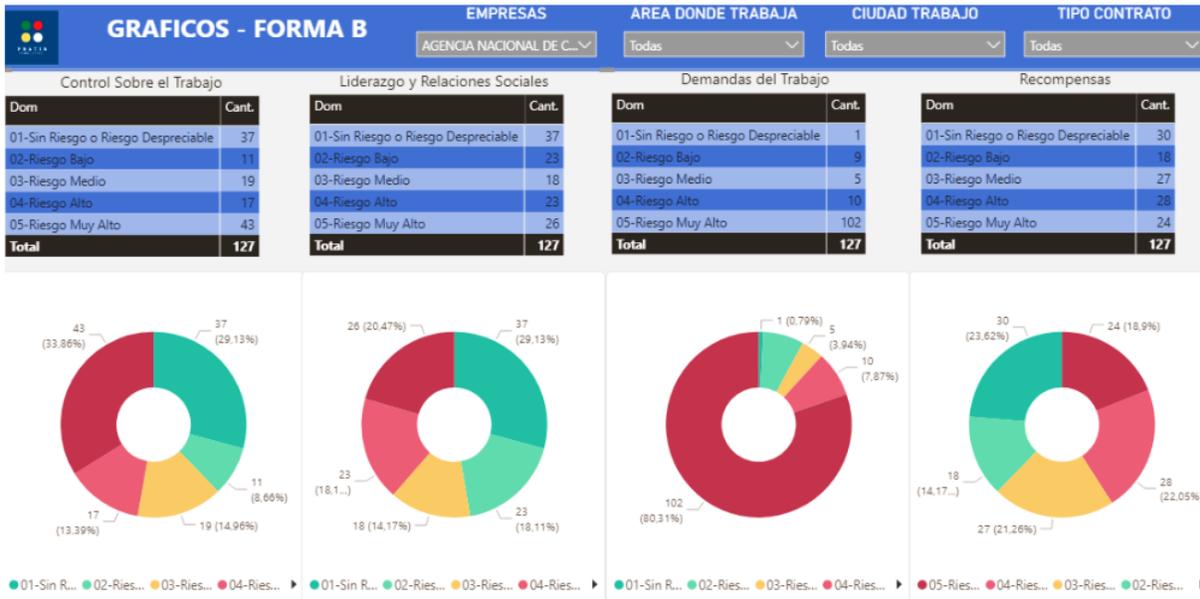
Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

Figura No 1. Condiciones Intralaborales Grupo A



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

Figura No 2. Condiciones Intralaborales Grupo B

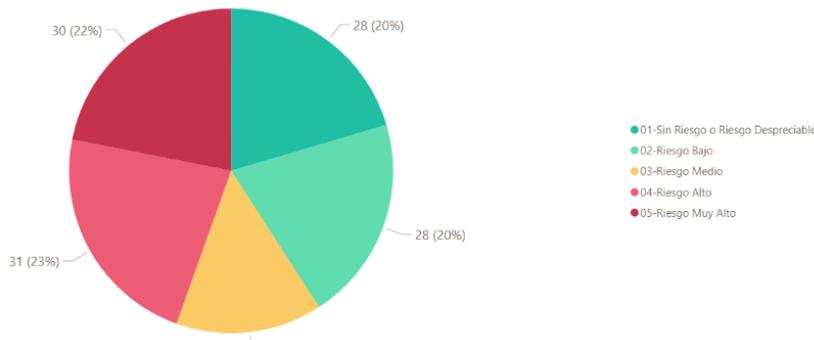


Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

- **Condiciones Extralaborales:** Es importante mencionar que el riesgo a nivel INTRALABORAL es percibido de manera negativa por el 58% de la población, lo cual genera un nivel de RIESGO ALTO.

El riesgo ALTO es percibido por ambos grupos ocupacionales, donde los dominios que predominan en riesgo Alto son “DEMANDAS DEL TRABAJO”, seguidos por “CONTROL SOBRE EL TRABAJO y RECOMPENSAS” lo que implica que deben ser atendidos con prioridad mediante el un programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.

**Gráfica No 8. Condiciones Generales Extralaborales**



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

**Figura No 3. Condiciones Generales Extralaborales**





Código	CCE-GTH-PL-03	Página	15 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



- Actividades recreativas, deportivas y sociales para impactar los niveles de estrés que se manejan en la entidad.
- Actividades para tener una alimentación balanceada.
- Actividades de manejo efectivo del estrés.

Adicionalmente se incluyeron dentro del cronograma de Bienestar Social actividades que involucren la familia, para el caso puntual se destinará:

- Un día de descanso semestral remunerado, para los servidores públicos con el fin de que puedan compartir con su grupo familiar, y así garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.
- Continuar con los programas de bienestar que, en asocio con la caja de compensación familiar, pueden informar a los servidores públicos sobre las oportunidades de subsidios, compra de vivienda, recreación, turismo y educación.
- Para mitigar los niveles de estrés se realizarán actividades recreativas que permitan el sano esparcimiento de los servidores públicos, así como la divulgación de planes culturales promovidos por la Caja de compensación familiar.

### 5.1.3. AUTODIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO

El Autodiagnóstico de Talento Humano hace parte de un conjunto de herramientas que permitirán a la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación 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 85,5% en cuanto a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano para la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- sobre un total de 100%,

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

### Gráfica No. 9. Calificación Total Resultados GETH MIPG





Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2020

Los resultados de la Gestión Estratégica de Talento Humano muestran puntajes que se encuentran por encima del 80% lo que indica resultados positivos para la Gestión. Los resultados de las Sub rutas que las componen facilitarán posteriormente la definición de las acciones a implementar.

**Gráfica No. 11. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano respecto a las rutas de creación de valor**

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>89</b>	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>87</b>
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>87</b>
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>87</b>
		Ruta para generar innovación con pasión	<b>93</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>88</b>	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>85</b>
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>84</b>
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>91</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>98</b>	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>93</b>
		Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>99</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>85</b>	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>97</b>
		Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>83</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>76</b>	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>87</b>
		Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>76</b>

Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2020



Código	CCE-GTH-PL-03	Página	17 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



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 2021: (i) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 89%, (ii) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” 87%, (iii) Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.

En virtud de lo anterior, para la planeación del Programa de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2021 se tendrá en cuenta las siguientes acciones como prioridades:

- Establecer un plan de mejoramiento por dependencia, para los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional 2020, que impacten las oportunidades de mejora evidenciadas.
- Respecto al programa de Teletrabajo, la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- requiere establecer los mecanismos necesarios para fortalecer los vínculos laborales y de bienestar con los servidores públicos, razón por la cual adelantará la prueba piloto para la implementación del teletrabajo y con base en los resultados obtenidos, se ejecutarán las acciones necesarias para que los servidores públicos puedan contar con esta opción laboral.
- Promover un acompañamiento psicológico o trabajador social para los Servidores Públicos y sus familias.
- Promover programas de educación a través de alianzas.
- Continuar con el Programa de Bilingüismo en la entidad.
- Generar actividades de integración, deporte y manejo de estrés.
- Actividades que involucren a la familia de los Servidores Públicos.
- A pesar de que la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente no cuenta con personal próximo a pensionarse, no obstante, dentro del Plan de Bienestar e Incentivos se incluirán acciones informativas sobre actividades promovidas por la caja de compensación familiar respecto a la preparación a pre pensionados para el retiro del servicio y readaptación laboral. De igual forma en el momento de contar con personal pre pensionado se aplicará la Normatividad vigente.
- Adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
- Seguimiento a los procedimientos para que los funcionarios públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- accedan a los beneficios de que trata la Ley 1811 de 2016, promoviendo el uso de la bicicleta.
- Entrega de dotaciones para los cargos a los que aplique, según la normatividad vigente.

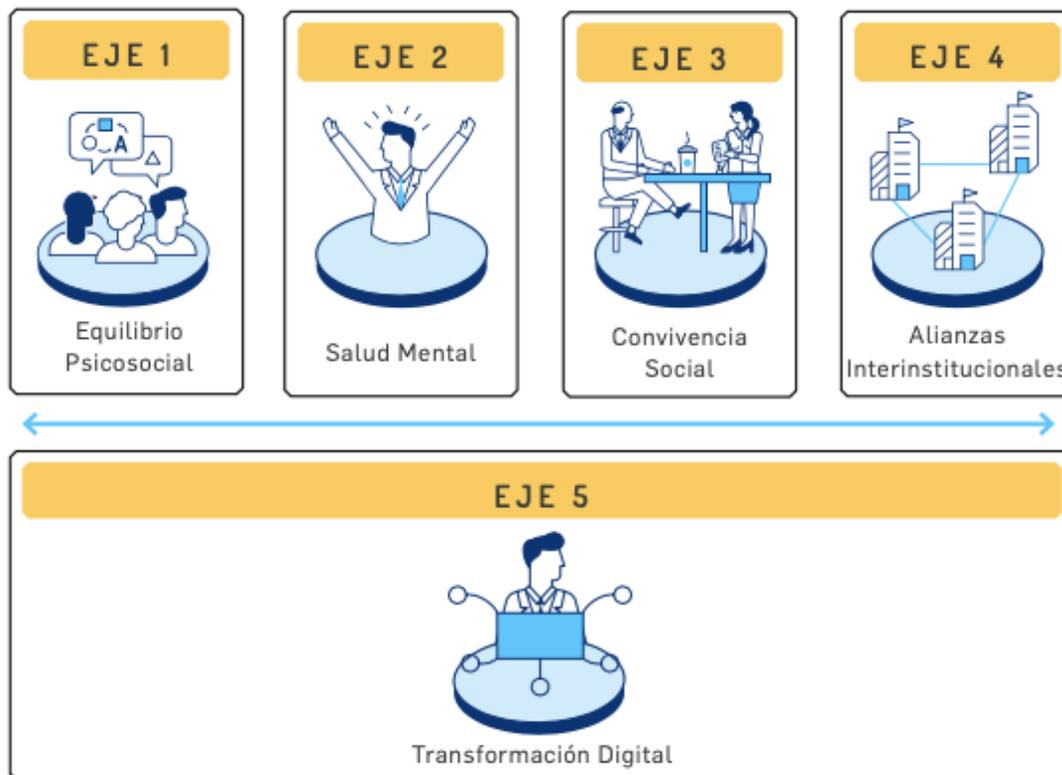
## 5.1 DISEÑO



El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente 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.

En virtud de lo anterior, el plan de bienestar social e incentivos incluye actividades enfocados en cinco ejes:

**Figura No 4. Estructura de los ejes del Programa de Bienestar Social e Incentivos**



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de La Función Pública, 2020.

### 5.2.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

“Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros

Código	CCE-GTH-PL-03	Página	19 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral” (DAFP, s.f.), enfocado en factores psicosociales, equilibrio entre la vida laborales y familiar y calidad de vida laboral. Las acciones que se realicen en este sentido serán las siguientes:

#### - Actividades recreativas/sociales

Las actividades recreativas y sociales definidas en el Plan de Bienestar 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 conmeración 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 abuelo, día del trabajo decente, entre otros.)
- Reconocimiento o conmeración 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 la realización de estas se promoverá el acompañamiento de grupo familiar de los servidores públicos y compañeros de trabajo.

Las actividades para fomentar el deporte están incluidas dentro del cronograma de Bienestar y se relacionan las siguientes:

- Campeonato interno de fútbol masculino y femenino.
- Incentivar el uso de la bicicleta.
- Promover los beneficios deportivos que ofrece la caja de compensación familiar o el DAFP.

Las actividades que promueven estilos de vida saludables y pausas activas están incluidas en el plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 de Colombia Compra Eficiente.

#### - 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 a actividades y promociones promovidas por la Caja de Compensación Familiar como:



Código	CCE-GTH-PL-03	Página	20 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



- Espacios culturales como teatro y conciertos.
- Manualidades con la familia.
- Cocina.

#### - 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:

- Establecer un plan de mejoramiento por dependencia, para los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional 2020, que impacten las oportunidades de mejora evidenciadas.
- Se desarrollarán jornadas pedagógicas y campañas para promover y fortalecer los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente.
- Se adelantarán actividades para implementar un programa de readaptación laboral, que permita al funcionario adaptarse a los cambios organizacionales y brindar un acompañamiento para el retiro asistido de la entidad, que incluye una encuesta de retiro para identificar y comprender las razones de la deserción del empleo público, para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado.
- Se adelantarán las actividades necesarias para realizar la prueba piloto para la implementación del teletrabajo y con base en los resultados obtenidos, se adelantarán las acciones necesarias para que los servidores públicos puedan contar con esta opción laboral.
- Promover un acompañamiento psicológico o trabajador social para los Servidores Públicos y sus familias. El cumplimiento y ejecución de esta actividad estará sujeto a la disponibilidad de la Caja de Compensación Familiar.
- Se adoptarán la estrategia para implementar la Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.

#### - Pre - Pensionados

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



Código	CCE-GTH-PL-03	Página	21 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



adecuado de los recursos, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

#### - Incentivos<sup>2</sup>

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.

Estas actividades impactan directamente el ámbito personal y laboral del servidor público en virtud de que se busca reconocer el desempeño sobresaliente del mejor servidor público, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la agencia.

En virtud de lo anterior se realizarán reconocimientos a los servidores públicos de la siguiente manera:

- Reconocimiento al mejor resultado en la Evaluación de desempeño laboral.
- Reconocimiento a la trayectoria laboral.
- Reconocimiento por promover y aplicar el código de integridad de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
- Reconocimiento a los funcionarios de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria en el 2021.
- Reconocimiento para los equipos de trabajo de Colombia Compra Eficiente por proyectos de innovación.

### 5.2.2 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 realicen en este sentido serán las siguientes:

- Actividades para una promover una alimentación saludable.

<sup>2</sup> 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, realizando reconocimientos simbólicos.



Código	CCE-GTH-PL-03	Página	22 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



- Actividades de acondicionamiento físico.
- Clases de relajación.

Las actividades que promueven estilos de vida saludables relacionados con: prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva están incluidas en el plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 de Colombia Compra Eficiente.

### 5.2.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

“Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad”. (DAFP, s.f.), Las acciones que se realicen en este sentido serán las siguientes:

- **Fomento a la inclusión, diversidad y representatividad**
  - Capacitación para prevención del Acoso Sexual
  - Capacitación inclusión social.

Las capacitaciones se encuentran incluidas en cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2021 de la ANCP-CCE.

- **Actividades de responsabilidad social**

La Responsabilidad Social que desarrollará la entidad durante la vigencia 2021, estará enfocada en las siguientes actividades que impactan aspectos personales y sociales de los servidores públicos:

- Campaña de Donación
- Campaña para apadrinar un niño en navidad.

### 5.2.4 EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

“El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible, que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas”. (DAFP, s.f.), Las acciones que se realicen en este sentido serán las siguientes:



Código	CCE-GTH-PL-03	Página	23 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



- Realizar alianzas con entidades como el DAFP, ESAP, SENA, 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.
- Continuidad al Programa de Bilingüismo en la entidad en alianza con el DAFP y el SENA.
- Atenciones personalizadas de la Caja de Compensación Familiar.
- Feria de Vivienda.
- Promover 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.

### 5.2.5 EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El eje 5 hace referencia a “el reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos” (DAFP, s.f.), Las acciones que se realicen en este sentido serán las siguientes:

- Implementación de herramienta para el seguimiento virtual de actividad en Teletrabajo y trabajo en casa.
- Actualización de red de información, para maneter actualizada la base de datos y datos socio demográficos de los Servidor Públicos.

### 5.3 ESTRATEGIA

Para la ejecución de las actividades incluidas en el cronograma de bienestar social e incentivos se aplicarán las siguientes estrategias:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Código	CCE-GTH-PL-03	Página	24 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores públicos de Colombia Compra Eficiente y sus familias.
- Utilizar los medios de comunicación definidos por la ANCP-CCE.
- Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- 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.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los servidores públicos a las diferentes actividades que realice la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
- Definir actividades que involucren a la familia de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente y sus familias.

#### 5.4 EJECUCIÓN

La ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2021 será liderada por el área de Talento Humano de la Secretaría General de Colombia Compra Eficiente, siguiendo el “Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos” establecido en el Anexo 1.

#### 5.5 EVALUACIÓN

Talento Humano realizará el seguimiento al avance de la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021. Para esto se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

**Tabla No. 12. Indicadores de seguimiento al avance del Plan de Bienestar e Incentivos**

Indicador	Fórmula	Meta	Seguimiento
Cumplimiento de los planes de mejoramiento de la encuesta de clima organizacional por dependencia.	(Actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100	100%	Trimestral
Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	(Actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100	100%	Mensual



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Código	CCE-GTH-PL-03	Página	25 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



Colombia Compra Eficiente

Indicador	Fórmula	Meta	Seguimiento
Implementación de la prueba piloto de Teletrabajo	Entrega de un (1) informe de ejecución de implementación del plan piloto de Teletrabajo	1	Anual
Participación del Programa Bilingüismo en los funcionarios de la ANCP-CCE	(Número de funcionarios que participaron en el Programa Bilingüismo de la ANCP-CCE/ Número de funcionarios de la ANCP-CCE) * 100	5%	Semestral

## 6. COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en Talento Humano se comunicarán a todos los servidores públicos, según lo establecido a nivel interno de la entidad a través de comunicaciones, socializaciones y capacitaciones, adicionalmente este plan de trabajo se publicará en la página web.

## 7. ANEXOS

Anexo 1: “Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos”



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Código	CCE-GTH-PL-03	Página	26 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



## 8. FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS

### FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN

Título del documento:	Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021
Fecha de aprobación:	Desde el 28 de enero 2021
Resumen / Objetivo de contenido:	Plan de trabajo que contiene las actividades a ejecutar para la vigencia 2021 en Bienestar Social e Incentivos.
Area / Dependencia de autoría:	Secretaría General
Código de estandarización:	CCE-GTH-PL-03
Categoría / Tipo de documento:	Plan
Aprobación por:	Comité Institucional de Gestion y Desempeño
Información adicional:	Acta de aprobación del comité de enero de 2021
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 2021

### FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

Acción	Nombre	Cargo/ Perfil	Fecha	Firma
Elaboró	Diana Patricia Ortiz Guerra	Contratista	18/01/2021	
Revisó	Robin David Rozo Avendaño Claudia Ximena López Pareja	Contratista Secretaria General	21/01/2021 25/01/2021	
Aprobó	CIGD	Acta de aprobación del comité de enero de 2021	28/01/2021	

**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.

### 3. CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO

Versión vigente del documento:

09

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
08	28/01/2021	Estructuración del documento Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2021	Diana Patricia Ortiz Guerra Contratista	Robin David Rozo Contratista  Claudia Ximena López Pareja Secretaria General	CIGD
09	05/05/2021	Ajustes de la ficha técnica documento y control de cambios, toda vez que por error se dejaron seleccionados los dos campos de autorización.  NOTA: Se realizan los ajustes acorde al instructivo de control documental CCE-DES-IN-02	Astrid Camargo Analista T2-06	Andrea Suescun Coordinador Talento Humano	Claudia Ximena López Secretaria General

**Nota:** El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento que describe ficha técnica del presente documento.



Colombia Compra Eficiente

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Código	CCE-GTH-PL-03	Página	27 de 27
Vigencia	05 de mayo de 2021		
Versión No.	09		



Colombia Compra Eficiente



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)