



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL.

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA -COLOMBIA COMPRA EFICIENTE- 2025

Director General
Cristóbal Padilla Tejeda

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)
Oscar Hernán Parra Erazo

Asesora Experta de Despacho
Diana Mabel Montoya Reina

Asesora de Planeación, Políticas Públicas y Asuntos Internacionales
Claudia Margarita 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 E INCENTIVOS SOCIAL

TABLA DE 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	12
7. DISEÑO	20
7.1. EJE 1: Equilibrio psicosocial	21
7.2. EJE 2: Salud Mental.....	23
7.3. EJE 3: Diversidad e inclusión.....	24
7.4. EJE 4: Transformación digital	25
7.5. EJE 5: Identidad y vocación por el servicio público.....	26
8. PLAN Y RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS.....	26
8.1. Tipos de incentivos.....	27
8.2. Beneficiarios del programa	28
8.3. Requisitos para participar	29
8.4. Reconocimiento a mejores servidores públicos	29
8.5. Reconocimiento a equipos de trabajo	30
8.5.1. Etapas de la convocatoria	31
8.5.2. Ejes temáticos	31
8.5.3. Etapas del proyecto	31
8.5.4. Requisitos de inscripción.....	31
8.5.5. Convocatoria y presentación de la propuesta	32
8.5.6. Equipo evaluador y criterios de desempate	33
9. EJECUCIÓN	33
10. PRESUPUESTO VIGENCIA 2025.....	34



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	34
12.	CONTROL DOCUMENTAL.....	iError! Marcador no definido.

TABLA DE GRÁFICAS

Gráfica 1	Orientación organizacional	9
Gráfica 2	Estilo de Liderazgo	10
Gráfica 3	Comunicación e integración	10
Gráfica 4	Trabajo en Equipo	11
Gráfica 5	Resultado por factor de Capacidad Profesional	11
Gráfica 6	Resultados por Factor de Comunicación Asertiva	12
Gráfica 7	Consolidado por Resultados por Variable.....	iError! Marcador no definido.
Gráfica 8	Dimensiones Factores Extralaborales.....	15
Gráfica 9	Condiciones Generales Extralaborales.....	16
Gráfica 10	Condiciones Generales de Estrés...	iError! Marcador no definido.
Gráfica 11	Calificación Total Resultados GETH MIPG.....	iError! Marcador no definido.
Gráfica 12	Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano respecto a las rutas de creación de valor	17

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1	Condiciones Intralaborales Forma A.....	12-13
Ilustración 2	Condiciones Extralaborales Forma A	14

TABLA DE TABLAS

Tabla1	Normatividad Aplicable y Actos Administrativos	6-7
Tabla2	Políticas de Alineación Institucional.....	7
Tabla 3	Indicadores de seguimiento al avance del Plan de Bienestar e Incentivos	33



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

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.

d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el

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



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

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. 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 que hacer 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



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

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 2025** que constituye una herramienta 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 E INCENTIVOS SOCIAL

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 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.
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.
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 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de 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.
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 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 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones - Carrera administrativa.
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.
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.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

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 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 366 de 2024	Por la cual se derogan las resoluciones 247 de 2022 - Se establece el horario de trabajo y horarios flexibles para empleados públicos.
Resolución 377 de 2024	Por medio de la cual se sustituye y deroga la resolución 230 de 2023 por medio de la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
Resolución 510 de 2024	Por medio de la cual se sustituye y deroga la resolución 156 de 2022 - 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 garantizar que las entidades públicas cuenten con personal capacitado, comprometido y transparente, que contribuya al cumplimiento de su misión y los objetivos del Estado, al mismo tiempo que promueva su desarrollo personal y profesional.
Política Integridad	El propósito de esta política es fortalecer el código de integridad en los servidores públicos de la ANCP-CCE, fundamentado en los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Nota: El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se encuentra estrechamente vinculado con los planes de capacitación, salud y seguridad en el trabajo, con el fin de promover un entorno laboral óptimo y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.

Fuente: Creación grupo interno talento humano

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.

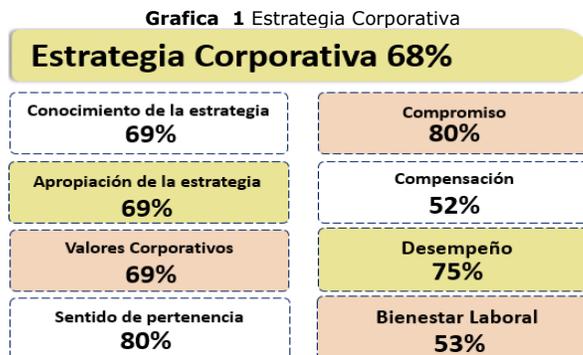
6.1. Diagnóstico

En la formulación del diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 se consideraron los siguientes aspectos: (i) resultados de la medición del clima organizacional vigencia 2024, (ii) resultados de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada en la vigencia 2024 y (iii) autodiagnóstico de Talento Humano con la gestión del año 2024, de acuerdo con la metodología del MIPG.

6.1.1. Resultados encuesta de clima organizacional

Durante la vigencia 2024 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 propósito de obtener un diagnóstico que sirva como base para orientar las acciones necesarias para optimizar el funcionamiento de la entidad, en aspectos como la orientación organizacional, el manejo de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, el liderazgo, la satisfacción de los funcionarios y el 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:

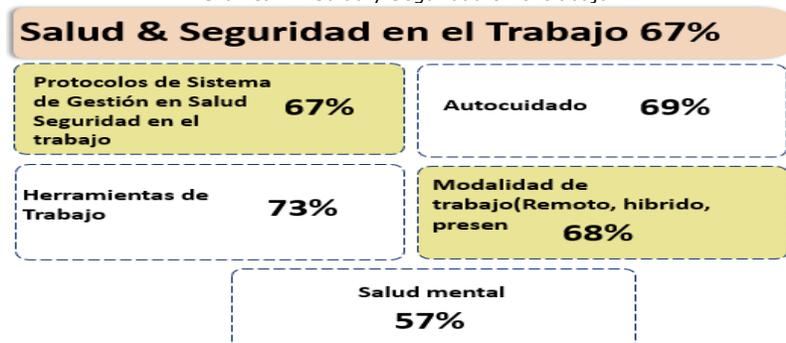


Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2024- ANCP-CCE-

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

La Agencia Nacional de Contratación Pública muestra un porcentaje del 68% aceptable en la estrategia corporativa, frente a los aspectos cruciales como el compromiso, el desempeño y el sentido de pertenencia entre sus empleados, lo cual es alentador para la cohesión organizacional. Sin embargo, se identifica que el conocimiento y la apropiación de la estrategia corporativa, así como la promoción de valores corporativos y el bienestar laboral, son áreas que requieren atención. Mejorar la comunicación y la comprensión de la estrategia organizacional podría fortalecer aún más la identificación de los empleados con los objetivos de la entidad, promoviendo un ambiente más cohesionado y orientado a resultados.

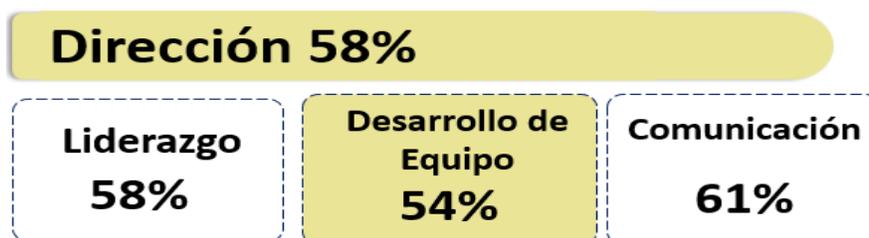
Gráfica 2. Salud y Seguridad en el trabajo



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2024- ANCP-CCE-

En la dimensión de salud y seguridad en el trabajo se observa un porcentaje del 67% aceptable, en herramientas de trabajo y aceptabilidad en los protocolos de salud y seguridad, preocupa el hallazgo de niveles críticos en aspectos relacionados con el apoyo en salud mental y la promoción del cuidado de la salud mental. Esto subraya la necesidad urgente de implementar programas específicos que mejoren el acceso al apoyo en salud mental y fortalezcan las prácticas de autocuidado entre los empleados. Un enfoque proactivo en estas áreas no solo mejoraría el bienestar general de los empleados, sino que también podría impactar positivamente en su productividad y satisfacción laboral.

Gráfica 3. Dirección



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2024 - ANCP-CCE-

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

La evaluación en la Dirección demuestra un porcentaje del 58% aceptable en los valores relacionados con la dirección dentro de la Agencia. Este resultado es fundamental, ya que una dirección efectiva es crucial para mantener la cohesión y motivación en todos los niveles de la organización. Continuar fortaleciendo estos valores y promoviendo una comunicación abierta y transparente entre los líderes y los empleados ayudará a mantener un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Grafica 4. Gestión de Conocimiento

Gestión del Conocimiento 64%

Desarrollo Individual
80%

Capacitación
62%

Reconocimiento
49%

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2024 - ANCP-CCE-

En la Gestión del Conocimiento se identifica un porcentaje del 64% aceptable en el ámbito del desarrollo individual y una aceptabilidad en la capacitación proporcionada. Sin embargo, la falta de reconocimiento y de planes de acción para mejorar habilidades específicas representa un desafío importante. Implementar programas que reconozcan y valoren el desarrollo profesional de los empleados, junto con establecer planes de acción claros para el crecimiento de habilidades, podría mejorar significativamente la motivación y el compromiso de los colaboradores con sus roles y responsabilidades.

Grafica 5. Resultado por relacionamiento

Relacionamiento 65%

Empatía
67%

Trabajo Colaborativo
65%

Integración
63%

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2024 - ANCP-CCE-

En el Relacionamiento se obtuvo un 65% aceptable que incluye la empatía, el trabajo colaborativo y la integración entre equipos y dependencias, lo cual, proporciona una base sólida para el trabajo en equipo dentro de la organización. Fomentar actividades y programas que fortalezcan aún más estas habilidades interpersonales y promuevan una cultura de colaboración continua será clave para mantener y mejorar las relaciones entre los empleados.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Grafica 6. Resultados por Factor de Gestión del Cambio



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2024 – ANCP-CCE-

La Gestión del Cambio revela un porcentaje del 65% aceptable. En la disposición positiva hacia el cambio y la aceptación razonable de la innovación corporativa los cuales son aspectos destacables. Sin embargo, es fundamental asegurarse de mantener esta disposición a lo largo del tiempo y fortalecer aún más la capacidad de la organización para innovar y adaptarse a los cambios del entorno. Implementar estrategias claras de gestión del cambio y promover una cultura de innovación constante son acciones recomendadas para asegurar que la Agencia pueda responder eficazmente a los desafíos y oportunidades futuras.

La percepción general del clima laboral ha mostrado un porcentaje del 64%, lo cual se considera un nivel aceptable, pero con margen de mejora. Este factor es fundamental, ya que impacta directamente en la productividad, el bienestar de los funcionarios y la eficiencia en los procesos organizacionales. Comprender a fondo la percepción de los colaboradores sobre diversas áreas clave, tales como la Estrategia Corporativa, la Gestión del Conocimiento, la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Relacionamiento interdepartamental, la Dirección y Liderazgo, la Gestión del Cambio, así como la Estrategia Cognitiva Conductual, proporciona información valiosa que facilita la toma de decisiones informadas. Al contar con una visión integral sobre estos aspectos, es posible realizar ajustes y desarrollar iniciativas que sean precisas, adecuadas y coherentes con la misión y visión de la entidad, asegurando que todas las acciones tomadas estén alineadas con los objetivos estratégicos a largo plazo y favorezcan un ambiente de trabajo más saludable, eficiente y productivo.

6.1.2. Resultados encuesta de riesgo psicosocial

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, en el marco de la vigencia 2024, se llevó a cabo la medición del riesgo psicosocial, abordando tanto los aspectos intralaborales (internos a la organización) como extralaborales (externos a la organización). Esta medición tiene como propósito identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, con el fin de implementar estrategias que permitan eliminarlos o mitigarlos. Además, se busca establecer medidas



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

preventivas que favorezcan tanto el bienestar organizacional como el social, promoviendo un entorno laboral saludable.

En este sentido, los resultados obtenidos de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada a la Agencia durante la vigencia 2024 son los siguientes:

- **Condiciones Intralaborales:**

El análisis de los factores de riesgo psicosocial en la condición intralaboral de la entidad proporciona un diagnóstico detallado sobre las percepciones y experiencias de los funcionarios en relación con diversos aspectos del entorno laboral. Este enfoque permite identificar de manera precisa los elementos que impactan la salud mental y el bienestar de los empleados, así como áreas susceptibles de intervención para optimizar las condiciones laborales. Los resultados obtenidos de estas valoraciones constituyen una base sólida para el diseño e implementación de acciones correctivas y preventivas dentro del plan de bienestar organizacional, con el objetivo de mejorar el clima laboral, promover la motivación y reforzar el compromiso del equipo.

Ilustración 1. Condiciones Intralaborales

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	Alto
Relaciones sociales en el trabajo	Alto
Retroalimentación del desempeño	Alto
Relación con los funcionarios (subordinados)	Sin riesgo
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Alto
Claridad del rol	Alto
Capacitación	Alto
Participación y manejo del cambio	Muy Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Alto
Control y autonomía sobre el trabajo	Medio
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Medio
Demandas emocionales	Sin riesgo
Demandas cuantitativas	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	Sin riesgo



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Demandas de carga mental	Medio
Consistencia del rol	Medio
Demandas de la jornada de trabajo	Medio
DEMANDAS DEL TRABAJO	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Muy Alto
Reconocimiento y compensación	Alto
RECOMPENSAS	Muy Alto
INTRALABORAL	Alto

Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2024

En relación con el liderazgo y las relaciones sociales en el entorno laboral, se identifica un nivel de riesgo elevado en aspectos clave como la claridad de rol, las características del liderazgo y la retroalimentación sobre el desempeño. Estas áreas requieren atención para mejorar la comunicación y la orientación que los empleados reciben, lo cual incide directamente en su satisfacción y desempeño.

Respecto a la capacitación y la participación en el manejo de cambios organizacionales, los resultados apuntan a una brecha crítica. La formación continua y las oportunidades para el desarrollo de habilidades son fundamentales para el crecimiento profesional y la satisfacción en el trabajo. Es esencial garantizar que los empleados cuenten con las herramientas necesarias para adaptarse a los cambios y mejorar su rendimiento.

En cuanto al control sobre el trabajo y las demandas laborales, aunque los niveles de autonomía y la carga mental se encuentran en un rango moderado, es necesario seguir monitoreando y ajustando estos aspectos para evitar el agotamiento y fomentar una gestión equilibrada del tiempo y las responsabilidades.

Finalmente, en el ámbito de las recompensas y el reconocimiento, los resultados indican una necesidad urgente de mejorar los mecanismos de reconocimiento y compensación asociados al rendimiento laboral. Este aspecto es crucial para reforzar la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia, ya que los empleados valoran ser reconocidos y recompensados de manera justa por sus contribuciones al éxito de la organización.

- **Condiciones Extralaborales:**

Aborda factores externos al entorno laboral de los servidores, tales como las relaciones familiares, las condiciones del desplazamiento desde su lugar de



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

residencia hasta el centro de trabajo, la disponibilidad de recursos económicos, así como las características de su vivienda y el contexto socioambiental circundante, entre otros elementos relevantes.

Grafica. Dimensiones Factores Extralaborales

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Jefe, profesionales y técnicos
Tiempo fuera del trabajo	Medio
Relaciones familiares	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio
Situación económica del grupo familiar	Alto
Características de la vivienda y de su entorno	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Alto
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	Alto

Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2024

El tiempo fuera del trabajo y la comunicación interpersonal presentan un riesgo moderado, indicando que, aunque no representan una preocupación crítica, requieren atención. Sin embargo, las áreas que generan mayor preocupación se encuentran en la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y su entorno, la influencia del contexto extralaboral sobre el desempeño en el trabajo, y el desplazamiento entre el hogar y el centro laboral, todas clasificadas con un riesgo alto. En términos generales, los resultados indican que el entorno extralaboral de los funcionarios plantea varios desafíos que pueden ser abordados mediante iniciativas que fomenten el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como mediante el apoyo en aspectos relacionados con la movilidad, la estabilidad financiera y el bienestar familiar.

- **Nivel de estrés**

El estrés laboral es un riesgo psicosocial que se evalúa identificando los factores que lo originan dentro del entorno de trabajo. Para su evaluación, se analizan diversos factores de riesgo psicosocial, tales como las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y la organización del trabajo, con el fin de determinar sus posibles efectos sobre la salud y el bienestar de los empleados.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Grafica 7. Condiciones Generales Estrés

CONDICIÓN ESTRÉS	Jefe, profesionales y técnicos
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	Alto

Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2024

El estrés es una condición que impacta a diferentes dependencias con variados niveles de intensidad. Las áreas con niveles de estrés muy alto y alto, como la Dirección General, Secretaría General y Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico, requieren intervenciones urgentes y prioritarias para mejorar el bienestar de sus funcionarios. Estas acciones deben enfocarse en la promoción de un entorno laboral más equilibrado, saludable y sostenible, que favorezca la reducción del estrés y el aumento de la satisfacción y productividad en el trabajo.

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.

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 MIPG, 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 77,8% 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:

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Grafica 8. 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	95	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	96
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	95
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	81
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	91
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	78	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	78

Fuente. Autodiagnóstico político de gestión estratégica de Talento Humano 2024

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 Análisis de Datos 78%, (ii) Ruta para entender a las personas a través del uso de datos 78%.

ACCIONES PROGRAMADAS EN LA VIGENCIA 2025:

En virtud de lo anterior, para la planeación del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2025 se tendrá en cuenta las siguientes acciones como prioridad:

- Medición del clima laboral:** Se llevará a cabo la implementación de acciones basadas en los resultados obtenidos de la medición del clima laboral 2024, conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, particularmente en el Artículo 2.2.10.7, relacionado con los Programas de Bienestar y Calidad de Vida Laboral. Este artículo establece la obligación de realizar mediciones del clima laboral, al menos, cada dos años, y de diseñar, ejecutar y evaluar las estrategias de intervención correspondientes, de acuerdo con los resultados obtenidos.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- **Medición del riesgo psicosocial:** Considerando que la medición del riesgo psicosocial aborda las problemáticas relacionadas con la organización y gestión del trabajo, así como un contexto social deficiente para los colaboradores, lo cual puede generar efectos negativos en los ámbitos psicológico, físico y social, tales como estrés laboral, agotamiento entre otros, la agencia tiene como objetivo identificar, evaluar, y monitorear de manera continua la exposición a factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. En este sentido, se realizará la medición e intervención del riesgo psicosocial durante la vigencia de 2025.
- **Teletrabajo:** Tras la implementación de la modalidad de teletrabajo suplementario durante la vigencia de 2024, un total de treinta y cinco (35) funcionarios se han beneficiado de esta herramienta, la cual ha demostrado ser clave para el bienestar de los colaboradores. Esta modalidad ha permitido un ahorro de tiempo y costos al eliminar la necesidad de desplazarse entre el domicilio y la oficina, además de promover un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral. En virtud de los resultados obtenidos, la ANCP-CCE se propone como objetivo continuar con la implementación de esta modalidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Resolución 377 de 2024.
- **Acompañamiento básico psicosocial:** En atención a los resultados del último estudio de Riesgo Psicosocial realizado en la entidad, que evidencian altos niveles de sintomatología asociada al estrés, así como deficiencias en aspectos clave como relaciones familiares, comunicación asertiva, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, control sobre las tareas, reconocimiento y recompensas, administración del tiempo, higiene del sueño y pausas activas físicas y cognitivas, se ha identificado la necesidad de ofrecer acompañamiento psicológico básico a los servidores públicos y sus familias. Este apoyo será brindado a través de profesionales en psicología vinculados por la ARL u otras entidades especializadas en el bienestar.

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.
- Actividades para tener una alimentación balanceada y saludable.
- Actividades de manejo efectivo del estrés.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- Realizar acciones que mejoren las condiciones de desplazamiento vivienda- trabajo – vivienda y la desconexión laboral.
- Actividades de integración para los Servidores públicos.
- Iniciativas innovadoras de los grupos Internos de Trabajo.
- Actividades de fortalecimiento de la vida familiar.
- 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 intralaborales 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 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.
- Reconocimiento a los servidores públicos por su participación en talleres y capacitaciones.
- Fortalecer el cuidado físico y mental enfocado en el deporte.
- **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
- **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



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

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 reciben los servidores públicos, cuyo propósito es fomentar su bienestar y motivación, así como fortalecer su compromiso con la institución. Estas acciones tienen como objetivo mejorar la percepción que los empleados tienen de su entorno laboral. Entre las iniciativas que se implementarán se incluyen: horario flexible, trabajo en casa, teletrabajo, incentivos por el uso de bicicleta, permisos para estudios, día libre por cumpleaños, día de la familia, reconocimientos profesionales, día del servidor público, vacaciones recreativas, y reconocimientos por antigüedad y retiro, entre otros. Estas medidas buscan crear un ambiente laboral más positivo, equilibrado y que favorezca el desarrollo personal y profesional de los empleados.

7. DISEÑO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 de la ANCP-CCE ha sido concebido en atención a la necesidad de optimizar la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores públicos, con el propósito de generar un impacto positivo en diversas dimensiones de su bienestar personal, profesional, familiar y social. Este plan se basa en los resultados obtenidos a partir de las encuestas de clima organizacional, el diagnóstico de riesgo psicosocial, y el autodiagnóstico de necesidades realizado por el grupo interno de Talento Humano, los cuales han permitido identificar áreas estratégicas para el diseño e implementación de las iniciativas correspondientes.

En concordancia con el objetivo número cinco del Plan Estratégico Institucional de la ANCP-CCE 2023-2026, que tiene como finalidad mejorar los procesos operativos de la Agencia, se busca fortalecer la colaboración y generar sinergias tanto al interior de la organización como con instituciones externas. El propósito



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

de esta estrategia es alcanzar resultados positivos en el desempeño de las funciones institucionales, promoviendo una mayor eficiencia y efectividad en el cumplimiento de los objetivos establecidos por la Agencia.

Ahora bien, en relación al cronograma del plan de bienestar social e incentivos del 2025, estará sujeto a modificaciones referentes a las fechas, ya que dependerá de la propuesta que entregará la caja de compensación Colsubsidio.

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

Este eje aborda aspectos clave como la calidad de vida laboral y el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar. A través de diversas actividades recreativas, sociales y de bienestar, se busca mejorar la integración de los servidores públicos y fortalecer su sentido de pertenencia hacia la ANPCPE de la siguiente manera:

- **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 madre, día del padre, día de la familia, día del trabajo decente, entre otros).
- Reconocimiento o conmemoración de festividades, tales como, amor y amistad, Halloween, navidad, cierre de gestión 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



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

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

- Campeonato interno deportivo masculino y/o femeninos seleccionados bajo las directrices de función pública.
- 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 lo que respecta a las actividades culturales, manualidades y artesanías que favorezcan el desarrollo de las dimensiones personal y familiar, y que estimulen la creatividad, se promoverá la participación de los servidores públicos y sus familias, en colaboración con la Caja de Compensación Familiar y otras entidades. Estas actividades incluirán:

- Espacios culturales como teatro, 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.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- 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.
- 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, charlas enfocadas en 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 se refiere a la salud mental como un estado de bienestar que permite a los empleados realizar sus actividades, gestionar el estrés habitual, trabajar de manera productiva y contribuir 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.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- 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.

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.)², 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:

² https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- 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.
- 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 2025 de la ANCP-CCE.

- **Actividades de responsabilidad social**

La Responsabilidad Social que desarrollará la entidad durante la vigencia 2025 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".³

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:

³ Programa de Bienestar e Incentivos 2023 DNP



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- 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 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.⁴ 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 INCENTIVOS

⁴ Programa Nacional de Bienestar 2023-2026



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

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.

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 servidores que ostenten derechos iterinos, trabajadores oficiales o de libre nombramiento y remoción 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 y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

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 de la Agencia Nacional De Contratación Publica Colombia Compra Eficiente. 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:

- 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 ANPCCE 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 ANPCCE.
- Reconocimiento a los funcionarios de la ANPCCE por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria en el 2025.

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 E INCENTIVOS SOCIAL

- 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 que ostenten derechos iterinos, trabajadores oficiales o de libre nombramiento y remoción 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.
- 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 libre nombramiento y remoción y de carácter provisional del nivel Experto, Gestor, analista 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



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- (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 libre nombramiento y remoción y de carácter provisional 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 públicos
 4. 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.
 5. 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.
 6. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de libre nombramiento y remoción y de carácter provisional del nivel experto, gestor y técnico - asistencial.

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.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

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).
- 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.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- 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.
- 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



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- 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.

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 2025 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 2025*" 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.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

10. PRESUPUESTO VIGENCIA 2025

El presupuesto destinado según el Plan Anual de Adquisiciones, al bienestar para la vigencia 2025 es de ciento cincuenta millones de pesos (\$150.000.000) para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia comparado con la vigencia del 2024.

Para la vigencia del 2024 se destinó doscientos millones de pesos (\$200.000.000) a lo cual se evidencia que se registra una disminución de cincuenta millones de pesos (50.000.000) para el año 2025.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento del plan de bienestar se iniciará la contratación de servicios con las alianzas para la ejecución de las actividades con costo o sin costo, esto estará determinado en el cronograma presentado del plan de bienestar y en los tiempos plasmados en la tabla de indicadores de seguimiento al avance del Plan de Bienestar e Incentivos.

Nota: Los indicadores de desempeño se miden a través del cumplimiento de los cronogramas establecidos mensualmente y como se evidencian en la siguiente Tabla y en los informes presentados semestralmente.

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

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

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 2025
Fecha de aprobación:	29/01/2025
Resumen / Objetivo de contenido:	Plan de trabajo que contiene las actividades a ejecutar para la vigencia 2025 en 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 Acta de aprobación 29 de enero de 2025
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)	SharePoint – Talento Humano 2025 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	Laura Daniela Robles Andrade Yussari Viviana Molina Ibáñez	Analista T2-01 Analista T2-04	20/01/2025	Original Firmado
Revisó	Andrea del Pilar Moreno Charry	Gestor T1- 15 Coordinadora Talento Humano	20/01/2025	Original Firmado
	Astrid Camargo	Gestor T1-11	21/01/2025	Original Firmado
	Jeimmy Leon Casas	Experto G3-08		
Aprobó	Ana María Tolosa Rico	Secretaria General	29/01/2025	Acta de aprobación Comité Institucional de Gestión y Desempeño sesión 29/01/2025
	Comité Institucional de Gestión y desempeño	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	05	
VERSION	AJUSTES	FECHA	AUTORES		
01	Estructuración del documento Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022	27/01/2022	Elaboró	Naila Yali Valencia Valeria Galeano Barrios Analista	Contratista Analista T2 -01



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

			Revisó	Astrid Camargo Claudia Ximena López	Analista T2-06 Secretaria General
			Aprobó	CIGD	
02	Estructuración del documento Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023	26/01/2023	Elaboró	Naila Valencia Yali	Contratista
			Revisó	Astrid Camargo William Renán Rodríguez	Coordinadora de Talento Humano Secretario General
			Aprobó	CIGD	
03	Estructuración del documento Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024	30/01/2024	Elaboró	Naila Valencia Yali	Analista T2-01
			Revisó	Astrid Camargo Jenny Fabiola Páez Vargas	Coordinadora de Talento Humano 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	30/12/2024	Elaboró	Valeria Galeano Barrios Nelsy Rodríguez Marín	Analista T2-4 Contratista
			Revisó	Andrea del Pilar Moreno Charry Ana María Tolosa Rico	Coordinadora de Talento Humano Secretaria General
			Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño sesión 20/12/2024	
05	Estructuración del documento Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2025	29/01/2025	Elaboró	Laura Daniela Robles Andrade Yussari Viviana Molina Ibáñez	Analista T2-01 Analista T2-04
			Revisó	Andrea del Pilar Moreno Charry Astrid Camargo Jeimmy Leon Casas Ana María Tolosa Rico	Coordinadora de Talento Humano Gestor T1-11 Experto G3-08 Secretaria General



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

			Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño sesión 29/01/2025
--	--	--	---------------	---