



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL.

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA -COLOMBIA COMPRA EFICIENTE- 2026

Director General
Cristóbal Padilla Tejada

Secretaria General
Ana María Tolosa Rico

Subdirectora de Negocios
Yenny Liseth Pérez Olaya

Subdirectora de Gestión Contractual
Carolina Quintero Gacharná

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

Subdirectora de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE)
Marina de las Mercedes Avendaño Carrascal

Asesor Experto de Despacho
José Tarcisio Gómez Serna

Asesor de Planeación, Políticas Públicas y Asuntos Internacionales
César Andrés Barros de la Rosa

Asesor de Comunicaciones Estratégicas
Richard Camilo Romero Cortés

Asesora Experta de Despacho
Sindy Alexandra Quintero Hernández

Asesor Experto de Despacho (E)
Luis Enrique Perea Garcés

Asesora de Control Interno
Edith Cárdenas Herrera

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|--|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. OBJETIVO GENERAL..... | 5 |
| 2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 5 |
| 3. ALCANCE | 5 |
| 4. NORMATIVIDAD APLICABLE | 6 |
| 5. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL..... | 8 |
| 6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .. | 8 |
| 6.1. Diagnóstico | 8 |
| Caracterización..... | 8 |
| 6.1.2. Resultados del diagnostico de Necesidades de bienestar e incentivos 2026..... | 18 |
| 7. DISEÑO | 23 |
| 7.2. EJE 2: Salud Mental..... | 26 |
| 7.3. EJE 3: Diversidad e inclusión | 27 |
| 7.4. EJE 4: Transformación digital | 28 |
| 7.5. EJE 5: Identidad y vocación por el servicio público. | 29 |
| 8. PLAN Y RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS | 30 |
| 9. PRESUPUESTO VIGENCIA 2026 | 32 |
| 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 33 |
| FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS | ¡Error! Marcador no definido. |

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas tienen la obligación de diseñar e implementar programas de bienestar social orientados a fortalecer el desempeño laboral, la satisfacción y el compromiso de las y los servidores públicos. Estos programas buscan promover el desarrollo integral del talento humano, mejorar las condiciones laborales y aportar de manera directa al logro de los objetivos y resultados institucionales. Así mismo, la normativa establece que los programas de bienestar deben sustentarse en estudios técnicos, los cuales permitan identificar de manera objetiva las necesidades, expectativas y condiciones de los servidores, “con el fin de definir acciones pertinentes y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional, garantizando un impacto positivo y sostenible en el bienestar organizacional.”¹

El Decreto 1567 de 1998, en su artículo 21, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades públicas deben orientarse a 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 acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.*

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998, y con el propósito de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 establece los Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral, los cuales deben ser diseñados e implementados por las entidades públicas en los siguientes términos:

- "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."*

En este contexto, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) reconoce al Talento Humano como el eje central de la gestión pública y del desempeño institucional, al constituirse en un elemento determinante para medir el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la efectividad de la acción administrativa.

La gestión del talento humano se concibe como un proceso integral conformado por políticas, directrices, prácticas y herramientas que orientan el actuar de las personas al interior de la entidad, su contribución a la formulación e implementación de las estrategias institucionales, el cumplimiento de las metas establecidas y el fortalecimiento de la calidad de vida laboral. Dicho proceso se desarrolla de manera articulada con la estructura organizacional, las capacidades institucionales y la distribución funcional de la entidad.

Según el Manual Operativo del MIPG, la dimensión de Talento Humano se soporta en dos políticas principales: Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). La política de Integridad se materializa mediante la adopción y apropiación del Código de Integridad, el uso de herramientas institucionales y la aplicación de la guía para la identificación y gestión de posibles conflictos de interés.

A su vez, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano se implementa a través del ciclo de gestión del talento humano, que comprende las etapas de planeación, vinculación, desarrollo, permanencia y retiro, así como mediante el fortalecimiento de la Gerencia Pública.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Desde esta perspectiva, el bienestar se entiende como la construcción de un equilibrio dinámico entre las dimensiones personal, emocional, social y laboral de las personas. En consecuencia, las entidades públicas deben propiciar entornos de trabajo que favorezcan el cuidado integral de las y los servidores, el balance entre la vida personal y laboral y la consolidación de condiciones que impacten positivamente la motivación, el desempeño y el compromiso institucional.

2. OBJETIVO GENERAL

Promover el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el fortalecimiento del desempeño de las y los servidores públicos de la entidad, mediante la implementación de acciones integrales orientadas a las dimensiones personal, profesional, familiar y social, que generen espacios de bienestar, integración y esparcimiento, fortalezcan el sentido de pertenencia institucional y contribuyan a la prestación de un servicio público de calidad a la ciudadanía.

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.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos es de aplicación para todas las y los servidores públicos de la ANCP–CCE, así como para sus familias, y se orienta a fortalecer una cultura organizacional basada en el compromiso institucional, el sentido de pertenencia y la identidad con la entidad, como elementos fundamentales para el bienestar y el desempeño laboral.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

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. |
| Resolución 2646 de 2008 | Por la cual se establecen disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial. |
| 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. |
| Decreto 1662 del 06 de diciembre de 2021 | Por el cual se adiciona el decreto 1083 de 2015 único reglamentario del sector de la función pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los |

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

| | |
|--|---|
| | 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. |
| Resolución 3461 – Comité de Convivencia Laboral | Establece lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, orientado a la prevención, atención y seguimiento de situaciones que afecten el clima laboral y la convivencia en el entorno de trabajo. |
| 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- |
| Resolución 742 del 2024. | Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la gerencia pública en la agencia nacional de contratación pública- Colombia compra eficiente. |
| Circular Externa 100-001-2025 | Regula las evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo de la historia clínica ocupacional y las responsabilidades de empleadores y prestadores, promoviendo la prevención, el bienestar y la no discriminación en el ámbito laboral. |
| Resolución 1843 de 2025 (Ministerio del Trabajo) | Regula las evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo de la historia clínica ocupacional y las responsabilidades de empleadores y prestadores, promoviendo la prevención, el bienestar y la no discriminación en el ámbito laboral. |

Fuente: Creación grupo interno talento humano

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

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. |
| 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 2026 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 2026 y (iii) autodiagnóstico de Talento Humano con la gestión del año 2025, de acuerdo con la metodología del MIPG.

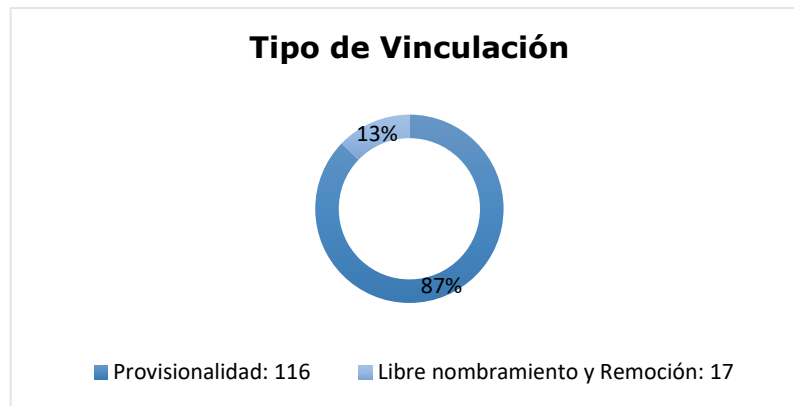
Caracterización

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a las y los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad, tanto en empleos de libre nombramiento y remoción, incluidos los cargos del nivel directivo, como a quienes se encuentran en provisionalidad en los niveles profesional, técnico y asistencial.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

A continuación, se presenta la distribución de la planta de personal de la entidad, correspondiente a un total de ciento cuarenta y dos (142) cargos, de los cuales ciento treinta y tres (133) se encuentran activos a enero de 2026, según la modalidad de vinculación o tipo de nombramiento.

Grafica 1

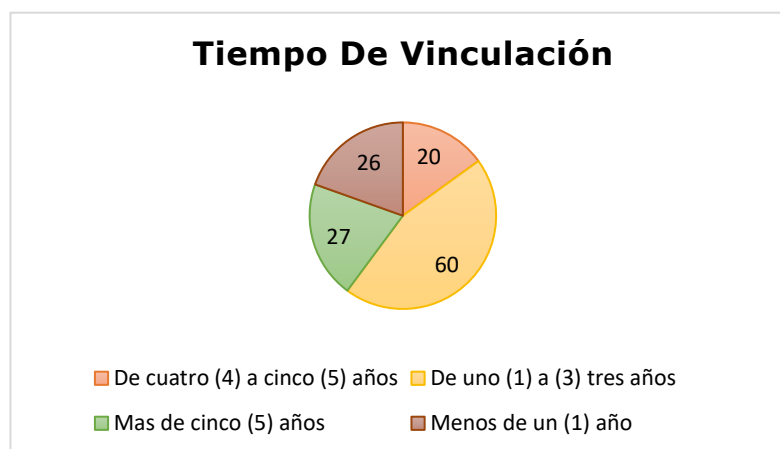


Fuente: Planta de personal

Como se observa en la gráfica 1, la mayoría del personal se encuentra vinculado en provisionalidad, correspondiente a 116 servidores, lo que representa el 87 % del total. Por su parte, 17 servidores públicos se encuentran vinculados bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción, equivalente al 13 %.

Tiempo de Vinculación.

Grafica 2



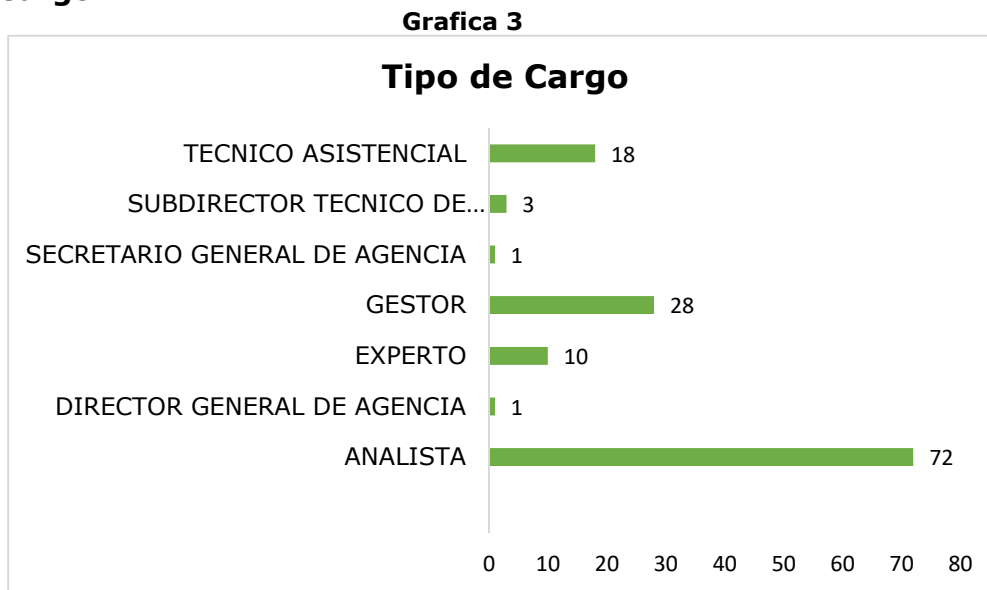
Fuente: Perfil Sociodemografico

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

La gráfica 2 muestra la distribución de los servidores públicos de la entidad según su antigüedad laboral. Se evidencia que el grupo mayoritario corresponde a quienes cuentan con una vinculación de uno (1) a tres (3) años, con 60 servidores, lo que indica una alta concentración de personal con permanencia reciente en la entidad.

En segundo lugar, se encuentran los servidores con más de cinco (5) años de vinculación, representados por 27 funcionarios, lo que refleja la presencia de un grupo con experiencia y trayectoria institucional. Así mismo, 26 servidores registran una antigüedad de menos de un (1) año, lo cual evidencia procesos recientes de vinculación. Finalmente, 20 servidores cuentan con un tiempo de vinculación entre cuatro (4) y cinco (5) años.

Tipo de Cargo



Fuente: Perfil sociodemográfico

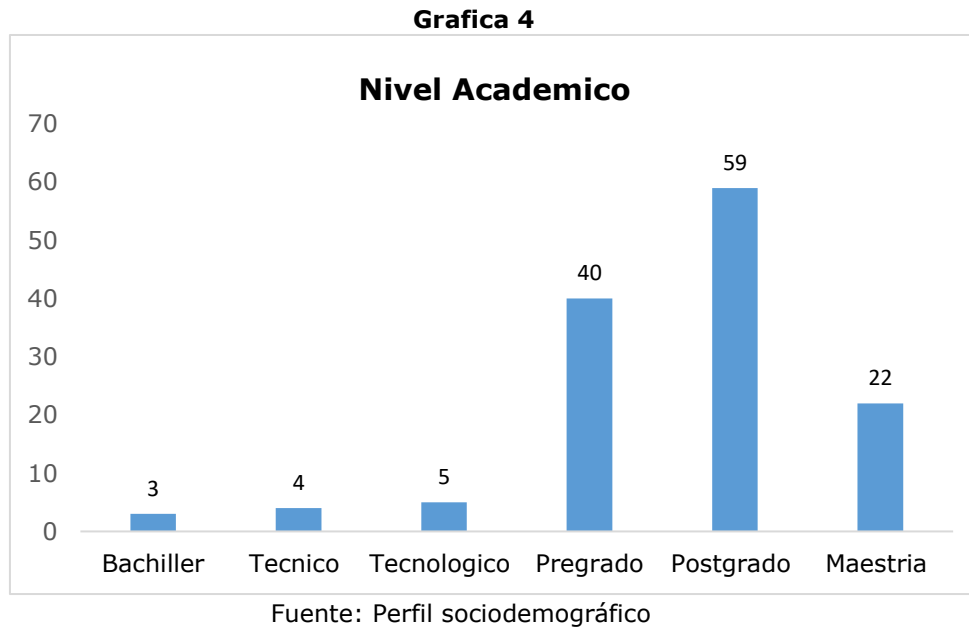
La gráfica 3 presenta la distribución de los servidores públicos de la entidad según el nivel del cargo desempeñado. Se observa que la mayor proporción corresponde al cargo de Analista, con 72 servidores, lo que evidencia una estructura organizacional con un fuerte componente técnico y operativo.

En segundo lugar, se encuentran los cargos de Gestor, con 28 servidores, seguidos por el nivel Técnico Asistencial, que agrupa 18 funcionarios. Así mismo, el cargo de Experto está representado por 10 servidores, reflejando la presencia de perfiles especializados dentro de la entidad.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

En cuanto a los cargos directivos, se registra un 3 subdirector Técnico de Agencia, tres 1 secretario general de Agencia y un 1 Director General de Agencia, lo cual corresponde a la estructura jerárquica superior de la entidad.

Nivel Académico



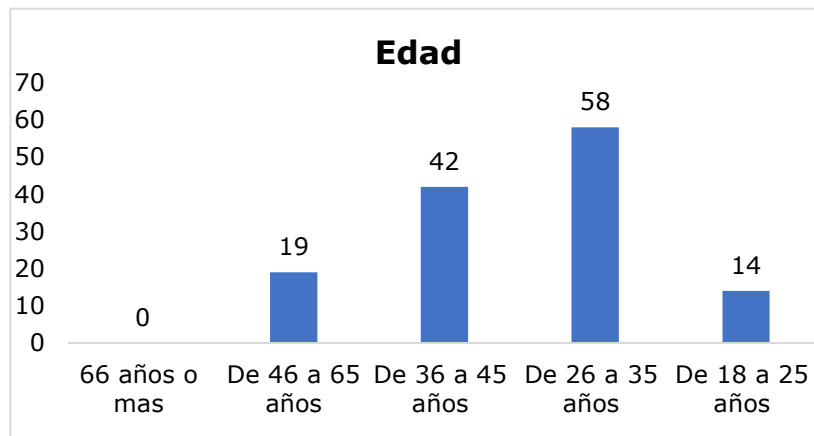
La gráfica 4 de nivel académico evidencia que la mayoría de los servidores y servidoras cuentan con formación de posgrado, con un total de 59 personas, lo que refleja un alto nivel de cualificación del talento humano de la Entidad. Así mismo, 40 servidores(as) cuentan con formación de pregrado y 22 han alcanzado el nivel de maestría, fortaleciendo las capacidades técnicas y profesionales institucionales.

En menor proporción, se identifican niveles de formación tecnológica 5, técnica 4 y bachiller 3. Estos resultados permiten evidenciar una planta de personal con una sólida base académica, aspecto clave para el cumplimiento de las funciones misionales y el fortalecimiento de la gestión institucional.

Edad

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Grafica 5



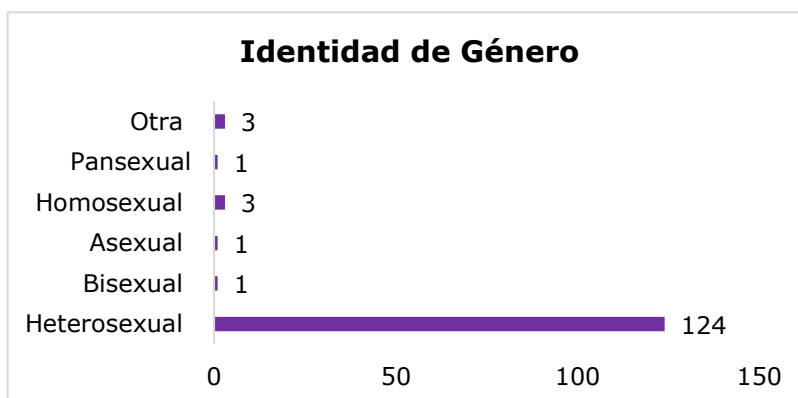
Fuente: Perfil Sociodemografico

La gráfica 5 de distribución por edad muestra que la mayor concentración de servidores(as) se encuentra en el rango de 26 a 35 años, con 58 personas, seguida del grupo de 36 a 45 años, con 42 servidores(as). Estos resultados evidencian una planta de personal predominantemente joven-adulta, en etapa productiva y con alta capacidad de adaptación y desarrollo profesional.

Así mismo, 19 servidores(as) se ubican en el rango de 46 a 65 años, mientras que 14 pertenecen al grupo de 18 a 25 años. No se registran servidores(as) en el rango de 66 años o más. Esta distribución etaria permite identificar un equilibrio generacional que favorece la transferencia de conocimiento y la continuidad institucional.

Identidad de Género

Grafica 6



Fuente: Perfil Sociodemografico

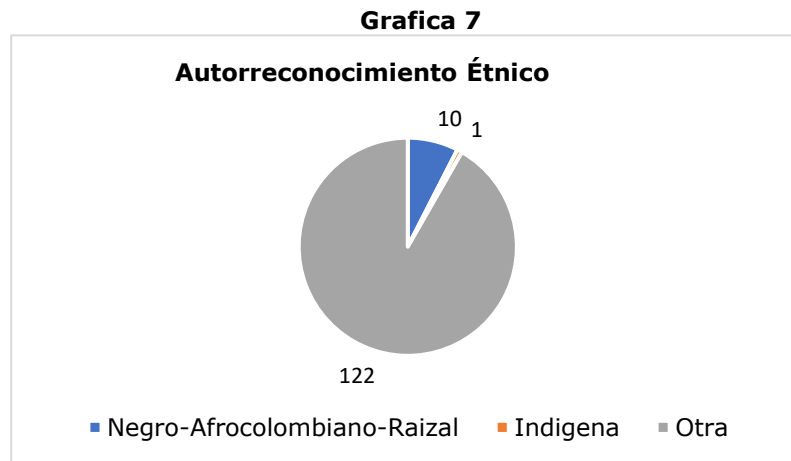
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

La gráfica 6 correspondiente a la orientación/identidad sexual de los servidores(as) evidencia que la mayoría se identifica como heterosexual, con un total de 124 personas, lo que representa el grupo predominante dentro de la entidad.

Así mismo, se registran 3 servidores(as) que se identifican como homosexuales, 3 como otra orientación, 1 persona bisexual, 1 pansexual y 1 asexual. Estos resultados reflejan la presencia de diversidad en la orientación sexual dentro de la planta de personal, aunque en proporciones minoritarias.

La información obtenida constituye un insumo relevante para el diseño e implementación de estrategias de bienestar orientadas al respeto, la inclusión y la no discriminación, en concordancia con los enfoques de diversidad e inclusión promovidos por la entidad.

Autorreconocimiento Étnico



Fuente: Perfil Sociodemográfico

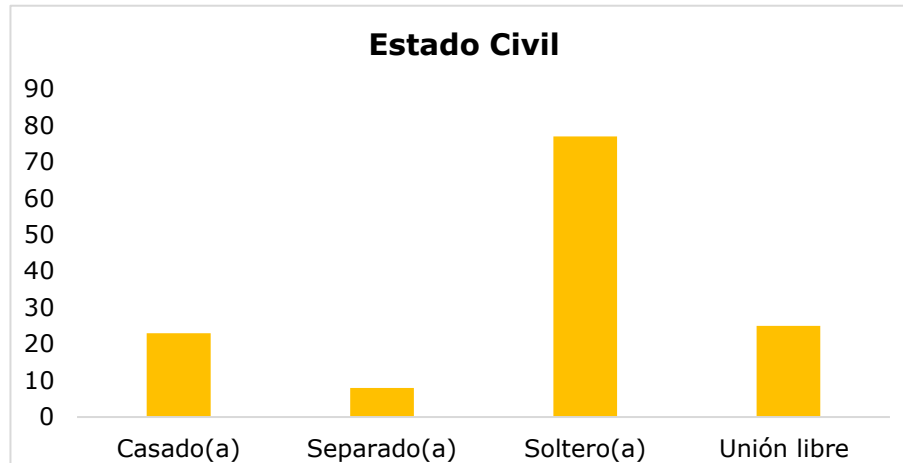
La gráfica 7 de autorreconocimiento étnico muestra que la mayoría de los servidores y servidoras públicas se identifican en la categoría otra, con un total de 122 personas, lo que representa el grupo predominante dentro de la entidad. Así mismo, 10 servidores(as) se autorreconocen como negro, afrocolombiano o raizal, mientras que 1 persona se identifica como Indígena.

Estos resultados evidencian la diversidad étnica presente en la entidad y lo cual es relevante para la formulación de acciones de bienestar, inclusión y enfoque diferencial, en concordancia con los lineamientos institucionales y las políticas de diversidad e inclusión.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Estado Civil

Grafica 8

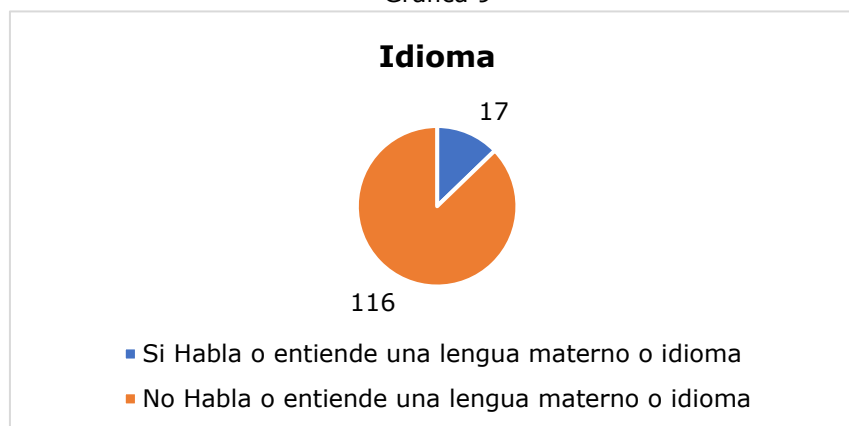


Fuente: Perfil Sociodemografico

La gráfica 8 de estado civil evidencia que la mayoría de los servidores y servidoras públicas se encuentran solteros(as), constituyendo el grupo más representativo dentro de la entidad. En segundo lugar, se ubican quienes reportan estar en unión libre, seguidos por los servidores(as) casados(as). Finalmente, un menor porcentaje corresponde a personas separadas.

Idioma

Grafica 9



Fuente: Perfil Sociodemografico

La gráfica 9 de Idioma evidencia que la mayoría de los servidores y servidoras públicas manifiestan no hablar ni entender una lengua materna o idioma distinto, representando el grupo predominante de la población encuestada 116 personas.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Por su parte, un grupo menor indicó sí hablar o entender una lengua materna o idioma 17 personas.

Estos resultados permiten identificar que, en términos de diversidad lingüística, la población de la entidad se concentra mayoritariamente en una sola lengua.

Conformación Familiar



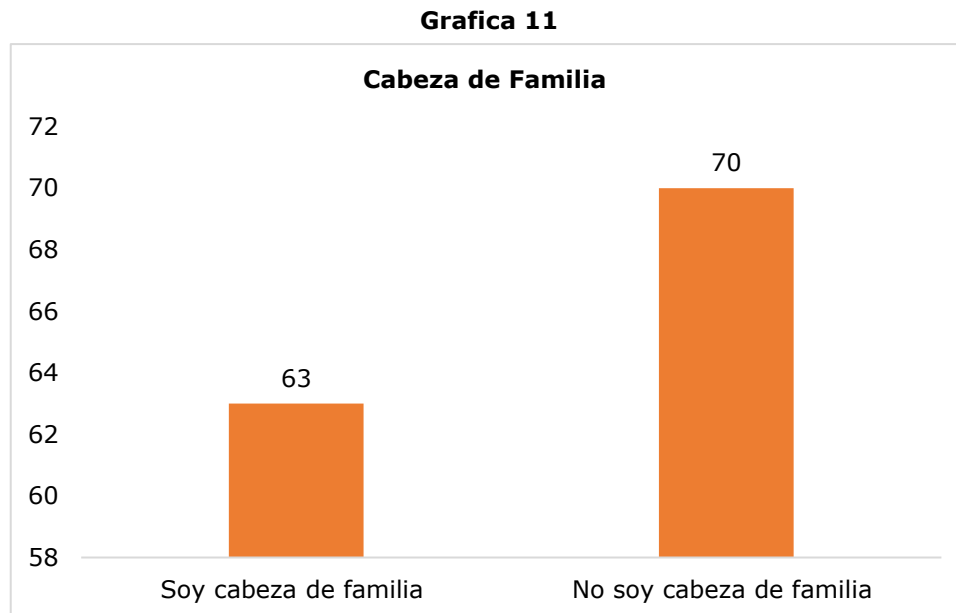
La gráfica 10 de condición de maternidad y paternidad, muestra una distribución equilibrada entre los servidores y servidoras públicas que cuentan con hijos(as) y quienes no. Del total de personas encuestadas, 65 manifiestan tener hijos(as), mientras que 68 indican no tenerlos, lo que evidencia una composición poblacional diversa en términos de responsabilidades familiares.

La distribución de edades de los hijos e hijas de los servidores públicos, según el perfil sociodemográfico evidencia que el mayor porcentaje se concentra en el rango de 5 a 12 años, con un total de 24 casos, seguido por los grupos de 1 a 4 años y 13 a 17 años, cada uno con 17 casos. Finalmente, el rango de 18 a 25 años presenta una menor representación, con 7 casos.

Estos resultados permiten identificar una mayor presencia de niños, niñas y adolescentes en edades escolares, lo cual constituye un insumo relevante para el diseño de estrategias de bienestar orientadas al fortalecimiento del equilibrio familia-trabajo, así como al desarrollo de actividades dirigidas a la población infantil y juvenil.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Cabeza de Familia



Fuente: Perfil sociodemográfico

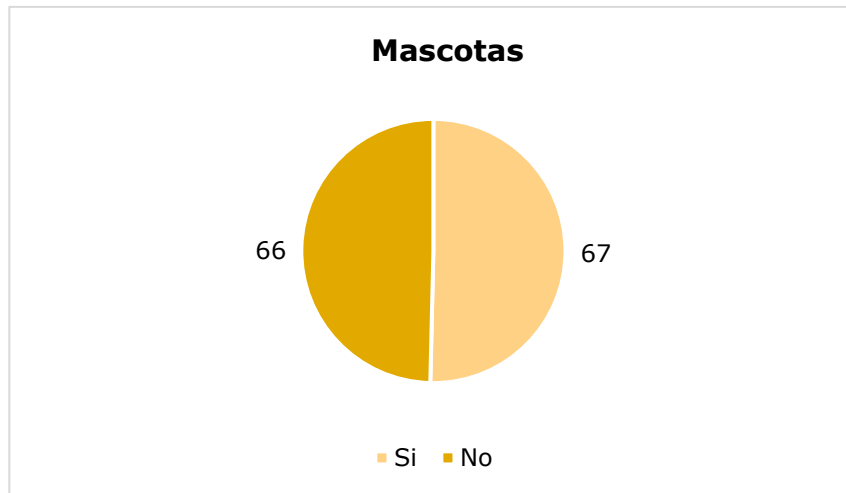
La gráfica 11 sobre cabeza de familia muestra que 63 servidores públicos se reconocen como cabeza de familia, mientras que 70 manifiestan no ostentar esta condición.

Estos resultados evidencian una distribución relativamente equilibrada entre ambos grupos, lo cual resulta relevante para el diseño del Plan de Bienestar e Incentivos, ya que permite identificar un número significativo de servidores que asumen responsabilidades económicas y familiares directas. Por lo anterior esta información constituye un insumo clave para la formulación de estrategias orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como al fortalecimiento del apoyo institucional a quienes cumplen este rol.

Mascotas

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Grafica 12



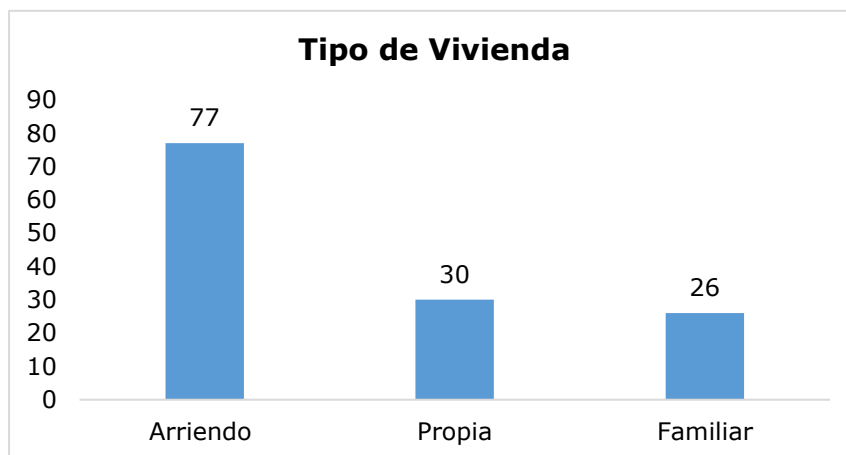
Fuente: Perfil sociodemográfico

La gráfica 12 muestra una distribución prácticamente equilibrada entre los servidores públicos que manifiestan tener mascotas 67 personas y aquellos que indican no tenerlas 66 personas.

Este resultado refleja que una proporción significativa de los servidores mantiene vínculos de cuidado y responsabilidad asociados a animales de compañía, aspecto que puede incidir positivamente en el bienestar emocional y en la calidad de vida.

Tipo de Vivienda

Grafica 13



Fuente: Perfil sociodemográfico

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

La gráfica 13 correspondiente al tipo de vivienda muestra que la mayoría de los servidores públicos reside en vivienda en arriendo, lo que representa el grupo predominante dentro de la población encuestada. En menor proporción se encuentran quienes cuentan con vivienda propia, seguidos por aquellos que habitan en vivienda familiar.

Esta distribución evidencia que una parte significativa de los servidores no cuenta con vivienda propia, situación que puede incidir en aspectos como la estabilidad residencial, la planificación financiera y el bienestar general.

6.1.2. Resultados del diagnóstico de Necesidades de bienestar e incentivos 2026.

La encuesta de Diagnóstico de Necesidades fue dirigida a los y las servidoras públicas que conforman la planta de personal de la Entidad 133, con corte al 31 de diciembre de 2025. De este total, 72 servidores(as) respondieron el instrumento, lo que representa una participación del 54 % del total de la planta.

Los resultados obtenidos evidencian que el bienestar de las y los servidores públicos se encuentra estrechamente relacionado con la necesidad de fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como con la implementación de

estrategias que promuevan el desarrollo integral y el reconocimiento significativo del talento humano. Se observa una valoración positiva de las actividades orientadas al bienestar físico, emocional y social, destacándose la importancia de contar con espacios que contribuyan a la motivación, la satisfacción laboral y la calidad de vida en el entorno institucional.

Así mismo, los hallazgos reflejan una clara expectativa por parte de las y los servidores públicos frente a la implementación de incentivos no pecuniarios, tales como días libres, tiempo de descanso adicional y oportunidades de crecimiento profesional, los cuales son percibidos como mecanismos efectivos para reconocer el buen desempeño y fortalecer el compromiso con la entidad.

En relación con la calidad e integridad en el trabajo, los resultados ponen de manifiesto la necesidad de fortalecer la comunicación y la coordinación entre equipos, así como de avanzar en la claridad y apropiación de los procesos y estándares de calidad. Adicionalmente, se evidencia un interés significativo en contar con mayor retroalimentación basada en datos, lo que resalta la importancia de consolidar una gestión del desempeño más transparente, participativa y orientada al mejoramiento continuo.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Finalmente, el análisis muestra una percepción mayoritariamente positiva frente al uso de datos y herramientas tecnológicas en el trabajo; no obstante, se identifican oportunidades de mejora en su apropiación y uso estratégico. En este sentido, los resultados constituyen un insumo clave para orientar la formulación y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos, alineándolo con las necesidades reales del talento humano, los lineamientos del MIPG y los objetivos estratégicos de la entidad.

Ilustración 1. 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 | | | |
| RUTA DE LA FELICIDAD | | Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 91 |
| La felicidad nos hace productivos | 91 | Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 94 |
| | | Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 86 |
| | | Ruta para generar innovación con pasión | 94 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | | Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 84 |
| Liderando talento | 88 | Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 91 |
| | | Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 92 |
| | | Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 86 |
| RUTA DEL SERVICIO | | Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 92 |
| Al servicio de los ciudadanos | 90 | Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 89 |
| RUTA DE LA CALIDAD | | Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 84 |
| La cultura de hacer las cosas bien | 85 | Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 86 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS | | Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 81 |
| Conociendo el talento | 81 | | |

Fuente. Autodiagnóstico político de gestión estratégica de Talento Humano 2025

Con el propósito de identificar los posibles efectos del riesgo psicosocial en la salud de las personas que prestan sus servicios en la entidad, se evaluaron los aspectos relacionados con la sintomatología asociada al estrés, entendida como una respuesta física, emocional y cognitiva frente a las demandas del entorno laboral y extralaboral. Los resultados obtenidos se presentan de manera consolidada, permitiendo una visión integral del impacto del estrés en la población evaluada.

En relación con los efectos en la salud, los resultados evidencian que un 54 % de las y los servidores públicos presenta sintomatología asociada al estrés que los ubica en un nivel de riesgo alto, tal como se observa en la Figura 8. Este hallazgo resulta especialmente relevante, en tanto refleja una alta prevalencia

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

de síntomas que pueden afectar de manera significativa el bienestar físico y mental de las personas, así como su desempeño laboral y su calidad de vida.

De acuerdo con la información suministrada por las y los participantes en el cuestionario para la evaluación del estrés, se identificó un porcentaje significativo de la población que reporta la presencia de síntomas con una frecuencia de presentación media y crítica. Estos síntomas pueden manifestarse a través de señales como agotamiento físico y mental, alteraciones del sueño, irritabilidad, dificultad para concentrarse, tensiones musculares y malestar emocional, entre otros, lo cual evidencia una exposición sostenida a factores generadores de estrés.

En este sentido, los resultados obtenidos constituyen un factor de alerta para la entidad, dado que la persistencia de niveles elevados de estrés puede derivar en afectaciones más severas a la salud, tales como trastornos psicosomáticos, ausentismo laboral, disminución del rendimiento y deterioro del clima organizacional. Por tal razón, se hace necesario que esta población sea intervenida y atendida de manera prioritaria, en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, que permita la implementación de acciones preventivas, correctivas y de seguimiento, orientadas a la reducción del riesgo y al fortalecimiento del bienestar integral de las y los servidores públicos.

ACCIONES PROGRAMADAS EN LA VIGENCIA 2026:

En virtud de lo anterior, para la planeación del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026 se tendrá en cuenta las siguientes acciones como prioridad:

- **Medición del clima laboral:** En la vigencia 2026 se llevará a cabo la medición del clima laboral, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual dispone la realización de esta medición, como mínimo, cada dos (2) años. A partir de los resultados obtenidos, la entidad diseñará, implementará y evaluará las estrategias de intervención orientadas al mejoramiento del ambiente laboral y la calidad de vida de las y los servidores públicos.
- **Medición del riesgo psicosocial:** La medición del riesgo psicosocial permite identificar problemáticas asociadas a la organización y gestión del trabajo, así como a factores del contexto social que pueden afectar a las y los colaboradores y generar impactos negativos en los ámbitos psicológico, físico y social, tales como estrés laboral y agotamiento. En este marco, la Agencia tiene como objetivo identificar, evaluar y realizar

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

el seguimiento continuo a la exposición a factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. En consecuencia, durante la vigencia 2026 se llevará a cabo la medición e implementación de acciones de intervención en riesgo psicosocial.

- **Teletrabajo:** Esta modalidad se ha consolidado como una herramienta que contribuye al bienestar de las y los colaboradores, al favorecer el ahorro de tiempo y costos asociados a los desplazamientos, así como el equilibrio entre la vida personal y laboral. En atención a los resultados obtenidos, la ANCP-CCE continuará con la implementación de esta modalidad durante la vigencia 2026, de conformidad 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.

Por otro lado, es importante resaltar que, para la formulación e implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, se tendrán en cuenta las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral, con el fin de fortalecer el clima organizacional, prevenir situaciones de conflicto y promover ambientes de trabajo saludables.

Con el fin de intervenir los resultados arrojados por la encuesta de riesgo Psicosocial y la encuesta de necesidades del plan, 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.
- Realizar acciones que mejoren las condiciones de desplazamiento vivienda- trabajo – vivienda y la desconexión laboral.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- 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 familias, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Se atenderán estas necesidades por medio de

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

actividades deportivas, recreativas, de capacitación no formal, culturales, artísticas, prevención y promoción en seguridad y salud y asesorías de la CCF, entre otros.

- **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 2026 de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente se formula con el propósito de fortalecer la calidad de vida y el desempeño laboral de las y los servidores públicos, generando un impacto positivo en sus dimensiones personal, profesional, familiar y social. Su diseño se fundamenta en los resultados de la medición del clima organizacional, el diagnóstico de riesgo psicosocial y el autodiagnóstico de necesidades realizado por el Grupo Interno de Talento Humano, los cuales permitieron identificar aspectos estratégicos para la definición e implementación de las acciones de bienestar.

Este plan se articula con el Objetivo Estratégico No. 5 del Plan Estratégico Institucional 2023–2026 de la ANCP-CCE, orientado al mejoramiento de los procesos operativos de la Agencia, mediante el fortalecimiento del trabajo colaborativo y la generación de sinergias tanto internas como con otras entidades. Lo anterior busca contribuir al logro de resultados institucionales, promoviendo mayores niveles de eficiencia y efectividad en el cumplimiento de las funciones misionales.

En cuanto al cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, este podrá presentar ajustes en las fechas de ejecución, en atención a la propuesta que será presentada por la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Finalmente, en concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Plan de Bienestar se estructura a partir de cinco (5) ejes del Programa Nacional de Bienestar:

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Diversidad e inclusión
4. Transformación Digital
5. 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 ANCPCE 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 actividades para fomentar el deporte estarán incluidas dentro del cronograma de Bienestar y se relacionan las siguientes:

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- 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.
- Continuar con la modalidad de trabajo en casa, (casos excepcionales).

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

- 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.)¹, 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:

¹ 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 2026 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".²

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

² Programa de Bienestar e Incentivos 2025 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.³ Continuar con alianzas con entidades como el DAFP, ESAP, SENA y universidades públicas y privadas, entre otras, que no generen erogación alguna con cargo al presupuesto oficial de la entidad, en razón a que no se cuenta con recursos para tal efecto.

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

³ Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

8. PLAN Y RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS

En cuanto al Sistema Nacional de Incentivos, se precisa que se encuentran regulados en los artículos 26 al 38, capítulo IV del citado Decreto Ley 1567 de 1998, destacando que el artículo 30 establece que con el fin de reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios a que tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Por su parte la Ley 1960 de 2019, señala que los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Sobre el tema, es pertinente acudir al Concepto 2455 de 2020 del Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, originado en consulta elevada por la Ministra de Transporte en los siguientes términos:

"- ¿A la luz de lo dispuesto en el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por la Ley 1960 de 2019, los empleados públicos vinculados al Ministerio de Transporte mediante nombramiento provisional tienen derecho a ser beneficiarios de los programas de bienestar social de la entidad? - ¿En los programas de bienestar social que adelanta la entidad, es viable contemplar el estímulo de educación formal y no formal para los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional y sus hijos, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998? ¿Se podría entender que este artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 modificó el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015?"

Al absolver la anterior consulta, esa Corporación con respecto a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios consideró:

"Advierte la Sala que los planes a los que se refiere el artículo 30 del Decreto Ley 1567, esto es, planes pecuniarios y no pecuniarios, no están dirigidos a todos los empleados del respectivo organismo o entidad, puesto que expresamente la norma señala a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentran en los niveles jerárquicos indicados, con lo cual quedan excluidos los niveles asesor y directivo y los nombrados en provisionalidad".

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

Y continúa la referida Corporación conceptuando frente al desarrollo normativo, sobre los beneficiarios de los programas de bienestar, dentro de los que se incluye la educación formal.

"(...) Del análisis abordado, puede concluirse que son beneficiarios de los programas de bienestar social todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación. Todos, por consiguiente, tienen acceso a la educación no formal y a los apoyos para la educación formal que como parte de los incentivos del sistema de bienestar deben regular internamente los organismos y entidades a las cuales se aplica el Decreto Ley 1567 de 1998, con las modificaciones de la Ley 1960 de 2019, en el tema de la consulta.

Las restricciones a los empleados con nombramiento provisional, dentro del sistema de bienestar, desaparecieron en tanto el principio de profesionalización consagrado en la Ley 1960 tiene como destinatarios a todos los servidores públicos de los organismos y entidades del sector público, en los sistemas de capacitación y de bienestar.

El cambio de principio rector del sistema nacional de capacitación denominado en el Decreto Ley 1567 de 1998, «prelación de los empleados de carrera», por el principio de «profesionalización del servidor público» extendido al sistema de bienestar, en virtud de la Ley 1960 de 2019, implica la ampliación de sus destinatarios, además de recoger una transformación en el espíritu de ambos sistemas, con base en los cuales deberán ser regulados e interpretados en adelante"

Conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, para el otorgamiento de apoyo educativo, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

En virtud de las disposiciones normativas transcritas y lo conceptuado por el Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, en la presente vigencia el Grupo Interno de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General, desarrollará las herramientas para implementar el programa de apoyo educativo para los servidores y servidoras de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente a partir de la siguiente vigencia.

En este mismo sentido, no será procedente otorgar beneficios dentro del plan anual de incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los empleados vinculados con carácter provisional, teniendo en cuenta que dicha Corporación consideró que los planes a los que se refiere el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998, no están dirigidos a todos los empleados del respectivo organismo o entidad, dado que la norma expresamente estipula que solo son beneficiarios de éstos los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

encuentran en los niveles jerárquicos allí citados, con lo cual quedan excluidos los niveles asesor y directivo y quienes están nombrados en provisionalidad.

La Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente comprometido con el bienestar y desarrollo integral de las y los servidores, a través del Grupo Interno de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General implementará el "*Programa de Salario Emocional*" orientado al reconocimiento por el buen desempeño y la contribución al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, que cumpla con las disposiciones normativas vigentes en esta materia y lo señalado por el Consejo de Estado.

9. PRESUPUESTO VIGENCIA 2026

El presupuesto destinado según el Plan Anual de Adquisiciones, al bienestar para la vigencia 2026 es de ciento cincuenta millones de pesos (\$150.000.000) para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, que se ejecutarán en el marco del contrato para la prestación de servicios de apoyo suscrito con la Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO.

Para dar cumplimiento al Plan, el equipo de profesionales y contratistas aportarán desde sus saberes y capacidades técnicas para asegurar el cumplimiento y así aportar a la calidad de vida laboral de las y los servidores de la entidad. Adicionalmente, la Agencia se articulará y gestionará el apoyo de instituciones y grupos de valor tales como:

- Caja de Compensación Familiar
- ARL Positiva • Departamento Administrativo que consta en la Función Pública
- Escuela superior de administración Pública – ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Otras entidades del sector

10. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN VIGENCIA 2025

En la vigencia 2025 se llevó a cabo la valoración de las actividades ejecutadas, de la cual se derivaron los siguientes resultados.

Tabla 3

| | |
|---------|------|
| FEBRERO | 4.1 |
| MARZO | 4.8 |
| ABRIL | 4.65 |

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

| | |
|------------|--|
| MAYO | 4.79 |
| JUNIO | 4.82 |
| JULIO | 4.7 |
| AGOSTO | 4.76 |
| SEPTIEMBRE | 4.62 |
| OCTUBRE | Por motivos externos a la Entidad, las actividades inicialmente programadas fueron reprogramadas y ejecutadas durante el mes de noviembre; en consecuencia, la medición de satisfacción se realizó en dicho periodo, garantizando la evaluación oportuna de la percepción de los participantes frente a las acciones desarrolladas |
| NOVIEMBRE | 4.9 |
| DICIEMBRE | 4.44 |
| TOTAL | 4.684 |

Fuente: Plan de Bienestar II semestre

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 |



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SOCIAL

| Indicador | Fórmula | Meta | Seguimiento |
|--|--|------|-------------|
| 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

Nota: Se contó con la participación de las organizaciones sindicales, la Comisión de Personal, el Comité de Convivencia Laboral y de las servidoras y servidores públicos y el nivel directivo, garantizando un proceso participativo y representativo.

| AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN | | | | |
|---|---|--|--------------------------|---|
| ACCIÓN | NOMBRE | CARGO/ PERFIL | FECHA | FIRMA |
| Elaboró | Yussari Viviana Molina Ibáñez | Analista T2-01 Analista T2-04 | 20/01/2026 | Original Firmado |
| Revisó | Astrid Camargo Ana María Tolosa Rico | Coordinadora Grupo Interno de Talento Humano Secretaria General | 22/01/2026 22/01/2026 | Original Firmado |
| Aprobó | Comité Institucional de Gestión y desempeño | Comité Institucional de Gestión y desempeño | 30/01/2026 | Acta de aprobación Comité Institucional de Gestión y Desempeño sesión del 30 de enero 2026. |