

2022



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA -
COLOMBIA COMPRA EFICIENTE

27 DE ENERO DE 2022

Director General

José Andrés O'Meara Riveira

Secretaria General

Claudia Ximena López Pareja

Subdirector de Negocios

Andrés Ricardo Mancipes González

Subdirector de Gestión Contractual

Jorge Augusto Tirado Navarro

Subdirectora de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE)

Catalina Pimienta Gomez

Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)

Rigoberto Rodríguez Peralta

Asesor Económico

Steven Orozco Rodríguez

Asesor Jurídico

Juan David Marín López

Asesora Comunicaciones

Fabiana de la Espriella Salcedo

Asesor Subdirección IDT

Juan Camilo Arango Medina

Asesora Planeación

Karina Blanco Marín

Asesora Control Interno

Judith Gómez Zambrano

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVO	3
2.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
3.	ALCANCE.....	4
4.	NORMATIVIDAD.....	4
5.	DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	5
5.1.	DIAGNÓSTICO	5
5.1.1.	Resultados encuesta de clima organizacional.....	6
5.1.2.	Resultados encuesta de riesgo psicosocial	10
5.1.3.	Autodiagnóstico de talento humano.....	15
5.2.	DISEÑO.....	19
5.3.	EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	20
5.4.	EJE 2: SALUD MENTAL.....	24
5.5.	EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL.....	24
5.6.	EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.....	25
5.7.	EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	25
5.8.	ESTRATEGIA	26
5.9.	EJECUCIÓN	26
5.10.	EVALUACIÓN	27
6.	COMUNICACIÓN.....	27
7.	ANEXOS.....	27
	FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS.....	28



1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, establecen como obligación de las entidades públicas, implementar programas de bienestar social con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Igualmente, el decreto en mención determina que “Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.”¹

Que, el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998 establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

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

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

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

Así mismo, de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, el artículo ARTÍCULO 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 estableció los Programas de bienestar de calidad de vida laboral. Los cuales deben ser aplicados por las entidades así:

“[...]”

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

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



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.”*

Con el fin de contribuir a un entorno laboral cada vez más armónico, se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 que constituye una herramienta esencial para lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, la búsqueda de mejoras en la calidad de vida, exaltando la labor del servidor público, intensificando además una cultura que manifieste en el equipo de trabajo un sentido de pertenencia y motivación, conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y así garantizar un clima organizacional favorable para lograr los objetivos Institucionales de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-.

2. OBJETIVO

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

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Ofrecer actividades e incentivos que respondan a las necesidades y expectativas de los servidores públicos con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.
- Generar espacios de bienestar, desarrollo personal y social, encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y sus familias, brindando condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.



- Fomentar una cultura organizacional en la entidad que denote sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- Promover dentro de la entidad estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de estrés y aumentar niveles de calidad de vida.

3. ALCANCE

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

4. NORMATIVIDAD

NORMA	ASUNTO
Decreto 1182 del 28 de agosto de 2020	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente.
Decreto 1822 del 7 de octubre de 2019	Por el cual se modifica parcialmente la estructura de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 [Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia], para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Modifica la Ley 1361 de 2009 [Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia], para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
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



NORMA	ASUNTO
	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 426 de 09 de diciembre 2021	Por la cual se sustituye y deroga la resolución 060 del 02 de marzo 2021- distribuyen los cargos de la planta global de la ANPCPCE.
Resolución 452 de 2021	Por la cual se sustituye y deroga la Resolución 040 del 23 de febrero 2021.
Resolución 0068 de 2020	Por la cual se fija la jornada de trabajo de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
Resolución 0048 de 2020	Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública-Colombia Compra Eficiente- Período 2020 - 2022.
Resolución 243 de 2020	Por la cual se establece el procedimiento para que los funcionarios públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- accedan a los beneficios de que trata la Ley 1811 de 2016.
Resolución 375 de 2021	Por la cual se deroga la resolución 211 de 2021 – horarios flexibles para empleados públicos.
Resolución 283 de 2020	Por la cual se establece el Plan de Acción Piloto para la implementación del teletrabajo en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- .
Resolución 030 de 2021	Por la cual se modifica la resolución 283 del 29 de diciembre de 2020” – duración prueba piloto de teletrabajo.

5. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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

- Diagnóstico
- Diseño
- Estrategia
- Ejecución
- Evaluación

5.1. DIAGNÓSTICO

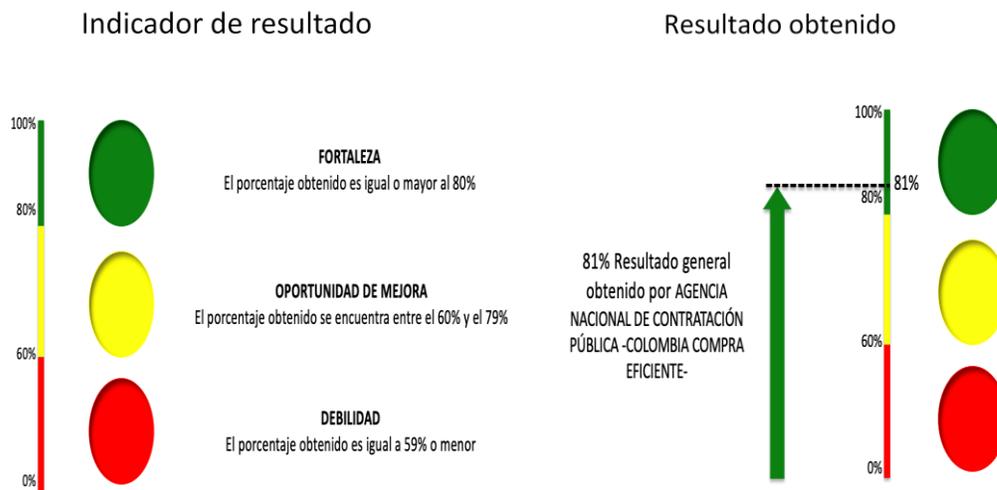
Para la elaboración del diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 se tuvo en cuenta (i) los resultados de la medición del clima organizacional, (ii) los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada en la vigencia 2021 y (iii) el autodiagnóstico de Talento Humano con la gestión del año 2021, de acuerdo con la metodología del MIPG.

5.1.1. Resultados encuesta de clima organizacional

Durante la vigencia 2021 no se realizó medición de clima laboral, toda vez que se enfocaron los esfuerzos en la construcción e implementación de planes de mejoramiento, para mitigar las brechas de los resultados obtenidos en el 2020.

Para efectos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 se tomó como referencia los resultados generales de la encuesta de clima organizacional aplicada a los servidores públicos, realizada a través de Gestionamos Consultores Empresariales S.A.S, con el fin de obtener un diagnóstico que permita realizar acciones encaminadas a optimizar el funcionamiento de la agencia en términos del manejo de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción de los funcionarios y compromiso de las diferentes dependencias. Los resultados generales de la encuesta de Clima Organizacional son los siguiente:

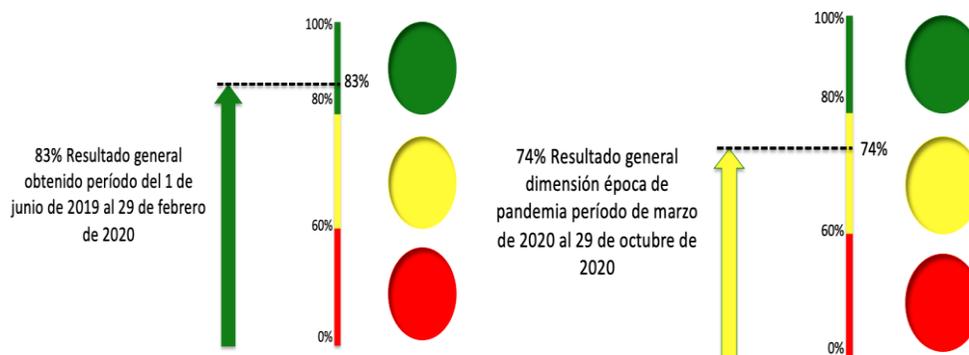
Imagen 1. Resultados Generales de la Encuesta de Clima Organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANCPCCCE

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

Imagen 2. Resultados Generales y variación época de pandemia de la Encuesta de Clima Organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANCPCCCE

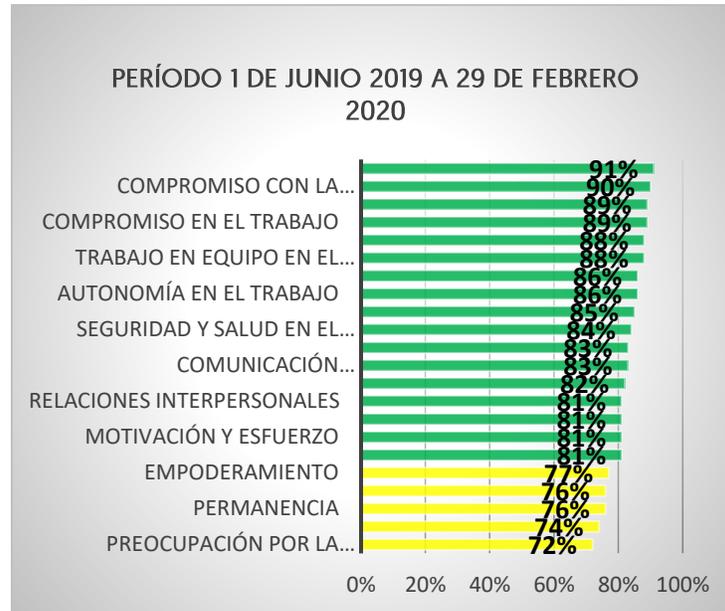
En cuanto al período de la pandemia, desde marzo hasta el 29 de octubre de 2020, fecha en la que se cerró la aplicación de la encuesta de clima organizacional, se obtuvo un resultado general agencia del 74%, esto se puede deber a los cambios a que fueron sometidas las personas debido a la pandemia por el COVID-19, sin embargo, no es un resultado crítico, lo que refleja es el manejo acertado de la administración y la reacción rápida ante tales circunstancias. A continuación, se relacionan las fortalezas y oportunidades de mejora clasificadas por cada una de las dimensiones y factores evaluados:

Imagen 3. Resultados Generales por Dimensiones

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

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANCPCCCE

Imagen 4. Resultados Generales por Factores de Clima Organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANPCCE

Imagen 5. Resultados Generales por Factores en pandemia



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANPCCE

Imagen 6. Resultados por Factores, funcionarios públicos

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

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANCPCCCE

De los gráficos se resalta la necesidad de continuar fortaleciendo los factores de empoderamiento, proyecto de vida, permanencia, apoyo del crecimiento, desarrollo del personal, así como la comunicación y colaboración, seguridad y salud en el trabajo en época de pandemia, variables del trabajo en casa y equilibrio entre trabajo y vida personal.

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

De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, el artículo ARTÍCULO 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 estableció los Programas de bienestar de calidad de vida laboral. Los cuales deben ser aplicados por las entidades así:

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



El futuro es de todos

DNP Departamento Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

Teniendo en cuenta que la medición debe adelantarse cada dos (2) años y su propósito es llevar un seguimiento de los resultados de las intervenciones realizadas y su impacto en la evolución de la cultura y clima organizacional, para la vigencia 2022 se realizará la nueva medición del clima laboral e intervención de los resultados, con el fin de obtener un diagnóstico que permita realizar acciones encaminadas a optimizar el funcionamiento de la agencia en términos del manejo de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción de los funcionarios y compromiso de las diferentes dependencias.

5.1.2. Resultados encuesta de riesgo psicosocial

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, realizó la valoración de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y estrés de los servidores públicos de la Agencia, conforme la metodología establecida por la normatividad vigente.

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

La medición realizada por el proveedor externo PRATIB CONSULTING y arrojó los siguientes resultados:

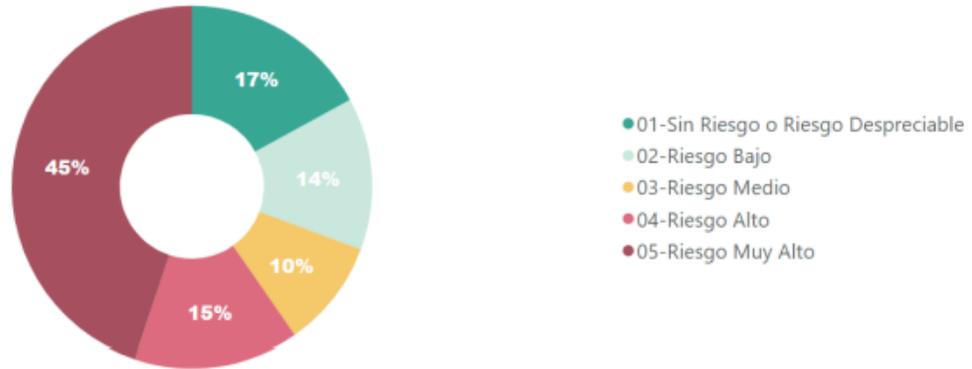
- Condiciones Intralaborales:

En relación con el nivel intralaboral, el cual refiere a situaciones de carácter netamente laborales que les ocurren a los servidores públicos en ámbitos de exigencias del trabajo, control y autonomía en sus labores, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimientos y compensaciones, entre otros.

Este tipo de condición fue percibido de manera negativa por el 60% de la población, lo cual genera un nivel de *riesgo alto*, a nivel intralaboral el riesgo alto es percibido por ambos grupos ocupacionales, donde los dominios que predominan en riesgo alto son “demandas del trabajo”, entendido como las exigencias, obligaciones y/o compromisos implícitas en el desempeño de un cargo, seguidos por “control sobre el trabajo y liderazgo y relaciones sociales” que especifica el margen de control que tiene el servidor en aspectos como el orden y manejo de las actividades, lo que implica que estos dos dominios deben ser atendidos de manera prioritaria.

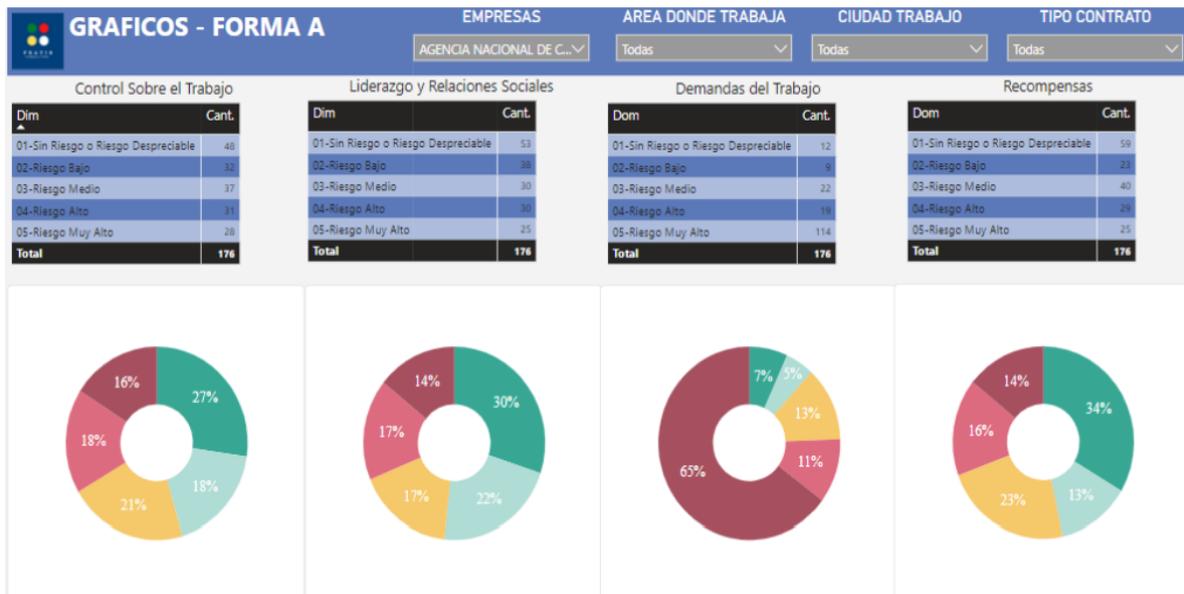


Imagen 7. Condiciones Generales Intralaborales



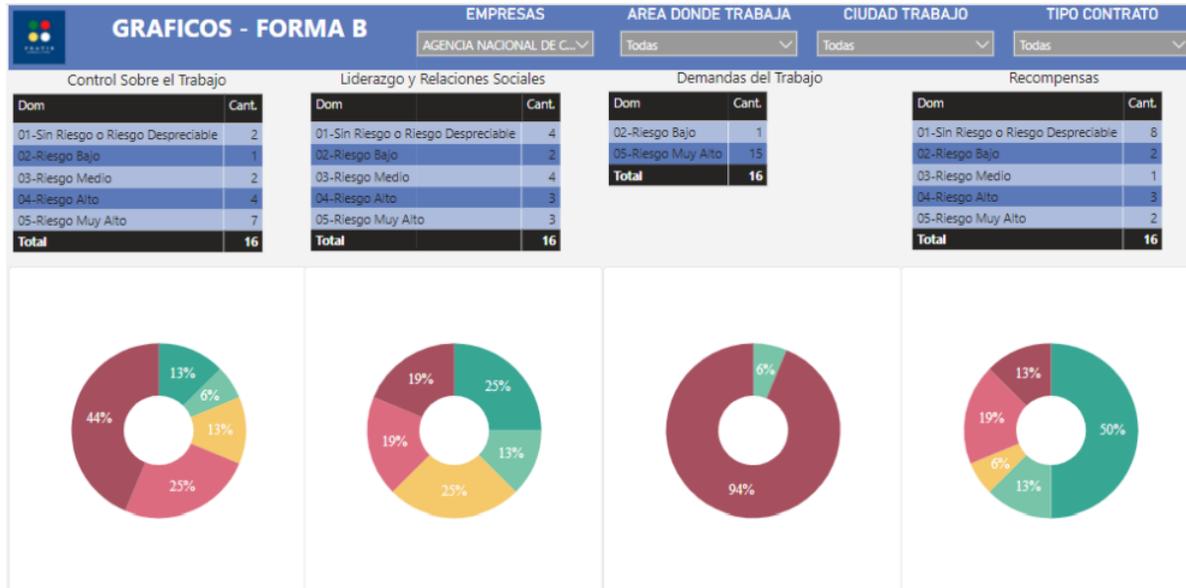
Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

Imagen 8. Condiciones Intralaborales Grupo A



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

Imagen 9. Condiciones Intralaborales Grupo B



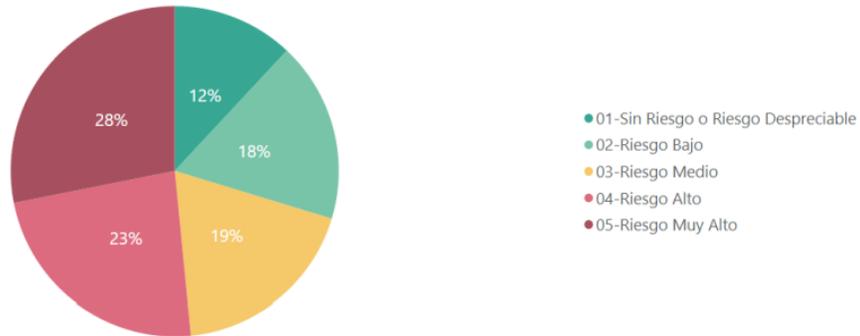
Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

- **Condiciones Extralaborales:**

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

Es importante mencionar que el 51% de los colaboradores perciben sus condiciones sociales, familiares y personales como **alto y muy alto** y el 19% como medio, lo cual es un factor de riesgo muy importante que puede estar debilitando las redes de apoyo y factores protectores familiares, se recomienda intervenir a través de la caja de compensación familiar y fortalecer los programas de bienestar laboral en el cual es importante vincular a los núcleos familiares y propender por las actividades en familia.

Imagen 10. Condiciones Generales Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

Imagen 11. Condiciones Generales Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

- Nivel de estrés

Por otra parte, se evidenció que la presencia de sintomatología asociada al nivel estrés es del 43%, por lo tanto, requiere de seguimiento a través de un programa epidemiológico, a través del análisis cruzado de los resultados arrojados por los instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosociales aplicados a la entidad.

Imagen 12. Condiciones Generales de estrés



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

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 la Evaluación de desempeño laboral.
- Reconocimientos a los servidores públicos por promover y aplicar el código de integridad.

Para 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.

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

- Un día de descanso semestral remunerado, para los servidores públicos para compartir con su grupo familiar, y así garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

- En asocio con la caja de compensación familiar, informar a los servidores públicos sobre las oportunidades de subsidios, compra de vivienda, recreación, turismo y educación.
- Para mitigar los niveles de estrés se realizarán actividades recreativas que permitan el sano esparcimiento de los servidores públicos, así como la divulgación de planes culturales promovidos por la Caja de compensación familiar.
- Para mitigar el riesgo psicosocial y disminuir las brechas, se definen actividades en el plan de seguridad y salud en el trabajo 2022, acompañas por la Administradora de Riesgos Laborales.

5.1.3. Autodiagnóstico de talento humano

El Autodiagnóstico de Talento Humano hace parte de un conjunto de herramientas que permitirán a la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación 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 86,3% 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:

Imagen 13. Calificación Total Resultados GETH MIPG



Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2021

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

Imagen 14. 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 La felicidad nos hace productivos	93	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	89
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	89	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	86
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	92
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	99	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	100
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	86	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	87
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	70	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	70

Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2021

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 2022: (i) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 70%, (ii) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” 86%, (iii) Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.

En virtud de lo anterior, para la planeación del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022 se tendrá en cuenta las siguientes acciones como prioridades:

- **Medición del Clima Laboral:** El clima laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo en tanto es un factor determinante de su comportamiento, como respuesta a acciones de mejoramiento en sus condiciones laborales, en su desarrollo integral, en el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan. Por lo cual, la agencia realizará la medición e intervención del clima organizacional en la vigencia 2022.
- **Teletrabajo:** Una vez realizada la prueba piloto de teletrabajo durante la vigencia 2021, la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- se plantea como meta implementar el Teletrabajo de modalidad suplementaria, el cual consiste en el desempeño de las actividades remuneradas del servidor público, utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para establecer el contacto entre el servidor y la agencia, sin requerirse de su presencia física en un sitio específico de trabajo, teniendo en cuenta, además, lo establecido en la normatividad legal vigente.
- **Acompañamiento psicosocial:** Promover un acompañamiento psicológico o trabajador social para los Servidores Públicos y sus familias a través de la CCF, ARL u otras entidades de apoyo.
- **Alianzas comerciales:** Generar alianzas comerciales para que los servidores públicos de la agencia puedan obtener descuentos al momento de realizar adquisición de productos o servicios.
- **Alianzas educativas:** Promover programas de educación a través de alianzas para las entidades y continuar con el Programa de Bilingüismo en compañía del DAFP, SENA, ESAP y demás entidades educativas.



- **Actividades de integración, deporte y manejo de estrés:** La agencia establecerá actividades que involucren a 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. En la agencia se atenderán estas necesidades por medio de actividades enmarcadas en actividades deportivas, recreativas, de capacitación no formal, culturales, artísticas, prevención y promoción en seguridad y salud, asesorías de la CCF y programa SERVIMOS del DAFP, entre otros.
- **Estrategia Sala Amiga de la Familia Lactante:** La agencia habilitó la “Sala Amiga de la Familia Lactante”, permitiendo un espacio adecuado que cumple con las condiciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima, y de uso exclusivo para las mujeres que se encuentren en periodo de lactancia. El grupo de Talento Humano continuara desarrollando actividades de socialización, resaltando los aspectos necesarios para el uso adecuado de la sala de lactancia en la agencia.
- **Uso de la bicicleta:** Para incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte y mitigar el impacto ambiental que produce el tránsito automotor, la agencia establece las condiciones para que los servidores públicos puedan acceder al incentivo por el uso de la bicicleta otorgando medio día libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado al sitio de trabajo en bicicleta y podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año. Este beneficio requiere para su otorgamiento el cumplimiento de las normas y procedimientos que se encuentren vigentes al interior de la agencia.
- **Dotación:** La ANCPCE, está en la obligación de suministrar 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. La agencia durante la vigencia 2022 continuara con el cumplimiento normativo a los funcionarios que aplique.
- **Salario emocional:** El salario emocional se refiere a las retribuciones no económicas que recibe el servidor público, que genera compromiso con la agencia y que tiene como objetivo incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral. El salario emocional se convierte en un factor impulsor del éxito organizacional y como tal, debe contemplarse como una acción de la agencia,



orientada a que el servidor público concilie su tiempo entre su vida personal y laboral, satisfaciendo las necesidades personales, familiares o profesionales, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional. Entre las actividades a desarrollar dentro de la vigencia 2022 está el día libre de cumpleaños, horarios flexibles, teletrabajo, incentivo de la bicicleta y día del servidor público.

- **Día de cumpleaños – día libre:** La agencia implementará la acción del otorgamiento a sus servidores públicos del disfrute del beneficio de un (1) día hábil libre por el día de su cumpleaños; el disfrute de este beneficio se concede en la misma fecha o dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños del servidor público. Para disfrutar de este beneficio, el servidor público debe coordinarlo previamente con su jefe inmediato e informar al grupo interno de Talento Humano de la Secretaría General, para lo de su competencia.
- **Horario flexible:** La agencia dará continuidad a la facultad legal de poder convenir con sus servidores públicos horarios laborales flexibles para facilitar el acceso a estudios y en caso de que el servidor presente casos excepcionales para garantizar la adecuada prestación del servicio.
- **Reconocimiento por antigüedad laboral y retiro de servidores públicos:** La agencia, otorgará una distinción por antigüedad a los servidores públicos, para exaltar los méritos excepcionales y servicios sobresalientes prestados por los mismos, esto es, el reconocimiento formal por su dedicación, compromiso, su capacidad personal integral en el desempeño de sus labores, sentido de pertenencia y antigüedad en la agencia, que lo hacen digno de ser distinguido. La agencia realizará el reconocimiento a los servidores públicos que se retiran del mismo, tras haber cumplido los requisitos para acceder a la pensión, de conformidad con la normativa legal vigente.
- **Día del servidor público:** La agencia continuará realizando actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer en los servidores públicos su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. De igual forma, se adelantarán actividades que exalten la labor del servidor público.

5.2. DISEÑO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- fue diseñado a partir de la necesidad de mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores públicos, con el fin de impactar positivamente aspectos relacionados con su ámbito personal, profesional, familiar y social; conforme a los



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

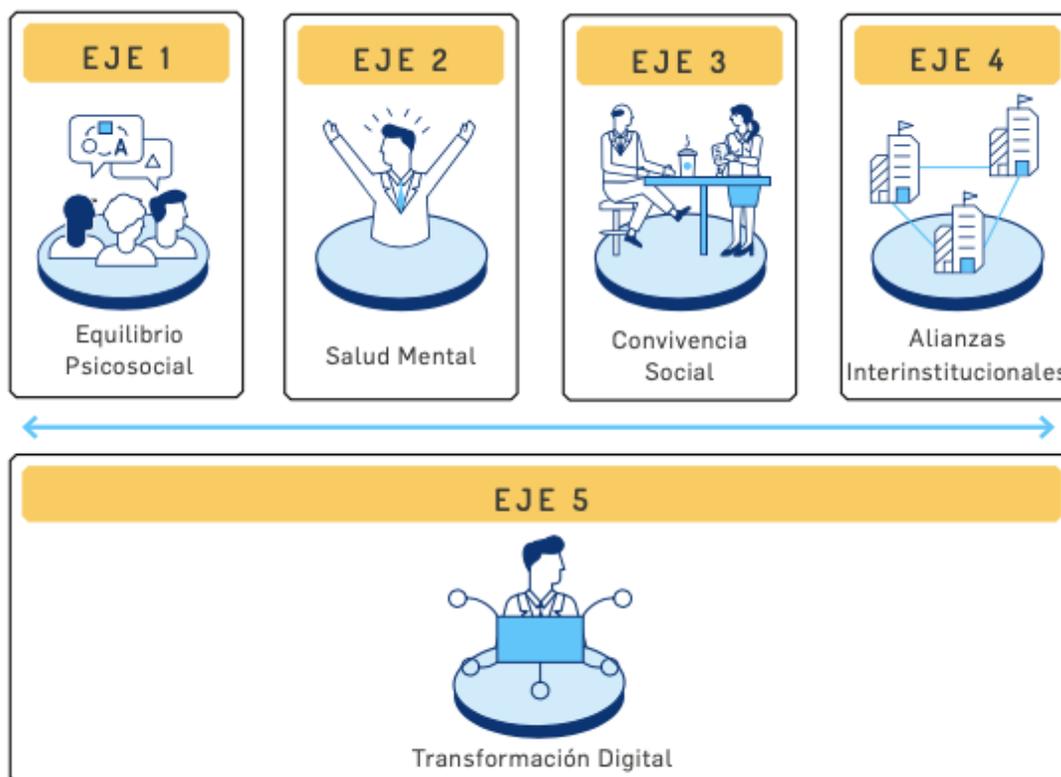
Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

www.colombiacompra.gov.co

resultados de las encuestas de clima organizacional, riesgo psicosocial y al autodiagnóstico de Talento Humano.

En virtud de lo anterior, el plan de bienestar social e incentivos incluye actividades enfocadas en cinco (5) ejes:

Imagen 15. Estructura de los ejes del Programa de Bienestar Social e Incentivos



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

5.3. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

“Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la familiarización a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Este eje hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la

calidad de vida laboral” (DAFP, s.f.), enfocado en factores psicosociales, equilibrio entre la vida laborales y familiar y calidad de vida laboral. Las acciones que se realicen en este sentido serán las siguientes:

- **Actividades recreativas/sociales**

Las actividades recreativas y sociales definidas en el Plan de Bienestar 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 conmeración de fechas especiales para el servidor público [cumpleaños, día de la mujer, día del hombre, día del niño, día del servidor público, día de la familia, día del abuelo, día del trabajo decente, entre otros.]
- Reconocimiento o conmeración de festividades tales como Amor y amistad, Halloween, Navidad entre otros.

- **Actividades deportivas**

Las actividades deportivas influyen positivamente a nivel personal y familiar en la medida en que permiten la integración del servidor público con sus equipos de trabajo y sus familias. Para la realización de estas se promoverá el acompañamiento de grupo familiar de los servidores públicos y compañeros de trabajo.

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

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

Las actividades que promueven estilos de vida saludables y pausas activas están incluidas en el plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 de Colombia Compra Eficiente.

- **Actividades culturales y manualidades o artesanías**

En cuanto a las actividades culturales, manualidades o artesanías que impacten las dimensiones personal y familiar y que motiven a la creatividad. Se promoverá la asistencia



de los servidores públicos y sus familias a actividades y promociones promovidas por la Caja de Compensación Familiar como:

- Espacios culturales como teatro, conciertos, entre otros.
 - Manualidades con la familia.
 - Cocina.
- **Actividades de clima organizacional**

Estas actividades tienen como propósito contribuir a mejorar el clima organizacional de la ANCPCE, 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 clima organizacional en la vigencia 2022, 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 readaptación laboral, que permita al funcionario adaptarse a los cambios organizacionales y brindar un acompañamiento para el retiro asistido de la entidad.
- Implementar la modalidad de trabajo suplementario – Teletrabajo para el beneficio de sus servidores públicos.
- Implementar la modalidad de trabajo en casa, [casos excepcionales].
- Implementar 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.
- Promover un acompañamiento psicológico para los servidores públicos y sus familias. El cumplimiento y ejecución de esta actividad estará sujeto a la disponibilidad de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.
- Continuar con la estrategia “Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral” en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.



- **Pre - Pensionados**

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

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

- **Incentivos²**

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

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

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

- Reconocimiento al mejor resultado en la Evaluación de desempeño laboral.
- Reconocimiento a 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 Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
- Reconocimiento a los funcionarios de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria en el 2022.
- Reconocimiento para los equipos de trabajo de Colombia Compra Eficiente por proyectos de innovación.

² Si bien Colombia Compra Eficiente no cuenta con funcionarios con derechos de carrera administrativa, se realiza un plan de incentivos para los servidores públicos de la entidad, realizando reconocimientos simbólicos.

- Incentivo 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.
- Incentivo brigada de emergencias: Reconocer y exaltar a quienes hagan parte de la Brigada de emergencias de la agencia.
- Reconocimiento por la elaboración y divulgación de artículos enfocados en la misionalidad de la agencia.

5.4. EJE 2: SALUD MENTAL

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

Actividades para promover una alimentación y vida saludable.

Actividades de acondicionamiento físico.

Clases de relajación.

Las actividades que promueven estilos de vida saludables relacionados con: prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva están incluidas en el plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 de Colombia Compra Eficiente.

5.5. EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

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

Fomento a la inclusión, diversidad y representatividad

- Capacitación para prevención del Acoso Sexual en el ámbito laboral.
- Capacitación inclusión social.

Las capacitaciones se encuentran incluidas en cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2022 de la ANCP-CCE.



Actividades de responsabilidad social

La Responsabilidad Social que desarrollará la entidad durante la vigencia 2022, estará enfocada en las siguientes actividades que impactan aspectos personales y sociales de los servidores públicos:

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

5.6. EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

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

- Realizar alianzas con entidades como el DAFP, ESAP, SENA, entre otras, que no generen erogación alguna con cargo al presupuesto oficial de la entidad, en razón a que no se cuenta con recursos para tal efecto.
- 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 de la Caja de Compensación Familiar.
- Feria de Vivienda.
- 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.

5.7. EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

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

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

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

- Continuidad de herramienta para el seguimiento virtual 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 Servidor Públicos.

5.8. ESTRATEGIA

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

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores públicos de la ANCPCE y sus familias.
- Utilizar los medios de comunicación definidos por la ANCPCE.
- Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Promover la participación en eventos deportivos, recreativos y culturales que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás colaboradores de la entidad.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los servidores públicos a las diferentes actividades que realice la ANCPCE.
- Definir actividades que involucren a la familia de los servidores públicos de la ANCPCE y sus familias.

5.9. EJECUCIÓN

La ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022 será liderada por el área de Talento Humano de la Secretaría General de la Agencia Nacional de Contratación Pública -



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

Colombia Compra Eficiente, siguiendo el “Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos” establecido en el Anexo 1.

5.10. EVALUACIÓN

Talento Humano realizará el seguimiento al avance de la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022. Para esto se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

Tabla 1. Indicadores de seguimiento al avance del Plan de Bienestar e Incentivos

INDICADOR	FÓRMULA	META	SEGUIMIENTO
Cumplimiento de los planes de mejoramiento de la encuesta de clima organizacional por dependencia.	$\frac{\text{[Actividades realizadas / Número de actividades programadas]} * 100}{100}$	100%	Semestral
Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	$\frac{\text{[Actividades realizadas / Número de actividades programadas]} * 100}{100}$	100%	Mensual
Implementación de la Modalidad de trabajo suplementario – Teletrabajo.	Documento resolución para la adopción de la modalidad teletrabajo.	1	Anual
Participación del Programa Bilingüismo en los funcionarios de la ANCP-CCE	$\frac{\text{[Número de funcionarios que participaron en el Programa Bilingüismo de la ANCP-CCE / Número de funcionarios de la ANCP-CCE]} * 100}{100}$	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

6. COMUNICACIÓN

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

7. ANEXOS

Anexo 1: “Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos” 2022



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 2022
Fecha de aprobación:	Desde el 27 de enero 2022
Resumen / Objetivo de contenido:	Plan de trabajo que contiene las actividades a ejecutar para la vigencia 2022 en Bienestar Social e Incentivos.
Area / Dependencia de autoría:	Secretaría General
Código de estandarización:	CCE-GTH-PL-03
Categoría / Tipo de documento:	Plan
Aprobación por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Información adicional:	Acta de aprobación del comité de enero de 2022
Serie documental según TRD	DG.SG.33.6 Planes de Bienestar Social e Incentivos
Link de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	Share Point – Talento Humano 2022

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN				
Acción	Nombre	Cargo/ Perfil	Fecha	Firma
Elaboró	Naila Yali Valencia	Contratista Secretaria General	13/01/2022	
	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-01	13/01/2022	
Revisó	Astrid Camargo Gonzalez	Analista T2-06	21/01/2022	
	Claudia Ximena López Pareja	Secretaria General		
Aprobó	CIGD	CIGD	27/01/2022	

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 DE DOCUMENTO			Versión vigente del documento:	01	
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	27/01/2022	Estructuración del documento Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022	Naila Yali Valencia Contratista Secretaría General Valeria Galeano Barrios Analista T2-01	Astrid Camargo Analista T2-06 Claudia Ximena López Secretaria General	CIGD

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Código: CCE-GTH-PL-03

Versión: 01 del 27 de enero de 2022

TRANSPARENCIA,
EFICIENCIA Y
OPTIMIZACIÓN
DE RECURSOS

10 AÑOS

Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

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



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

Versión: 01

Código:

CCE-GTH-PL-03

Fecha:

27 de enero de 2022

Página 29 de 29