

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



SUBDIRECCIÓN DE TALENTO
HUMANO - 2021



El campo
es de todos

Minagricultura



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO.....	4
3.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	8
4.	OBJETIVOS.....	9
4.1.	Objetivo General.....	9
4.2.	Objetivos Específicos.....	9
5.	EVALUACIÓN	10
5.3.	Ejecución Plan de Trabajo 2020.....	17
6.	DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES	18
7.	INTERVENCIÓN CLIMA LABORAL.....	20
8.	EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	20
9.	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO.....	20
10.	PLAN DE INCENTIVOS.....	21
10.1.	Marco Normativo	21
10.2.	Objetivo.....	22
10.3.	Beneficiarios	22
10.4.	Lineamientos.....	22
10.5.	Tipo de Incentivos	22
10.6.	Asignación de Incentivos	23
11.	ALCANCE.....	24
12.	RESPONSABLE	24
13.	RECURSOS	24
14.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021.....	25
15.	INDICADORES DE MEDICIÓN	26



ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Población porcentual por género	11
Gráfica 2. Rango de Edades – Mujer	12
Gráfica 3. Rango de Edades – Hombre	12
Gráfica 4. Participación General Actividades de Bienestar	13
Gráfica 5. Calificación General Actividades de Bienestar	13
Gráfica 6. Participación Actividades Plan de Bienestar	14
Gráfica 7. Preferencia Continuidad Actividades de Bienestar Vigencia 2021	15
Gráfica 8. Expectativa Otras Actividades Bienestar 2021	16
Gráfica 9. Aspectos a Mejorar	16
Gráfica 10. Calificación Total Política de Gestión Estratégica del Talento Humano DAFP	17
Gráfica 11. Calificación Categoría Bienestar MIPG	17



1. INTRODUCCIÓN

La Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre la cuales se encuentra el Sistema de Estímulos, compuesto por el Plan de Bienestar Social Laboral y el Plan de Incentivos, los cuales se enmarcan en el Plan Estratégico de Talento Humano, lo que implica que el talento humano es eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público, e impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

La Gestión del Talento Humano se convierte en un factor estratégico debido a que aporta al logro de los objetivos organizacionales desde una perspectiva estratégica a largo plazo, considerando tanto las necesidades propias de la entidad, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre diversos intereses. De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (2007) la política de bienestar para el sector público debe ser libre de todo paternalismo y su objetivo fundamental ha de ser la búsqueda de la autenticidad en la satisfacción genuina de las necesidades humanas fundamentales de los servidores públicos. En este sentido, es también responsabilidad de cada servidor público trabajar por y responsabilizarse de su propio bienestar.

La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. En este sentido, es importante resaltar que, dentro de la gestión moderna de los recursos humanos, los procesos de personal, entre ellos los de bienestar, se han comenzado a descentralizar de las oficinas de personal hacia cada una de las dependencias, siempre, claro está, bajo las pautas y orientaciones del nivel directivo. Al respecto, se requiere un trabajo fuerte de concientización en relación con la responsabilidad de cada jefe de liderar cambios cualitativos en la manera de asumir el bienestar (DAFP, 2007).

La Agencia Nacional de Tierras ha venido trabajando para fortalecer el Plan Anual de Bienestar Social Laboral, de tal forma que se desarrollen actividades acordes a las necesidades y expectativas de los servidores de la entidad y su grupo familiar.

Así las cosas, en el presente documento se presenta el Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos 2021 propuesto para los servidores de la Agencia Nacional de Tierras ANT, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de condiciones satisfactorias en general, que exalten así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en ellos un sentido de pertenencia y motivación.



2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco legal aplicable a los planes objeto de este documento:

Normatividad	Artículo	Aplicación
Decreto Ley No. 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	Artículo 13°. El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.	Plan de Bienestar e Incentivos
	Artículo 18°. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.	
	Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.	
	Artículo 26°. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.	
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Artículo 36°: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.	Plan de Bienestar e Incentivos



Normatividad	Artículo	Aplicación
Decreto No. 1227 de 2005 en el Capítulo II	Artículo 69 , dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.	Plan de Incentivos
	Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.	Sistema de Estímulos
Decreto No. 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o	Plan de Bienestar



Normatividad	Artículo	Aplicación
	discapacitados mayores que dependan económicamente de él.	
	Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.	Plan de Bienestar
	Artículo 2.2.10.6. 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.	
	Artículo 2.2.10.7. 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, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 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 al pre pensionado 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.	Intervención Clima Laboral
	Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los	Plan de Bienestar e Incentivos



Normatividad	Artículo	Aplicación
	<p>programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: - Deportivos, recreativos y vacacionales. - Artísticos y culturales. - Promoción y prevención de la salud. - Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. - Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.</p>	
Resolución No. 2404 de 2019	<p>Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.</p>	Aplicación Batería Riesgo Psicosocial
Directiva Presidencial No 9 de 2018 – Política de Austeridad	<p>Dentro de una política pública de austeridad, eficiencia, economía y efectividad que debe prevalecer en la rama ejecutiva del orden nacional, y con el fin de obrar de manera responsable y hacer prevalecer el principio de economía, en el marco de las normas sobre austeridad del gasto público, se imparten las siguientes directrices.</p>	Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022	<p>Instrumento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para desarrollar estrategias de bienestar, el cual sirve como guía para actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.</p>	Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos



3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos 2021 de la Agencia Nacional de Tierras, está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se elaboró a partir de las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el documento “**PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022**”. Este hace énfasis en la búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, a partir de alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, logrando de este modo la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.

A partir de este documento se complementa y actualiza el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley No. 1567 de 1998 y en el Decreto No. 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

El diseño y formulación del presente programa se estructura a partir de los siguientes ejes:

- **Eje 1. Equilibrio psicosocial.**
Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
- **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.
- **Eje 5. Transformación Digital – Transversal.**
teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar los siguientes lineamientos en pro del bienestar. Cabe resaltar que las acciones aquí planteadas, se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos.



4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Crear, mantener y fortalecer las condiciones de bienestar laboral para los servidores de la Agencia Nacional de Tierras, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida laboral, para elevar los niveles de satisfacción, productividad y cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, a través de la motivación, el crecimiento y el desarrollo profesional y personal.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar Vigencia 2021, con el fin de generar actividades que propicien condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Apropiar y actuar de acuerdo con los valores institucionales en función de una cultura de servicio público, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Estimular en todas las dependencias, la participación y consolidación del bienestar institucional, colectivo e individual.
- Diseñar y ampliar mecanismos de bienestar laboral a través de medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Llevar a cabo el Plan de Incentivos y Estímulos 2021 con el fin de realizar el reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

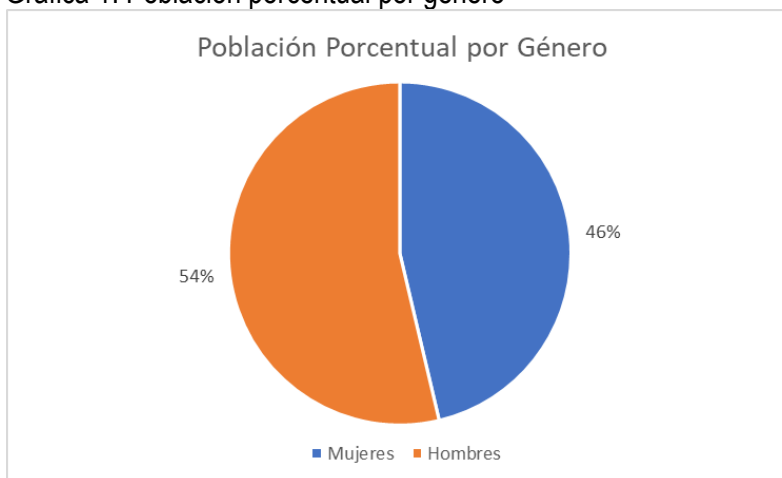


5. EVALUACIÓN

Para la construcción del plan de trabajo del Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos 2021, se tuvo en cuenta la siguiente información:

- 5.1.** Se realizó la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano de las actividades relacionadas con Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo) llevadas a cabo durante la vigencia 2020. Esta fue enviada desde el 05 al 15 de enero de 2021, por el correo electrónico de talento humano, a todos los colaboradores de la entidad. Se contó con la participación de 149 colaboradores que respondieron dicha encuesta y autorizaron el uso de la información suministrada. Para esta encuesta se tuvo en cuenta la percepción por parte de los contratistas; no obstante, la calificación respecto al nivel de satisfacción de las actividades proviene de los funcionarios de la entidad.

5.1.1. Gráfica 1. Población porcentual por género

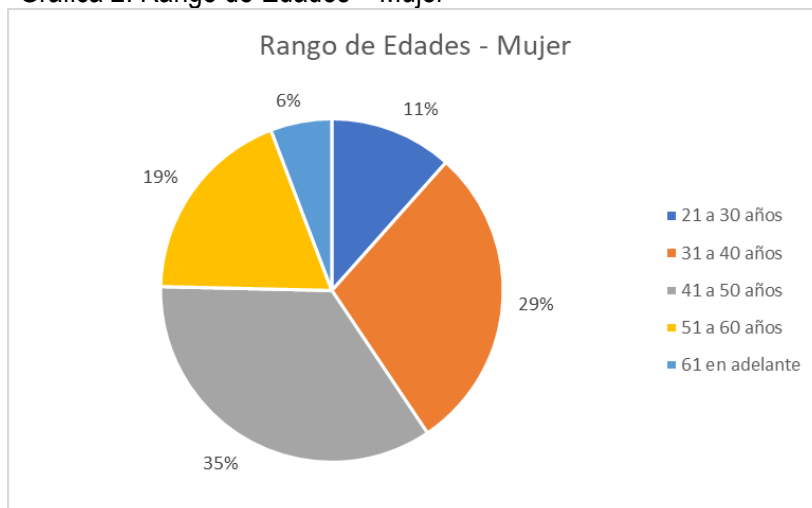


Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020.

Esta gráfica indica el porcentaje por género que participó en el desarrollo de la evaluación y diagnóstico. De los 149 colaboradores que la respondieron, el 46% corresponde a población femenina y el 54% a población masculina.



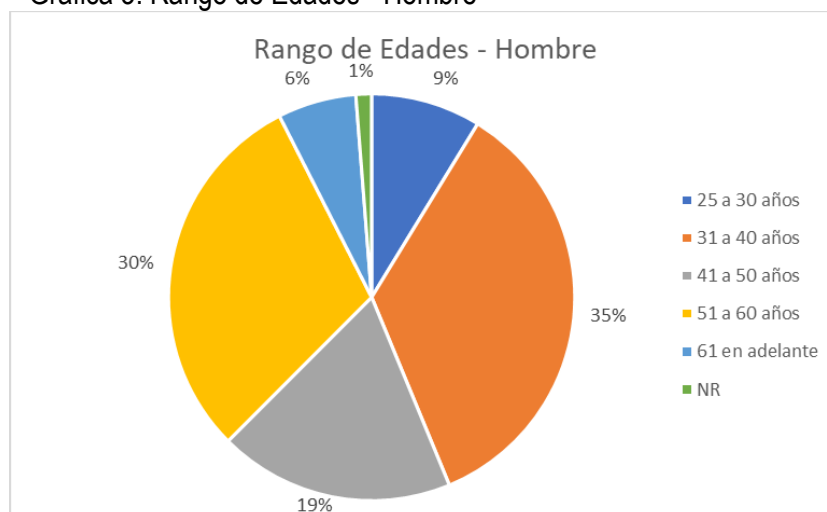
5.1.2. Gráfica 2. Rango de Edades – Mujer



Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020

La gráfica 2 indica la distribución por edades de la población femenina que contestó la encuesta de Evaluación y Diagnóstico del Talento Humano 2020. En esta se puede observar que la mayor parte de este grupo poblacional se encuentra en edades comprendidas entre los 31 y 50 años, correspondiendo al 64%.

5.1.3. Gráfica 3. Rango de Edades - Hombre



Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020

La gráfica 3 indica la distribución por edades de la población masculina que contestó la encuesta de Evaluación y Diagnóstico del Talento Humano 2020. En esta se puede observar que la mayor parte de este grupo poblacional se encuentra en edades comprendidas entre los 31 a 40 años y 51 a 60 años, correspondiendo al 65%.

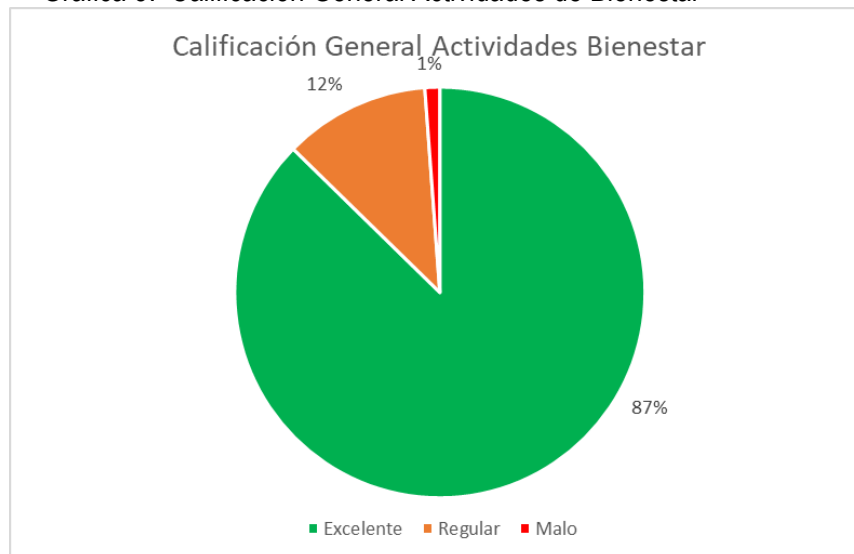
5.1.4. Gráfica 4. Participación General Actividades de Bienestar



Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020

La gráfica 4 indica que de las 149 personas que contestaron la encuesta, el 98% participó en una o varias de las actividades de bienestar llevadas a cabo durante la vigencia 2020. Así las cosas, el 2% restante manifestó no haber participado en ninguna de estas actividades.

5.1.5. Gráfica 5. Calificación General Actividades de Bienestar



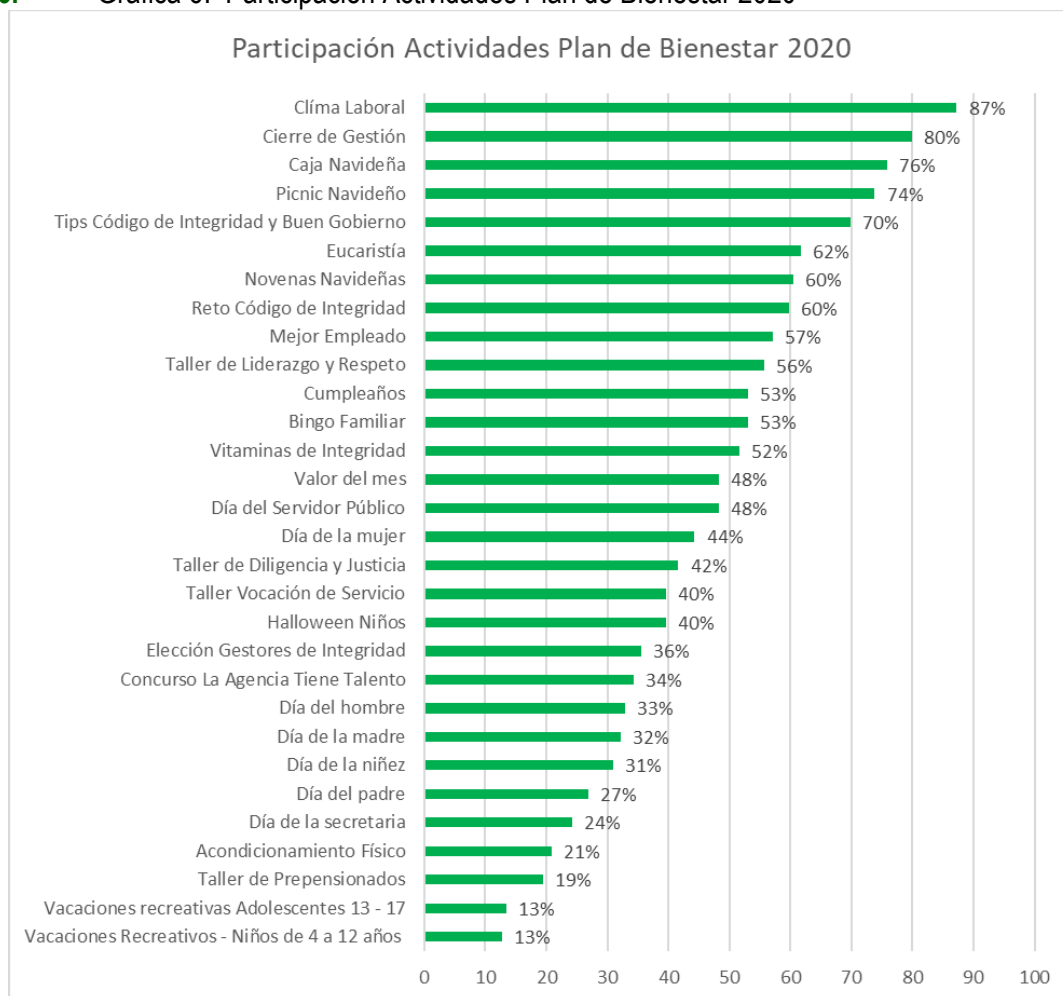
Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020

La gráfica 5, indica la calificación en general que se otorgó a las actividades de bienestar en las que el 87% de las personas que participaron en una o varias de las actividades de bienestar las calificó como “Excelente”; el 12% como “Regular” y el 1% “Malo”. Estos porcentajes indican una muy buena



acogida por parte de los funcionarios, especialmente si tenemos en cuenta que la gran mayoría de estas actividades se realizaron de manera virtual por la situación de la pandemia COVID-19. Aun así, es necesario continuar implementando estrategias de promoción y divulgación del Plan de Bienestar, de manera que se tenga un mayor porcentaje de cobertura de la población de la ANT.

5.1.6. Gráfica 6. Participación Actividades Plan de Bienestar 2020

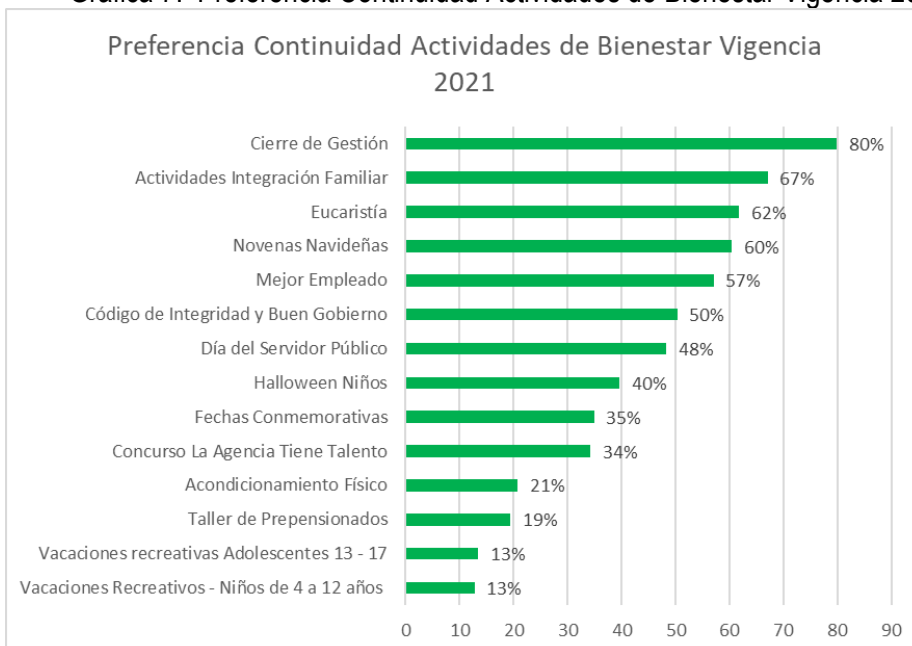


Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020

La gráfica 6 indica de manera detallada el porcentaje de participación por actividades, como se puede observar en la gráfica anterior, las actividades que contaron con mayor participación fueron: Encuesta Clima Laboral (87%), Cierre de Gestión (80%), Caja Navideña (76%) y Picnic Familiar (74%). Es importante resaltar que aquellas actividades con cargo al contrato de bienestar adjudicado durante la vigencia 2020 tuvieron una cobertura del 100% de los funcionarios o población objetivo de la entidad. Estas actividades fueron: Clima Laboral, Cierre de Gestión, Caja Navideña, Picnic Familiar, Bingo Familiar, Halloween Niños, Taller de Prepensionados, y Vacaciones Recreativas para Niños y Adolescentes.



5.1.7. Gráfica 7. Preferencia Continuidad Actividades de Bienestar Vigencia 2021

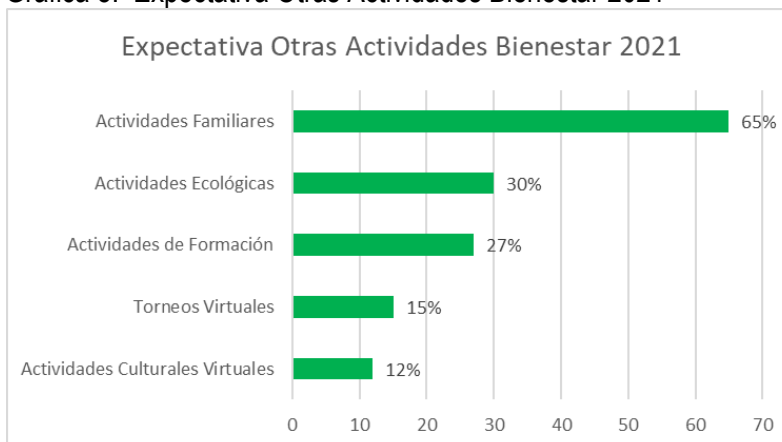


Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020

La gráfica 7 indica los resultados a la pregunta ¿Cuáles de las actividades de bienestar llevadas a cabo en la vigencia 2020, le gustaría se realice en la vigencia 2021? Así las cosas, se puede observar una preferencia por actividades de tipo institucional como es el Cierre de Gestión, las de reconocimiento e incentivos como son las fechas conmemorativas y también aquellas que permitan la integración familiar como son el picnic familiar, caja navideña, etc.



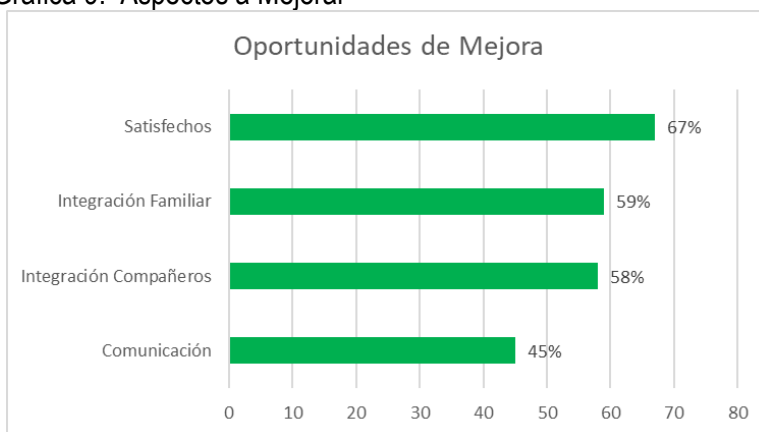
5.1.8. Gráfica 8. Expectativa Otras Actividades Bienestar 2021



Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020

Los resultados de la gráfica 8 complementan los de la gráfica 7, puesto que indican los intereses por parte de los encuestados acerca de qué nuevas actividades se pueden incluir en el plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2020. Es de destacar que el 65% de los encuestados manifiestan que sean de integración familiar, el 30% en participación en actividades ecológicas y el 27% en actividades de tipo formativa (talleres de manualidades, culturales, finanzas, etc.).

5.1.9. Gráfica 9. Aspectos a Mejorar



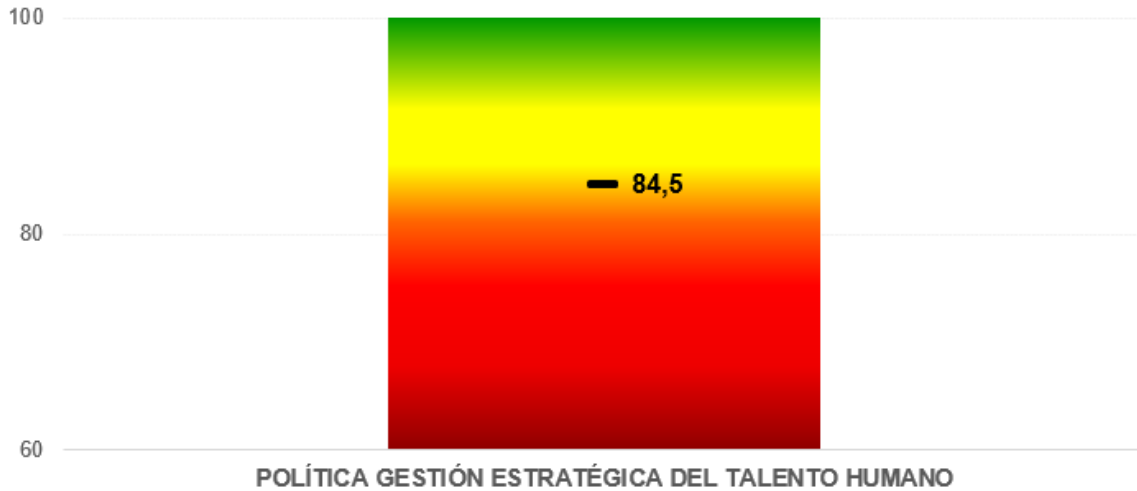
Fuente: Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2020

La gráfica 9 indica aquellos aspectos que los encuestados consideran son oportunidades de mejora a tener en cuenta en el Plan de Bienestar de la vigencia 2021. Es de resaltar que el 65% manifiesta encontrarse satisfecho con lo realizado hasta el momento; el 59% indica que se deben realizar más actividades de integración familiar; el 58% indica que se deben incluir más actividades de integración entre áreas y compañeros de trabajo; y el 45% indica se deben mejorar los procesos de comunicación y difusión de las actividades de bienestar.



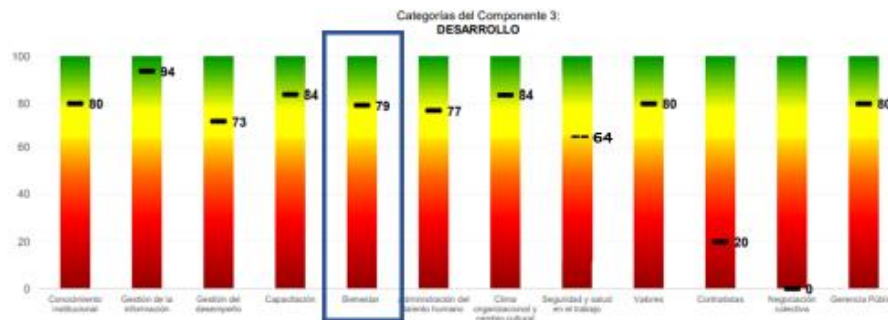
5.2. De la misma manera se toma como referencia los resultados del reporte de Autodiagnóstico de la Política Estratégica de Talento Humano 2020, herramienta dispuesta con el DAFP.

5.2.1. Gráfica 10.



La calificación total de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano es del 84,5%.

5.2.2. Gráfica 11.



De acuerdo con el resultado del Autodiagnóstico de Política Estratégica de Talento Humano, la categoría de Bienestar obtuvo una calificación de 79%, lo cual indica que se debe fortalecer este componente. Este porcentaje resulta del diligenciamiento del Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano MIPG vigencia 2020, en la cual se califica la gestión realizada del Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos 2020. Esto evidencia que las actividades del cronograma de la vigencia 2020 fueron llevadas a cabo; sin embargo, es necesario que una vez finalizadas se realicen evaluaciones de estas y así conocer el impacto, nivel de satisfacción y oportunidades de mejora.



5.3. EJECUCIÓN PLAN DE TRABAJO 2020

El porcentaje de ejecución del plan de trabajo del Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos en la 2020 fue del 90%. En razón a los sucesos presentados por la pandemia COVID-19, no fue posible alcanzar el cumplimiento del 100% debido a que la mayoría de las actividades fueron diseñadas para ser ejecutadas de manera presencial, y se debió dar cumplimiento a las disposiciones de distanciamiento social, trabajo en casa y medidas de bioseguridad emitidas por el Gobierno Nacional.

Las siguientes actividades son aquellas que no pudieron llevarse a cabo por la emergencia sanitaria:

- Día de la Bicicleta
- Torneos Deportivos (Rana, Fútbol, Bolos y Tenis de Mesa).
- Siembra de Árboles
- Caminata Ecológica
- Curso de Cocina
- Feria Navideña



6. DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES

- Para el desarrollo de la encuesta, se contó con la participación de 149 personas, de las cuales el 70,5% corresponde a funcionarios de la entidad y el 29,5% restante a contratistas. Sin embargo, es importante aclarar que las actividades del Plan de Bienestar de la vigencia 2020 tuvo una cobertura del 100% a todos los funcionarios de planta de la ANT.
- De las 149 personas encuestadas, se contó con una participación del 98% en una o varias de las actividades llevadas a cabo. Así mismo, la calificación de las actividades se clasificó de la siguiente manera:
 - 87% Excelente
 - 12% Regular
 - 1% Malo
- De acuerdo con la gráfica 6, la mayor participación se dio en actividades como la Medición de Clima Laboral y en actividades de integración familiar, como lo fueron la caja navideña y el picnic familiar. Estas dos últimas tuvieron una cobertura del 100% de los funcionarios de planta de la entidad.
- Tal y como indica la gráfica 7, los colaboradores manifiestan su preferencia por dar continuidad en la vigencia 2021 a actividades como el cierre de gestión, las de integración familiar, fortalecimiento espiritual, novenas navideñas, reconocimiento e incentivos, fechas conmemorativas y las relacionadas con el código de integridad y buen gobierno.
- Respecto a nuevas actividades para incluir en el Plan de Bienestar 2021, el 65% indica su interés por actividades orientadas a las familias, el 30% en participación en actividades ecológicas y el 27% en actividades formativas. Es importante recalcar que, frente a la solicitud de incluir actividades ecológicas, como caminatas o siembra de árboles, estas no podrán ser parte del presente plan, puesto que se debe garantizar el cumplimiento de los lineamientos gubernamentales frente a la emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19.
- Es de resaltar que de las personas encuestadas el 67% se encuentran altamente satisfechas respecto a las actividades realizadas y no manifestaron oportunidades de mejora. El 59% considera se deben incluir más actividades que propicien la integración familiar, el 58% indica se deben incluir más actividades de integración con las áreas y/o equipos de trabajo, y el 45% manifiesta se deben mejorar los procesos de comunicación o difusión previas al desarrollo de las actividades de bienestar.
- Al indagar acerca de las actividades realizadas de bienestar realizadas durante la vigencia 2020, el 54% de los encuestados indicaron que desean que estas se mantengan durante la vigencia 2020, haciendo mayor énfasis en actividades de recreación que permitan el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y lazos familiares.
- Uno de los principales retos a enfrentar durante la vigencia 2020 fue replantear las actividades del Plan de Bienestar, pues este inicialmente se planteó para ser ejecutado de manera



presencial. Por esta razón, fue necesario el uso de herramientas tecnológicas como Microsoft Teams para dar continuidad a algunas de ellas, como lo fueron las eucaristías mensuales o las clases de acondicionamiento físico.

- Por otro lado, las actividades de integración familiar tuvieron que ser replanteadas, de manera que los funcionarios pudieran percibir la continuidad de los procesos de bienestar. Estas actividades inicialmente de tipo presencial se llevaron hasta los hogares de nuestros funcionarios: Bingo familiar, Picnic Familiar, Caja Navideña, Halloween Niños y Vacaciones Recreativas.
- Si bien durante la vigencia 2020, la entidad brindó acompañamiento a los funcionarios a través de capacitaciones y talleres en manejo y organización del tiempo para alcanzar el equilibrio de la vida laboral y familiar, se hace necesario continuar fortaleciendo este aspecto y así contar con una mayor participación en las actividades de bienestar y cumplir con los objetivos del presente plan.
- Otro reto importante que se presentó durante la vigencia 2020, fue el hecho de que el contrato de Bienestar se adjudicara en el mes de noviembre, lo que dejó poco tiempo entre el lanzamiento de las actividades y su ejecución. Esto generó en los funcionarios la percepción de una ejecución apresurada y sin planificación. Respecto a este punto, el reto para la vigencia 2021 es presentar y trabajar de manera conjunta con el Grupo de Gestión Contractual y contar con la adjudicación del contrato durante el primer semestre del año 2021.



7. INTERVENCIÓN CLIMA LABORAL

De acuerdo con el Decreto No. 1227 de 2005, en desarrollo del artículo 24 del Decreto Ley No. 1567 de 1998, dispone que *“con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.”*

En razón a lo anterior, entre el 14 y 18 de diciembre de 2020 se realizó la aplicación de la Encuesta de Medición de Clima Laboral, en la cual participaron 508 colaboradores. A partir de los resultados arrojados, se realizará el plan de intervención en Clima Laboral, abordando dimensiones como relaciones interpersonales, comunicación organizacional, liderazgo, desarrollo personal, balance y bienestar, adaptación al cambio (COVID-19), entre otras.

8. EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

De acuerdo con la Resolución No. 2404 de 2019, *“Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”*. Esta actividad se llevará a cabo durante la vigencia 2021, atendiendo las acciones indicadas por el Ministerio de Trabajo en la Circular 0064 del 7 de octubre de 2020 de realizar la aplicación de dicha batería de manera virtual, y así posteriormente implementar estrategias de intervención de los factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales por el SARS-CoV-2 (COVID-19).

9. CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

El Código de Integridad y Buen Gobierno está alineado con las directrices establecidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto No. 1499 de 2017) en su política de Gestión y Desempeño de integridad, donde indica que la dimensión de Talento Humano apuesta por la integridad en la Gestión pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos para agregar valor y garantizar los derechos y respuestas a las necesidades de los ciudadanos. Por esta razón, desde la Subdirección de Talento Humano, se adelantarán actividades que busquen el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada a servicio, la integridad, la transparencia, la lealtad al Estado, a las leyes, así como los valores éticos que genere confianza en la ciudadanía hacia la entidad y los grupos que la conforman y se vea reflejado en su compromiso y seriedad.



10. PLAN DE INCENTIVOS

En el presente documento se presenta el Plan de Incentivos para la vigencia 2021, el cual busca reconocer el desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción para que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos, mejorando así el desempeño institucional y elevando la satisfacción de los funcionarios mediante la elección del mejor empleado de la entidad, los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo. Es importante aclarar que, si bien el Plan de Incentivos 2021 tiene como objeto el grupo poblacional de funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en general el Plan de Bienestar 2021 está dirigido a todos los servidores de la Agencia Nacional de Tierras

10.1. MARCO NORMATIVO

Teniendo en cuenta el Decreto Ley No. 1567 de 1998, en su artículo 19° establece que, las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Así mismo en el artículo 26 del precitado decreto, establece que los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

En el artículo 29, se establece que los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, establece en el parágrafo del Artículo 36 que” *Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley*”.

Decreto No. 1083 de 2015, en su Título 10. Artículo 2.2.10.8. establece que “*Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades*”.



10.2. OBJETIVO

Reconocer a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, según lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015, con el fin de incentivar la motivación al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.

10.3. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios para recibir incentivos serán los empleados de carrera administrativa en todos los niveles jerárquicos y de libre nombramiento y remoción.

10.4. LINEAMIENTOS

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los cuales se establecerán con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 1º de febrero 2020 al 31 de enero de 2021, en niveles de excelencia. La entidad emitirá el acto administrativo de plan de incentivos el cual contendrá entre otros los siguientes aspectos:

10.5. TIPO DE INCENTIVOS

10.5.1. Incentivos Pecuniarios: Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor equipo de trabajo y son otorgados únicamente a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

10.5.2. Incentivos No Pecuniarios: El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: Ascensos, Traslados, Encargos, Comisiones, Becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Reconocimientos públicos a la labor meritoria, Financiación de investigaciones, Programas de turismo social, Puntaje para adjudicación de vivienda.



10.6. ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS

La Agencia Nacional de Tierras deberá emitir el acto administrativo para asignar los siguientes incentivos:

10.6.1. Mejor Empleado de la Entidad: El servidor público declarado como mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, podrá optar por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en esta reglamentación. El servidor podrá elegir incentivos relacionados con erogación presupuestal (educación formal, turismo social o publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la entidad en medios de circulación nacional e internacional).

10.6.2. Mejor empleado de cada nivel: Los mejores empleados de los niveles profesionales, técnico y asistencial, podrán optar igualmente por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en este documento. Los mejores empleados podrán elegir incentivos relacionados con erogación presupuestal (educación formal, turismo social o publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la entidad en medios de circulación nacional e internacional), entre otros.

10.6.3. Mejores equipos de trabajo: Los incentivos se entregarán a los equipos de trabajo que ocupen el primer, segundo y tercer puesto, así:

- **Primer Puesto:** Incentivo Pecuniario.
- **Segundo Puesto:** Incentivo No Pecuniario, para educación formal, turismo social o publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la entidad en medios de circulación nacional e internacional.
- **Tercer Puesto:** Incentivo No Pecuniario, para educación formal, turismo social o publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la entidad en medios de circulación nacional e internacional.

10.6.4. La Agencia Nacional de Tierras asignará los siguientes incentivos, de acuerdo con lo establecido en la Resolución No 20864 de diciembre de 2019:

- **Día de cumpleaños:** A los servidores públicos de la agencia nacional de tierras se les concederá un día de asueto, por ocasión del cumpleaños, con el objetivo de incentivar la integración familiar. Este permiso remunerado puede hacerse efectivo dentro del mes siguiente a la fecha del cumpleaños.
- **Movilidad sostenible:** Se concederá medio día libre por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta, de conformidad con los lineamientos que se adopten para su verificación.



9.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN SISTEMA DE ESTÍMULOS

El seguimiento y evaluación del sistema de estímulos se realizará con la evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano de la vigencia 2021.

11. ALCANCE

De acuerdo con el Decreto Ley No. 1567 de 1998, el Decreto No. 1083 de 2015, el Sistema de Estímulos está dirigido a los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la Entidad (Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción) de las sedes en el nivel central y territorial.

12. RESPONSABLE

La Secretaría General a través de la Subdirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar.



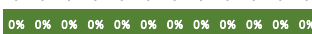
13. RECURSOS

Para el desarrollo del presente plan se requieren recursos financieros, los cuales serán tramitados por la Subdirección de Talento Humano ante la Secretaría General.



14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021

A continuación, se presente el cronograma de actividades de acuerdo con las necesidades y expectativas de nuestros funcionarios, para la vigencia 2021.

		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS "SISTEMA DE ESTÍMULOS" 2021											0%						
EJE TEMÁTICO	COMPONENTE	ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Actividades programadas	Ejecutadas	Observaciones	
PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES Y PROCESOS CONTRACTUALES - PLAN DE BIENESTAR																			
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Calidad de Vida Laboral	Cierre de Gestión	Servidores Públicos													1	0		
		Código de Integridad y Buen Gobierno	Servidores Públicos														3	0	
		Cumpleaños	Servidores Públicos														12	0	
		Día de la Madre	Servidores Públicos														1	0	
		De la Secretaría	Servidores Públicos														1	0	
		Del Conductor	Servidores Públicos														1	0	
		Del Padre	Servidores Públicos														1	0	
		Día del Servidor Público	Servidores Públicos														1	0	
		Mejor Empleado de Carrera en los niveles profesional, técnico y Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Promoción	Servidores de Carrera y de Libre Nombramiento y Promoción														1	0	
		Mes de la Equidad de Género (Día de la Mujer y el Hombre)	Servidores Públicos														1	0	
		Novenas Navideñas	Servidores Públicos														1	0	
		Programa Entorno Laboral Saludable	Servidores Públicos														5	0	
		Promoción Uso de la Bicicleta	Servidores Públicos														1	0	
		Reconocimiento Profesiones	Servidores Públicos														6	0	
	Divulgación de productos y servicios.	Servidores Públicos														10	0		
	Taller de Finanzas Personales y Familiares	Servidores Públicos														1	0		
	Taller Preparación de Retiro Laboral	Prepensionados														1	0		
	Equilibrio entre la Vida Laboral y la Vida Familiar	Capacitación Manejo del tiempo Libre y Equilibrio de Tiempos Laborales	Servidores Públicos													2	0		
		Día de la Niñez y la Recreación	Hijos Servidores Públicos													1	0		
		Día de la Familia	Servidores Públicos y Familias													2	0		
		Halloween para niños	Hijos Servidores Públicos													1	0		
		Vacaciones Recreativas	Hijos Servidores Públicos													1	0		
	Factores Psicosociales	Aplicación Batería Riesgo Psicosocial	Servidores Públicos													1	0		
Curso de Cocina Virtual		Servidores Públicos													1	0			
Actividades Espirituales		Servidores Públicos													11	0			
Feria Navideña Virtual de Emprendimiento		Servidores Públicos													1	0			
Intervención Clima Laboral		Servidores Públicos													1	0			
SALUD MENTAL	Higiene Mental	Capacitación Manejo del Estrés y Situaciones Bajo Presión	Servidores Públicos												1	0			
	Prevención Nuevos Riesgos de Salud y Efectos Pospandemia	Campaña Promoción Línea Atención Médica / Orientación Psicológica (convenio EPS / ARL)	Servidores Públicos												1	0			
		Capacitación Manejo de la Ansiedad y Depresión por Aislamiento	Servidores Públicos												1	0			
		Capacitación Prevención Sedentarismo	Servidores Públicos												1	0			
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Análisis de Datos Para el Bienestar	Encuesta Actualización de Datos (Necesidades e Intereses)	Servidores Públicos											1	0				
	Creación de Cultura Digital Para el Bienestar	Capacitación IT Herramientas Tecnológicas	Servidores Públicos											1	0				
																76	0		
																Actividades Programadas			
																			
																Actividades Ejecutadas			
																			



15. INDICADORES DE MEDICIÓN

De acuerdo con lo establecido en la guía de elaboración del Programa Nacional de Bienestar del DAFP, las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2021 de la Agencia Nacional de Tierras, deben ser evaluadas a partir de los siguientes indicadores:

EJE TEMÁTICO	INDICADOR	
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Total servidores asistentes ----- Total servidores de la entidad	
	Servidores públicos acompañados ----- Total de servidores públicos prepensionados en transición	
	Servidores públicos beneficiados ----- Total de servidores públicos de la entidad	
	Servidores públicos beneficiados ----- Total de servidores públicos que cumplen la condición	
	Servidores públicos involucrados en las campañas ----- Total de servidores públicos de la entidad	
	Total servidores asistentes ----- Total servidores de la entidad	
	Total población beneficiada ----- Total personas inscritas	
	Total servidores involucrados ----- Total de servidores interesados en el programa	
	Servidores públicos sensibilizados o capacitados ----- Total de servidores públicos de la entidad	
	Servidores públicos participantes ----- Total de servidores públicos de la entidad	
	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Información de la base de datos ----- Total de servidores públicos de la entidad
		Servidores públicos de la entidad que aplica la analítica de datos en sus procesos ----- Número de servidores públicos participantes
SALUD MENTAL		

Aprobó: Carlos Alberto Salinas Sastre, Secretario General
Revisaron: Marina Segura Sáenz, Subdirectora de Talento Humano
 Edgar Alfredo Gutiérrez, Contratista Secretaría General
Proyectó: María Alejandra Lésmez Morales, Contratista Subdirección de Talento Humano