



---

## PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

---

BOGOTÁ, ENERO 2023

## **1. INTRODUCCIÓN**

Teniendo en cuenta que los Planes de Bienestar Laboral y los Sistemas de Incentivos se encuentran dentro de los procesos de apoyo más importantes en una organización ya que son un instrumento fundamental para motivar el comportamiento requerido de los colaboradores, se hace necesario estructurar un plan que permita establecer y consignar los principales incentivos y acciones encaminadas hacia el bienestar laboral, en la Agencia Nacional de Gobierno Digital, los cuales serán gestionados a través del equipo de Talento Humano, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral, personal y familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral de los Colaboradores.

El Programa de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional de Gobierno Digital, busca promover el desarrollo humano y la apropiación de competencias que favorezcan el desempeño laboral. Para ello el programa a implementarse en pro del bienestar laboral debe estar ligado al mejoramiento del clima organizacional, al buen rendimiento de los empleados y así poder generar un mejor impacto en los resultados institucionales, las relaciones interpersonales y la felicidad. En resumidas cuentas, con este programa se pretende subir la calidad de vida de los Colaboradores y el de sus familias, así como favorecer el nivel de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

## **2. OBJETIVO GENERAL**

Ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos Laborales para los colaboradores de la Agencia Nacional de Gobierno Digital con la finalidad de motivar y estimular la ejecución de los procesos propios de la labor a desempeñar, llevando a los colaboradores a una mayor efectividad y asertividad laboral.

### **2.1. Objetivos Específicos:**

1. Fortalecer los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.
2. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores de la Agencia Nacional de Gobierno Digital, promoviendo el buen clima laboral y el compañerismo.
3. Disminuir la tensión y el desgaste físico y emocional con actividades lúdicas, recreativas y culturales con miras al crecimiento y desarrollo integral de los colaboradores.
4. Facilitar condiciones para la autonomía, la creatividad y la iniciativa estimulando las diversas áreas de intervención como la esfera personal, socio- afectiva familiar y ocupacional.

### **3. ALCANCE**

Los beneficiarios del plan de Bienestar e Incentivos serán todos los colaboradores de la Agencia Nacional de Gobierno Digital, independiente de su forma de vinculación, dado que se busca mantener una mayor efectividad y asertividad en los procesos tanto individuales como grupales, motivando de manera positiva a los colaboradores y desarrollando un sistema de recompensas que incremente los niveles de satisfacción y productividad laboral, crecimiento personal e integración, favoreciendo la calidad de vida de los colaboradores y por ende sus familias.

### **4. MARCO LEGAL**

Tomando con punto de referencia las buenas prácticas que regulan el tema para empleados públicos la Corporación Agencia Nacional Digital decide tomar como buena práctica la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos enmarcado en la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia (Artículo 53).
- Decreto 1499 de 2017 que modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral.
- El Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Decreto 1072 de 2015, que obliga a todas las entidades tanto públicas como privadas a implementar SG-SST “desarrollar programa de capacitación”
- Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

### **5. RESPONSABLES**

Subdirección Administrativa y Financiera y Líder de Gestión del Talento Humano Agencia Nacional de Gobierno Digital o quien haga sus veces.

## 6. DEFINICIONES

El bienestar de los trabajadores siempre será la mejor inversión para una empresa, hacer lo posible para que se sientan felices, seguros, motivados y satisfechos con sus labores, tiene como consecuencia mayores niveles de productividad.

- a) **Bienestar Laboral:** El bienestar se trata de la felicidad de la persona, de sentirse bien y tranquilo tanto en sus condiciones físicas como mentales, en igual proporción de importancia. *En el ámbito laboral, hace referencia a un estado de satisfacción que logra el colaborador mientras ejerce sus funciones, acompañado por un ambiente ameno, disfrutable y que cuente con el reconocimiento debido, ello abarca un todo y repercute en un bienestar familiar y social.*

**Según la OMS (2010), un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.**

- b) **Programas de Bienestar:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores, en el mejoramiento de su nivel de vida; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a sus colaboradores.

La entidad podrá optar por realizar programas internos de capacitación para formar líderes internos en diferentes temas del Sistema Integrado de Gestión.

- c) **Programas de Estimulación de Incentivos:** Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los trabajadores para alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor. Como componentes del sistema de estímulos para los trabajadores los incentivos se orientan a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de los colaboradores. Esta premiación estará orientada a destacar las cualidades y calidades en los colaboradores que generan un mejor ambiente de trabajo.
- d) **Incentivos:** Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos costos y mayor satisfacción.
- e) **Recompensas:** Una recompensa es ofrecida a menudo por un grupo como incentivo para la realización de una tarea a alguien no asociado generalmente al mencionado grupo. Las

recompensas se anuncian comúnmente para la captura o la recuperación de una persona o de una cosa.

- f) **Motivación laboral:** Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.
- g) **Satisfacción laboral:** Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.
- h) **Productividad:** La productividad personal es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo; La productividad laboral es la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.

## **7. ENTIDADES DE APOYO PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN**

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos de la Corporación Agencia Nacional De Gobierno Digital se aprovecharán los siguientes recursos:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
- Entidades del sector público
- Instituciones Educativas

## **8. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

### **Actividades Sociales y Culturales**

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y culturales, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar

su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social. Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno. Fechas especiales: propician espacios de ayuda mutua, comunicación, compañerismo y relacionamiento entre colaboradores.

- Cumpleaños de Agencia
- Cumpleaños Colaboradores (Individual)
- Día de la Secretaria
- Día de la Familia (Dos) con la Caja de Compensación
- Día de la Mujer
- Día del Hombre
- Día de la Madre
- Día del Padre
- Amor y Amistad
- Halloween
- Navidad
- Actividades deportivas virtuales con caja de compensación
- Encuentro agradecimiento finde año

Adicionalmente dentro de las actividades y/o sesiones virtuales tendremos:

- Clases de Cocina
- Taller de manualidades
- Cine en Casa
- Tarde de Bingo

Las actividades presenciales se harán 2 cada semestre, es decir 4 al año donde se podrán llevar a cabo actividades con la comunidad o actividades sociales, como:

- Salida ecológica (2) una por semestre
- Apadrinar niños en estado de vulnerabilidad

Cabe anotar que estas actividades se hacen con la idea de compartir y estrechar los lazos con los compañeros y la comunidad.

Dentro de las capacitaciones propuestas encaminadas a fortalecer la cultura organizacional tenemos:

- Trabajo en Equipo
- Humanización enfocada en Liderazgo y solución de conflictos
- Manejo del tiempo
- Inteligencia Emocional
- Resiliencia
- ABC de Genero y Equidad Laboral
- Coaching (Desarrollo de equipos de alto rendimiento)

## **8.2 INCENTIVOS**

- De Reconocimiento:** Estos incentivos tienen como principal finalidad motivar y elogiar a los colaboradores contribuyendo con la satisfacción laboral.
- Programa de Salario Emocional:** Este programa tiene como principal objetivo incentivar de forma positiva la imagen que tienen los colaboradores sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiestan, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.
- Trato Amigable:** Hace referencia a los códigos de respeto y la forma adecuada de trato tanto de pares a pares como de pares a superiores y viceversa.
- Horario Flexible:** Hace referencia a la flexibilidad de horarios bien sea por requerimientos personales de los colaboradores, reconocimiento de una fecha especial o por compensación de una labor satisfactoria, adicionalmente de lo establecido en la *Circular Externa No. 100 – 008 de 2013 emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública, se estudiará la viabilidad de implementar una jornada laboral flexible a servidoras o servidores padres cabeza con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad, con el fin de favorecer el equilibrio entre la jornada y sus responsabilidades familiares, generando igualmente un incentivo que aumente su rendimiento en el lugar de trabajo.*

## **PRESUPUESTO**

La Agencia Nacional de Gobierno Digital destinará el presupuesto para las actividades definidas en el presente plan de acuerdo con el rubro Bienestar Social laboral e incentivos 2023 que garantizará el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos adoptado.

## **INDICADORES**

Que medirán la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos:

- ✓ No. de actividades programadas / No. de actividades desarrolladas
- ✓ No. de Colaboradores proyectados por actividad / No. de Colaboradores asistentes a la actividad
- ✓ Encuesta de satisfacción luego de la actividad con un porcentaje de respuesta positiva que supere el 80%.

## **9. CAPACITACION**

- Ecología de las emociones
- Neuroliderazgo
- Neurociencias adaptadas a la prevención de enfermedades
- Trato digno

## **10. ANEXOS**

- Cronograma de Actividades Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación

## **11. CONTROL DE CAMBIOS**

<b>REVISIÓN No.</b>	<b>FECHA</b>	<b>CAMBIO</b>
1	30/01/2023	Emisión del documento