



**Agencia
Nacional Digital**



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

BOGOTÁ, 2026

1. INTRODUCCIÓN

Los planes de Bienestar Laboral y los Sistemas de Incentivos de la Agencia Nacional Digital se conciben como una estrategia integral orientada a fortalecer el desarrollo humano, el compromiso institucional y la calidad de vida de sus colaboradores. A través de acciones enfocadas en el bienestar físico, emocional, social y profesional, este plan busca promover un entorno laboral saludable, motivador e inclusivo, que reconozca el esfuerzo, el desempeño y la contribución de los servidores al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad. De esta manera, la Agencia Nacional Digital reafirma su compromiso con la gestión del talento humano como un eje fundamental para la innovación, la eficiencia y la transformación

El Programa de Bienestar e Incentivos de la Agencia Nacional Digital, busca fortalecer el liderazgo y el talento bajo los principios de integridad y la legalidad humana y la apropiación de competencias que favorezcan el desempeño laboral. Para ello el programa a implementar en pro del bienestar laboral debe estar ligado al mejoramiento del clima organizacional, al buen rendimiento de los colaboradores y así poder generar un mejor impacto en los resultados institucionales, las relaciones interpersonales y la felicidad. A través de 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 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:

- 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.
- 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 Digital, promoviendo el buen clima laboral y el compañerismo.
- 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.

- 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 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

- Constitución Política de Colombia (Artículo 53).
- La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, Sistema de estímulos para los empleados del Estado *"Establécese el sistema de estímulos, el cual estará 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"*.
- Ley 909 de 2004, septiembre 23, Artículo 36 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*. 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 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos, *"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".
- Ley 1010 de 2016, enero 23, *"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"*
- Ley 1960 de 2019, Artículo 3 modifica el literal g) del Artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, "Profesionalización del servicio público. Los

servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.

- 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 2088 de 2021, *“La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral”*.
- Ley 2191 de 2022, enero 6. *“Por medio de la cual se regula la desconexión laboral-Ley de desconexión laboral”*.
- Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo “Prevención y Atención del Acoso Laboral y Sexual, Violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Ley 2365 de 2024, *“Por Medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia se dictan otras disposiciones”*.

5. RESPONSABLES

Subdirección Administrativa y Financiera y Líder de Gestión del Talento Humano
Agencia Nacional Digital.

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) **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los trabajadores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2025).

d) **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.

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) **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "**ARTÍCULO 123.-** *Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por*

servicios”.

g) **Motivación laboral:** Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación con todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de esta, es decir, en relación con el trabajo.

h) **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.

i) **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.

j) **Incentivos:** Es aquellos que se propone estimular o incluir 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.

7. ENTIDADES DE APOYO PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos de la Corporación Agencia Nacional 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

8.1. 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.

Proceso: Gestión del Talento Humano
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Versión: Versión 02

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.

- ✓ Celebración día de Cumpleaños Colaboradores
- ✓ Día especial de Integro de los colaboradores de la AND
- ✓ Homenaje Día de la Mujer
- ✓ Día del Hombre
- ✓ Día de la Madre
- ✓ Día del Padre
- ✓ Celebración día del Amor y la Amistad
- ✓ Celebración Halloween
- ✓ Encuentro de Agradecimiento Fin de año
- ✓ Navidad

Para lo anterior, el área de talento Humano diseñó el cronograma de actividades del bienestar social de los empleados de la entidad, como se describe a continuación.

| ACTIVIDAD | CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - VIGENCIA 2026 | | | | | | | | | | | | Responsable (s) | Convocaos | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---------|---|--------|---|--------|---|------|---|-------|---|-----------------|-----------|-------|---|--------|---|------------|---|---------|---|-------------------------|---------------------------|--|--|
| | ENERO | | FEBRERO | | MARZO | | ABRIL | | MAYO | | JUNIO | | | | JULIO | | AGOSTO | | SEPTIEMBRE | | OCTUBRE | | NOVIEMBRE | | DICIEMBRE | |
| | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | | | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E |
| Celebración día de cumpleaños a colaboradores de la AND | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Líder de Talento Humano | Todos los colaboradores de planta y Contratistas |
| Homenaje día de la mujer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Líder de Talento Humano | Todos los colaboradores de planta y Contratistas |
| Día del hombre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Líder de Talento Humano | Todos los colaboradores de planta y Contratistas |
| Día de la madre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Líder de Talento Humano | Todos los colaboradores de planta y Contratistas |
| Día del padre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Líder de Talento Humano | Todos los colaboradores de planta y Contratistas |
| Día de amor y de la amistad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Líder de Talento Humano | Todos los colaboradores de planta y Contratistas |
| Celebración de halloween | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Líder de Talento Humano | Todos los colaboradores de planta y Contratistas |
| Día especial de Integro colaboradores AND | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Líder de Talento Humano | Todos los colaboradores de planta y Contratistas |
| Encuentro de agradecimiento de fin de año | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Líder de Talento Humano | Todos los colaboradores de planta y Contratistas |
| Navidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Líder de Talento Humano | Todos los colaboradores de planta y Contratistas |
| Total Actividades | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 21 | Actividades |
| MONITOREO DEL PROGRAMA /VIGENCIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | PROYECCIÓN ANUAL | CUMPLIMIENTO ANUAL | | |
| Actividades Programadas/Ejecutadas en el Mes | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 21 | 0 |
| % Ejecución Mensual del Programa bienestar | 100% | | | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | Cantidad de Actividades Programadas | Cantidad de Actividades Ejecutadas |
| % Cumplimiento Proyectada por Mes | 100% | | 0% | | 0% | | 80% | | 80% | | 80% | | 80% | | 80% | | 80% | | 80% | | 80% | | 80% | | | |
| % Cumplimiento Meta en el Mes | 100% | | 80%/01 | | 80%/01 | | 80%/01 | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | 0% | | 0,00% | |

Tabla 1. Cronograma de actividades de bienestar 2026

8.2 INCENTIVOS

- ✓ **De Reconocimiento:** Estos incentivos tienen como principal finalidad motivar y elogiar a los colaboradores contribuyendo con la satisfacción laboral.
- ✓ **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 de una labor satisfactoria, adicionalmente de lo establecido en la *Circular Externa No. 007 del 08 de Septiembre de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública, trazando unos Lineamientos para la implementación de los horarios flexibles, el teletrabajo y demás estrategias con énfasis en el enfoque de género y la corresponsabilidad del cuidado*

1. 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 2025" que garantizará el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos adoptado.

2. INDICADORES

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

- (Número de actividades desarrolladas/ Número de actividades programadas) *100
- (Número de colaboradores asistentes a la actividad/ Número de colaboradores convocados) *100

3. ANEXOS

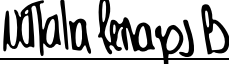

- Cronograma de Actividades Bienestar e Incentivos

Proceso: Gestión del Talento Humano

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Versión: Versión 02

CONTROL DE CAMBIOS

| REVISIÓN No. | FECHA | CAMBIO |
|---------------------|--|---|
| 1 | 29/01/2026 | Emisión del documento para aprobación |
| ELABORÓ | Natalia Penagos Bermudez |  |
| CARGO | Líder de Talento Humano | |
| APROBÓ | Lucy Jhojana Acero |  |
| CARGO | Subdirector Administrativo y Financiero de la Agencia Nacional Digital- AND | |