



Agencia de Renovación  
del Territorio



## PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2025

### AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

#### G.I.T TALENTO HUMANO

Bogotá

Enero 2025

Elaboró	Revisó	Aprobó
<p><b>Nombre:</b> Carolina Avila León <b>Cargo:</b> Gestor T1-09 GIT Talento Humano <b>Fecha:</b> 14/01/2025</p>	<p><b>Nombre:</b> Luis Fernando Caicedo Devia <b>Cargo:</b> Coordinador de GIT Talento Humano <b>Fecha:</b> 14/01/2025</p>	<p><b>Nombre:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño <b>Cargo:</b> Acta 01 <b>Fecha:</b> 21-01-2025</p>





Agencia de Renovación  
del Territorio



**Raúl Delgado Guerrero**

Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

**Adriana del Carmen Oviedo Lozada**

Secretaria General

**Luis Fernando Caicedo Devia**

Coordinador G.I.T Talento Humano





## TABLA DE CONTENIDO

Introducción .....	4
1. Justificación .....	5
2. Marco Normativo .....	6
3. Definiciones .....	7
4. Objetivos.....	9
<b>4.1 Objetivo General.....</b>	<b>9</b>
<b>4.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>9</b>
<b>4.3 Propósito .....</b>	<b>9</b>
5. Beneficiarios .....	9
6. Responsables .....	10
7. Etapas de Desarrollo.....	10
8. Consolidación de información y resultados .....	10
9. Evaluación y seguimiento .....	12
10. Cronograma del Plan de Bienestar e incentivos 2025.....	12
11. RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PBSL ART - 2022 .....	15



## Introducción

El presente documento contiene el Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia de Renovación del Territorio, elaborado con base en la encuesta de necesidades aplicada a los servidores de la entidad, medición de clima laboral, riesgo psicosocial, así como en otras demandas identificadas en el ámbito laboral. Este plan responde a los nuevos desafíos, con el objetivo de fortalecer el liderazgo y potenciar el talento humano.

De la misma manera está encaminado a los requerimientos del bienestar y el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias, elevando los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad, fortaleciendo capacidades, desarrollando creatividad y fomentando el trabajo en equipo con el fin de generar espacios que promuevan un buen clima organizacional y así afianzar el sentido de pertenencia con la Agencia de Renovación de Territorio.

Por lo anterior el Grupo de Talento Humano-Bienestar presenta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025 con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales que promuevan la calidad de vida de los Servidores Públicos de la Agencia de Renovación del Territorio en concordancia con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 que tiene como objetivo principal, *“Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.”*



## 1. Justificación

Para la Agencia de Renovación del Territorio sus servidores son el recurso más valioso de la entidad, pues son ellos quienes generan ideas, capacidades y cambios culturales, son un elemento vital para el desarrollo de los procesos de la entidad.

Esta condición del Recurso Humano genera un interés constante por establecer mecanismos para procurar un clima laboral satisfactorio, el cual se constituye entonces en un proceso permanente donde se evalúan las condiciones laborales y personales de los funcionarios, de tal manera que se cuente con los insumos pertinentes para formular un plan de intervención ajustado a las necesidades identificadas.

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1227 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollos un proyecto que la beneficie, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

En concordancia con el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015, será responsabilidad del Área de Talento Humano, la ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral.

La Medición del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos se desarrollará por medio del Grupo de Talento Humano al finalizar las actividades programadas para el Plan de Bienestar, a través de una encuesta elaborada en la herramienta de Office. 365.

El Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la Agencia de Renovación del Territorio será formulado y ejecutado de acuerdo con las necesidades identificadas por medio de la encuesta y los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.



## 2. Marco Normativo

El siguientes es el marco que rige el bienestar e incentivos en el sector público:

Tabla 1 Marco Normativo Bienestar e Incentivos

Norma	Descripción
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
Ley 909 de 2004, parágrafo del 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.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 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 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 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”.



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	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Establece 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.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema 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.

### 3. Definiciones

**Área de calidad de vida laboral:** Definido como: “un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de Participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales”.

**Área de protección y servicios sociales:** Según el Decreto 1567 de 1998: “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”

**Bienestar social laboral:** Se define como “el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece”



Es “un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales”.

**Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

**Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

**Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

**Incentivo:** Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por la entidad consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al satisfacer una necesidad del servidor, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

**Salud Mental:** un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

**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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).



## 4. Objetivos

### 4.1 Objetivo General

Promover el desarrollo integral, el bienestar físico, mental y emocional de los servidores públicos, mediante acciones que fomenten un ambiente laboral saludable, motivador e inclusivo, fortaleciendo el desempeño, la productividad y el sentido de pertenencia, reconociendo el compromiso, la dedicación y el aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 4.2 Objetivos Específicos

- **Fomentar el bienestar integral:** Implementar estrategias y programas que promuevan la salud física, mental y emocional de los servidores públicos, contribuyendo a su calidad de vida laboral y familiar.
- **Fortalecer el clima organizacional:** Generar un ambiente laboral positivo e inclusivo que facilite las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.
- **Reconocer y motivar el desempeño:** Diseñar y ejecutar incentivos que valoren el compromiso, la responsabilidad y los logros de los servidores públicos, impulsando su desarrollo profesional y personal.
- **Impulsar el equilibrio entre vida laboral y personal:** Promover acciones que permitan a los servidores públicos alcanzar una armonía entre sus responsabilidades laborales y su tiempo personal.

### 4.3 Propósito

Ejecutar las actividades del plan de bienestar e incentivos de acuerdo con las necesidades identificadas en los servidores públicos de la entidad y de acuerdo con lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

## 5. Beneficiarios





Serán beneficiarios del Plan de Bienestar los servidores públicos de la Agencia de Renovación del Territorio incluyendo sus familias, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## 6. Responsables

Será responsabilidad de la Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano, realizar la formulación, coordinar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar laboral e Incentivos.

## 7. Etapas de Desarrollo

Para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos correspondiente a la vigencia 2025, se llevarán a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** En esta etapa se evaluó la percepción de los servidores frente a las actividades del plan de bienestar e incentivos, así como la identificación de necesidades, por medio de encuesta aplicada por medio de forms.
- **Diseño y Formulación:** A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción y necesidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2025.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante el proceso de esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de los servidores en las actividades del plan de Bienestar e Incentivos

## 8. Consolidación de información y resultados

Para iniciar con la formulación del plan de bienestar es necesario tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, el cual fue creado con el objetivo de promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores, así como los resultados de la encuesta de necesidades aplicada a los servidores de la entidad.

Con base en lo anterior el Programa plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir al mejoramiento de la calidad de Vida laboral, familiar y personal de los servidores:



Tabla 2. Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
<b>Equilibrio Psicosocial</b>	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: *factores psicosociales; * equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y * la calidad de vida laboral.
<b>Salud Mental</b>	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este 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, entre otros aspectos.
<b>Diversidad e inclusión</b>	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
<b>Transformación Digital</b>	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
<b>Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026



## 9. Evaluación y seguimiento

El Responsable de Bienestar del Grupo de Talento Humano, realizará el seguimiento de las actividades realizadas de manera mensual durante la vigencia 2025.

A continuación, se relacionan los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar estímulos e incentivos:

- Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Medición: Actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.
- Calidad: Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma.

## 10. Cronograma del Plan de Bienestar e incentivos 2025

Con base en el propósito de cada uno de los Ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar se formulan las actividades a realizar durante la vigencia:

Tabla 3. Cronograma bienestar e incentivos 2025

Cronograma Bienestar e Incentivos 2025														
No	Descripción temas	Actividades	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Elaboración de Documentos	Plan de Bienestar e incentivos-2025												
		Salario Emocional												
2	Diversidad e inclusión	Charlas y actividades												
3	Salud Mental	Actividades Físicas y mentales												
		Charlas												
4	Fechas especiales	Dia de la mujer												
		Dia del Hombre												
		Dia de la secretaria												
		Día de la madre												
		Día del padre												
		Día del servidor Público												
		Día del Conductor												



## Agencia de Renovación del Territorio



	Día de Amor y Amistad													
	Día de la diversidad étnica y cultural													
	Cumpleaños Servidores													
	Aniversario Entidad													
	Día de la mascota													
	Navidad													

No	Descripción temas	Actividades	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
5	Actividades Deportivas	Torneo de Bolos												
		Torneo de Futbol												
		Torneo Juegos Tradicionales												
		Torneo Tenis de Mesa												
6	Prepensionados	Programa de Prepensionados												
		Charla Desvinculación asistida												
7	Actividades Culturales	Caminatas												
		taller de Manualidades												
8	Equilibrio Psicosocial	Medición de Clima Laboral												
		socialización de Resultados												
9	Vacaciones Recreativas	Rango de edad 6 a 12 años												
		Rango de edad 13 a 17 años												
10		Talleres												





## Agencia de Renovación del Territorio



	Transformación Digital	Charlas											
11	Semana de la Salud Bienestar-SST	Alianzas con entidades que promuevan la salud física y mental y emocional de los servidores de la entidad											
12	Feria de Servicios	Entidades Bancarias, servicios de recreación, deporte, vivienda, turismo, EPS y AFP											
		Convenios y alianzas											
13	Campañas de Difusión	Divulgación fechas especiales incluidas las Profesiones											
		Promoción Uso de la Bicicleta											
14	Plan Anual de Incentivos	Equipos de Trabajo											
		Mejores Servidores de Carrera											
15	Identidad y Servicio de vocación por el empleo Público	Taller y Charla											
16	Cierre de Gestión	Servidores Públicos y Colaboradores											

En las estrategias contempladas para el 2025 y de acuerdo con cada uno de los Ejes temáticos se incluirán diferentes actividades que promuevan la participación tanto de los servidores del nivel central como regional, así mismo de manera conjunta con los diferentes grupos internos de trabajo de las subregionales se trabajará en la logística y ejecución de las actividades, para lograr una mayor cobertura de beneficiarios del Plan de Bienestar.



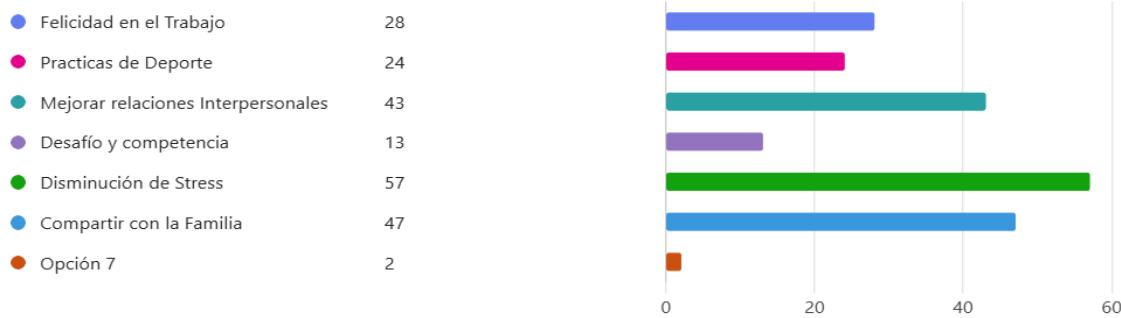


De igual forma se fomentará la importancia de hacer uso de los espacios de los que por Ley contamos como el permiso del día de la Familia uno por semestre durante la vigencia la continuidad de la estrategia SANART, por medio de talleres relacionados con salud mental y los primeros auxilios Psicológicos

Se dará continuidad a los estímulos y beneficios no económicos que otorga el salario emocional, así como al beneficio de Teletrabajo, trabajo en casa y horario flexible, con el fin de generar un ambiente satisfactorio.

## 11. Resultado encuesta de Necesidades

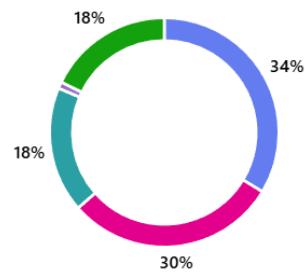
### 11.1. ¿Que lo motiva a participar en las actividades de Bienestar?



De acuerdo con las respuestas lo que mas motiva a participar a los servidores en las actividades de Bienestar con un 27% es la disminución de stress, con un 22% compartir con la familia y con un 20% mejores relaciones interpersonales. Por lo que el Grupo de Talento Humano, llevara a cabo actividades que continúen motivando a los servidores a participar en las diferentes actividades que se programen.

### 11.2. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar?

Carga Laboral	36
Tiempo	32
Las actividades no son de su gusto	19
su jefe inmediato no lo autoriza	1
Otras	19

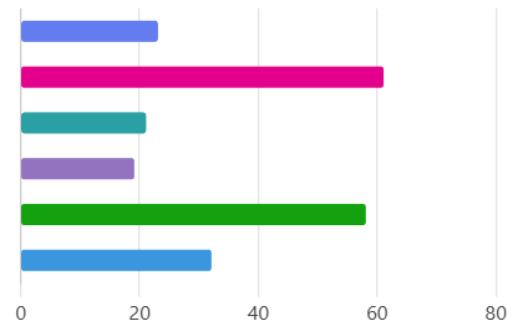




Se entiende que el 34% de los servidores no participan de las actividades de bienestar por temas relacionados con la carga laboral y un 30% por cuestiones de tiempo, a lo cual el Grupo de talento humano realizará mayor sensibilización de la importancia de participar de estos espacios para lograr una mayor productividad en los servidores.

### 11.3. Seleccione la actividad deportiva en la cual le gustaría participar

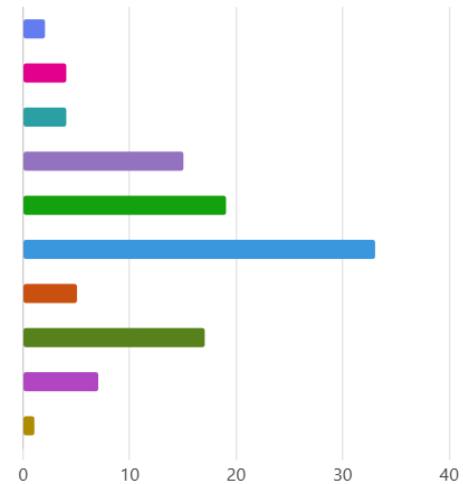
● Fútbol	23
● Bolos	61
● Tenis de mesa	21
● Voleibol	19
● Juegos Tradicionales	58
● Otras	32



Se entiende que el 29% de los servidores que diligenciaron la encuesta les gustaría participar en Bolos y un 27% le gustaría participar en juegos tradicionales, por lo que desde el Grupo de talento humano se tendrán en cuenta estas actividades para incluirlas en el cronograma de actividades.

### 11.4. Seleccione en qué actividades culturales le gustaría participar

● Canto	2
● Danzas	4
● Teatro	4
● Taller de manualidades	15
● Cine	19
● Caminatas	33
● Literatura	5
● Gastronomía	17
● Cocina	7
● Otras	1

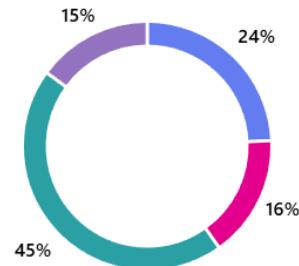




De acuerdo con los resultados las cuatro actividades culturales que mayor porcentaje tuvieron, con un 31% caminatas, 18% cine, 16% gastronomía y un 14% taller de manualidades.

#### 11.5. ¿En qué actividades de autocuidado le gustaría participar?

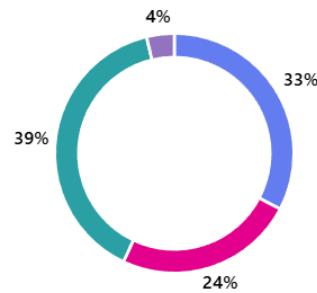
- |                       |    |
|-----------------------|----|
| ● Aeróbicos           | 26 |
| ● Zumba               | 17 |
| ● Yoga                | 48 |
| ● Cuidados de belleza | 16 |



De acuerdo con los resultados las cuatro actividades mencionadas para autocuidado tuvieron porcentajes significativos en cuanto agrado de mayor a menor: yoga con un 45%, aeróbicos 24%, zumba 16% y por último cuidados de belleza 15%.

#### 11.6. ¿En qué actividades relacionadas con fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional, le gustaría participar?

- |  |    |
|--|----|
| ● Talleres de Fortalecimiento de Competencias Comportamentales         | 35 |
| ● Talleres de Felicidad en el Trabajo                                  | 26 |
| ● Talleres de salud mental   | 42 |
| ● Talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral | 4  |

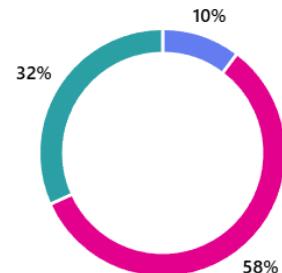


Se entiende que el 39% de los servidores les gustaría participar en talleres de salud mental y un 33 % en talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales, seguidos de talleres de felicidad en el trabajo con 24% y un 4% talleres de inclusión laboral, por lo que el grupo de talento humano tendrá en cuenta los talleres con mayor porcentaje.



### 11.7. ¿En qué actividad recreativa le gustaría participar?

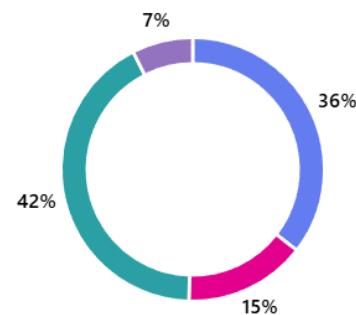
● Día de la Niñez	11
● Vacaciones Recreativas	62
● Halloween	34



Se entiende que los servidores les gustaría participar en las vacaciones recreativas con un 58% y un 32 % la actividad de Halloween, las dos actividades incluyen participación de la familia.

### 11.8. ¿Qué fechas le gustaría que se conmemoraran en la entidad?

● Aniversario de la entidad	38
● Profesiones	16
● Cumpleaños	45
● Otras	8



De acuerdo con los resultados de la pregunta, un 42% le gustaría que se celebraran los cumpleaños y un 36% el aniversario de la entidad.

## 12. Plan de Incentivos y equipos de trabajo.

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. (Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.8)



## Agencia de Renovación del Territorio



Adicional a lo mencionado el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño y el compromiso de los servidores.

En consecuencia, la Agencia de Renovación del Territorio mediante resolución 000091 de marzo de 2018 de reglamento el Sistema de Estímulos y el Programa de Bienestar Social e incentivos en su capítulo III Programa de Incentivos, el cual esta orientado a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo junto con acciones orientadas a incrementar los niveles de satisfacción, motivación desarrollo y reconocimiento de los empleados de la Agencia de forma individual a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como al mejor empleado inscrito en carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos de acuerdo con los resultados de calificación anual de servicios y de los acuerdos de gestión,

Así mismo los incentivos para los mejores equipos de trabajo reglamentados mediante la Resolución 001221 del 11 de diciembre de 2024 *"Por medio de la cual se reglamenta el Artículo 13 de la Resolución No. 000367 de 2024 "Por medio de la cual se actualiza y se adopta el plan anual de incentivos de la Agencia de Renovación del Territorio para el año 2024" en cuanto a incentivos para Mejores Equipo de Trabajo"*