



## Defensa Jurídica del Estado



### **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS 2025**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL  
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO  
ENERO 2025**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTroducción .....	3
2.	OBJETIVOS .....	3
2.1.	<b>Objetivo General</b> .....	3
2.2.	<b>Objetivo Específico</b> .....	3
3.	alcance.....	4
4.	DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	4
5.	RESPONSABILIDADES .....	4
6.	desarrollo.....	5
6.1.	<b>Política de Talento Humano</b> .....	5
6.2.	<b>Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar)</b> .....	5
6.2.1.	<b>Como insumos para su elaboración</b> .....	5
6.2.2.	<b>Como aspectos claves para su ejecución</b> .....	6
6.2.3.	<b>Como instrumentos de verificación</b> .....	6
6.3.	<b>Marco Legal</b> .....	7
6.4.	<b>Diagnóstico de necesidades</b> .....	8
6.4.1.	<b>Resultados</b> .....	9
6.4.2.	<b>Acciones de mejora según resultados</b> .....	12
6.4.3.	<b>Cobertura</b> .....	13
6.4.4.	<b>Obligaciones de los servidores</b> .....	13
6.4.5.	<b>Vigencia</b> .....	13
6.4.6.	<b>Estructura y ejecución</b> .....	13
7.	Riesgos .....	15
8.	Indicadores.....	15
9.	CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2025.....	17
10.	ANEXO BALANCE DE VIDA.....	23

 <b>Defensa Jurídica del Estado</b>		<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2025</b>	Código: GH-PN-04 Versión: 12 Pág.: 3 de 27
---	---	--	--

## 1. INTRODUCCION

Se entiende como bienestar en el ámbito laboral todo lo que favorezca la calidad de la vida laboral de las personas, reconociéndolas en otros de sus roles, como el familiar o social. En este sentido nos ocupamos de un ser humano que es parte de un entorno laboral, familiar y social, entre otros. Esto es lo que entendemos como bienestar integral.

De acuerdo con lo anterior, la Agencia tiene como propósito aportar en el bienestar integral de sus servidores y familias, contribuyendo a su calidad de vida, balance vida laboral y personal.

A través del Plan de Bienestar, se desarrollan diferentes líneas de trabajo que están constituidas por actividades y programas claramente articulados, dirigidos a los servidores de la Agencia y sus familias, según sea el caso. Este es complementario a los beneficios y servicios a los que se puede acceder a través de las entidades de seguridad social o caja de compensación.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

El Plan de Bienestar de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado para la vigencia 2025, busca favorecer la calidad de vida de nuestros servidores y sus familias, aportar en el balance adecuado de la vida personal y laboral y a su vez, favorecer un ambiente laboral motivador y propicio para el crecimiento personal y profesional.

### 2.2. Objetivo Específico

- Favorecer la salud física y mental de nuestros servidores y sus familias, a través de acciones de promoción y prevención, apoyadas por los programas y los servicios que prestan los organismos como las entidades de seguridad social, entre otras.
- Desarrollar acciones que fortalezcan la cultura organizacional en el marco del código de integridad, los valores que lo componen generando comportamiento con altos estándares éticos, buen trato, compromiso institucional y sentido de pertenencia con la entidad.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

 <b>Defensa Jurídica del Estado</b>		<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2025</b>	Código: GH-PN-04 Versión: 12 Pág.: 4 de 27
--	---	--	--

- Desarrollar estrategias que favorezcan el equilibrio entre los diferentes roles que desempeñan nuestros servidores, contribuyendo con su bienestar con flexibilidad de tiempo y espacio.
- Facilitar la inclusión de la familia en las actividades que así lo permitan potencializando los efectos deseados.
- Implementar estrategias de bienestar por medios presenciales o virtuales, según su pertenencia.
- Aprovechar los beneficios que se pueden dar a partir del Plan de Incentivos 2025, incrementando el potencial de participación en las actividades previstas y por supuesto, en los beneficios esperados de las mismas.

### 3. ALCANCE

Este Plan estará vigente a partir de su aprobación y durante el año 2025. Al cierre de este se realizarán las evaluaciones al mismo y se actualizará el inventario de necesidades como insumos fundamentales para las futuras vigencias.

### 4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

**Alternancia:** opción que permite desarrollar la labor del servidor en su casa u oficina de acuerdo con las directrices vigentes.

**Código de Integridad:** establece los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos de la Agencia, siendo compuesto por 7 valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, solidaridad y pasión por la excelencia).

**FURAG:** Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión.

**Incentivo:** estímulo planeado acorde con un comportamiento esperado, que genera un resultado satisfactorio y está alineado con los valores institucionales

**PHVA:** planear, hacer, verificar, actuar. Ciclo con el que se desea la mejora continua, aplicando de manera ordenada estas 4 etapas.

**Salario emocional:** retribución no económica, que busca satisfacer las necesidades psico-socioafectivas del servidor, que tiene un impacto directo en el bienestar emocional y al tiempo repercute directamente en su rendimiento y productividad

### 5. RESPONSABILIDADES

 <b>Defensa Jurídica del Estado</b>		<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2025</b>	Código: GH-PN-04 Versión: 12 Pág.: 5 de 27
--	---	--	--

Corresponde a la Coordinación del Grupo Interno de Gestión de Talento Humano realizar la formulación, seguimiento, control y ejecución del Plan.

## 6. DESARROLLO

### 6.1. Política de Talento Humano

El Área de Talento Humano de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, dentro de los diferentes planes bajo su responsabilidad y en el marco de una cultura fundamentada en su código de integridad, considera como política y criterios identificadores de la misma:

- búsqueda y reconocimiento de la excelencia.
- procura del bienestar integral.
- fortalecimiento de la motivación y el sentido de pertenencia.
- optimización de los recursos disponibles.

### 6.2. Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar)

Teniendo como fundamento el compromiso con la mejora continua dentro del proceso de elaboración del Plan de Bienestar de cada anualidad se tendrá en cuenta:

#### 6.2.1. Como insumos para su elaboración

- Plan Estratégico 2023-2026 Versión 3
- Plan de Acción Institucional PAI 2025
- FURAG
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
- Diagnóstico de necesidades que se hará consultando a los servidores de la Agencia en este sentido.
- Recomendaciones de la alta dirección para su elaboración recogidas a través de consulta.
- Resultados y parámetros de medición establecidos según FURAG 2024.
- Revisión de nuevas tendencias, Benchmarking y buenas prácticas en materia de bienestar.
- Estos insumos harán parte de la evaluación anual del Plan de Bienestar.

#### 6.2.2. Como aspectos claves para su ejecución

- Comunicación:
  - Posterior a la aprobación el Plan de Bienestar este será publicado y divulgado a través de la Intranet y el correo institucional, permitiendo conocer la estructura de este y las áreas que abordará.
    - De manera periódica y oportuna se publicarán las actividades concretas que se realizarán, buscando con esto garantizar la participación de todos los servidores.
  - Publicación periódica de los beneficios asociados al mismo, para su conocimiento y un mejor aprovechamiento.
  - Para el propósito se utilizarán las actividades y herramientas disponibles, como son: intranet, correo electrónico, actividades de Inducción y Reinducción, entre otras.
- Flexibilidad:

Dentro del Plan de Bienestar se establecen objetivos y áreas de trabajo para el cumplimiento de estos. No obstante, es necesario para su cumplimiento se cuente con un margen de acción que permita realizar ajustes en su marcha en la medida en que las circunstancias lo requieran, sin que se desvirtúen sus fines. De acuerdo con lo anterior el cronograma de ejecución:

  - Incorpora el área o tema del que se ocupara de manera general, dándose el detalle de este posteriormente y de acuerdo con las gestiones realizadas.
  - Cada tema se cita dentro de un rango de tiempo para su ejecución y no con una fecha específica.
  - El desarrollo de las actividades se puede dar de manera presencial, virtual o en alternancia y esto dependerá de las disposiciones establecidas para el momento. En todo caso y de haber opción en este sentido, se valorará cuál de las alternativas es la más favorable para el momento.

#### 6.2.3. Como instrumentos de verificación

- Posterior a la ejecución de algunas de sus actividades, se evaluará su impacto y se incorporaran las mejoras del caso.
- Semestralmente se realizará una evaluación de la marcha del plan, implementándose las mejoras a que haya lugar.
- Posterior a la ejecución del Plan de Bienestar 2025 se realizará evaluación de todo el proceso y los logros obtenidos (dentro de esta se considerarán lo citado como insumos requeridos para su elaboración). Estos resultados serán documentados e incorporados como mejoras en el Plan del siguiente año.

 <b>Defensa Jurídica del Estado</b>		<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2025</b>	Código: GH-PN-04 Versión: 12 Pág.: 7 de 27
--	---	--	--

### 6.3. Marco Legal

El Plan de Bienestar esta soportado en las siguientes normas:

- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.
- Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: *"Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."*
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. El Título 10 hace referencia al Sistema de Estímulos que debe organizar las entidades, a través de Programas de Bienestar.
- Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.5.5.53 establece que en los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial se podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
- De igual manera, el artículo 2.2.5.5.54 fomenta al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.
- Decreto 1499 de 2017: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, dimensión de talento humano.
- Ley 1857 de 2017, que modifica la ley 1361 de 2009, cuyo objeto es "fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo

fundamental de la sociedad”

- Ley 1952 de 2019, en los numerales 4 y 5 del artículo 37, se 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: participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; de igual manera, debe disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- Ley 1960 de 2019 que en su artículo 3, modifica el artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, incorporando el literal g), el cual quedará así: "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. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."
- Ley 2088 de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1662 de 2021 por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.
- Ley 2191 de 2022 por medio de la cual se regula la desconexión laboral.

#### **6.4. Diagnóstico de necesidades**

La pertinencia del Plan de Bienestar 2025 se sustenta en la evaluación y análisis realizados a los datos arrojados por:

- Plan Estratégico 2023-2026 Versión 3
- Plan de Acción Institucional PAI 2025
- FURAG
- Matriz GETH
- Auditorías realizadas
- Recomendaciones de la alta dirección
- Encuesta realizadas durante la ejecución del plan de Bienestar 2024.
- Información recolectada durante el desarrollo del Plan de Bienestar 2024, concretamente como producto de la evaluación o de las observaciones de los servidores.

- Recomendaciones de la Comisión de Personal.
- Criterios identificadores del área de Talento Humano y otros aspectos determinados como relevantes dentro del área y susceptibles de ser incorporados en el desarrollo del presente plan.

#### 6.4.1. Resultados

- *Encuestas Plan de Bienestar y Estímulos 2024*
  - I. Entre el 30 de septiembre y el 2 de octubre de 2024 se consultó de manera formal a los servidores sobre sus observaciones, sugerencias y apreciaciones puntuales sobre el Plan de Bienestar y Estímulos 2024. En total se contó con 73 participaciones obteniéndose los siguientes resultados:
    - ✓ El 78% de los servidores afirma conocer el Plan de Bienestar y Estímulos 2024
    - ✓ El 80% de los servidores afirma que el Plan de Bienestar y Estímulos puede abordar algún aspecto o necesidad importante, citando entre otras:
      - Actividades de integración.
      - Mas actividades para la familia.
      - Cursos de artes y habilidades.
      - Mayor acceso a actividades culturales y deportivas.
      - Abordar temas de salud mental.
      - Incentivar la actividad física.
      - Incentivar la conciencia ambiental.
      - Ferias de emprendimiento.
      - Espacios adecuados para:
        - parqueaderos (gratis) o con tarifa preferencial.
        - para asearse luego de hacer deporte.
        - Para almorzar independiente del clima.
      - Acceso a snacks saludables
      - Buscar opciones que favorezcan la movilidad de todos.
      - Considerar el teletrabajo como alternativa para personas que viven lejos de la Agencia.
      - Más días de la semana para trabajar en casa.
      - Tener viernes con horario flexible o jornada continua para salir más temprano.
      - Buscar alternativas de compensación de tiempo más favorables.
      - Seguros para el vehículo, vivienda y vida.
      - Más espacios de integración y esparcimiento.
    - ✓ El 49% de los servidores se ha beneficiado de los convenios o alianzas que la Agencia tiene con diferentes entidades como el Programa Servimos.

- ✓ El 51% de los servidores desea que se den clases de baile en la Agencia.
- II. Entre el 14 y el 16 de febrero de 2024 se consultó a los servidores sobre la mejor alternativa de horario flexible, contando con 138 participaciones con las siguientes preferencias:
  - ✓ El 42% de los servidores prefieren el horario de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.
  - ✓ El 14% de los servidores expresan no necesitar alternativas al horario normal (8:00 a.m. a 5:00 p.m.).
  - ✓ El 14% de los servidores prefieren el horario de 9:00 a.m. a 6:00 p.m.
- III. El 31 de enero y el 6 de febrero de 2024
- IV. , se realizaron jornadas de socialización del Plan de Bienestar y Estímulos 2024 con la participación total de 75 servidores, con las siguientes observaciones de los participantes:
  - Habilitar duchas para quienes hacen uso de bicicleta.
  - Habilitar acceso al teletrabajo como incentivo a la excelencia.
  - Posibilidad de establecer incentivo a quienes se casen durante la vigencia del Plan

- *Recomendaciones de la alta dirección*

Durante el mes de septiembre y octubre se recogieron observaciones de la actual administración en cabeza de la Secretaría General de la Agencia, como fueron:

- ✓ Mejorar los espacios de trabajo de los servidores y áreas para su bienestar, descanso y recreación.
- ✓ Establecer convenios con entidades como el Ministerio de Cultura, para generar más espacios culturales y de recreación.
- ✓ Fortalecer los incentivos para los servidores, buscando favorecer su bienestar y el de sus familias.
- ✓ Incorporar actividades extramurales que favorezcan, incentiven y fortalezcan el sentido de pertenencia de los servidores.
- ✓ Establecer convenios con universidades nacionales con altos estándares académicos para facilitar el acceso de los servidores a programas de formación complementaria o de posgrado.
- *Planeación institucional (Plan Estratégico 2023 – 2026 Versión 3 y Plan de Acción Institucional PAI 2025)*

El Plan de Bienestar y Estímulos 2025 se encuentra enmarcado dentro del objetivo estratégico “Potenciar la transformación digital y la gestión por resultados dentro del sistema de gestión institucional”.

- *Comisión de Personal*

Durante la reunión del 25 de septiembre de 2024 la Comisión de Personal, planteó las siguientes sugerencias:

- ✓ Día del abuelo. Establecer un día descanso remunerado durante el mes de agosto para aquellos servidores que ostenten la condición de abuelos.
- ✓ Escuela de padres y madres apoyada por la Caja de Compensación.
- ✓ Apoyar educativamente a los hijos de los servidores en procesos de educación formal.
- ✓ Facilitar espacios de integración y responsabilidad familiar.
- ✓ Conceder 3 días de descanso remunerado a los servidores que contraigan matrimonio durante la vigencia del plan (por única vez).
- ✓ Fortalecer el apoyo a los prepensionados.
- ✓ Facilitar acceso a teletrabajo de madres gestantes (en estado de embarazo)
- ✓ Incentivar la actividad física y los hábitos saludables.
- ✓ En articulación con el SGSST facilitar espacios para atender la prevención del estrés, la ansiedad y la depresión.
- ✓ Fortalecer acceso a actividades artísticas y culturales
- ✓ Incentivar y reconocer la permanencia de los servidores en la Agencia desde el primer año y fortaleciendo el incentivo de quinquenio (un día de descanso remunerado al cumplir 1 año de permanencia en la Agencia, hasta los 4 años, 4 días de descanso remunerado por quinquenio cumplido y 2 días de descanso remunerado por cada año de permanencia a partir del sexto año, en la agencia exceptuando quinquenio)
- ✓ Establecer espacios adecuado para bienestar y descanso.
- ✓ Incentivar la participación en grupos de apoyo concediendo a sus integrantes un día descanso remunerada al semestre.

Todo lo citado en el apartado de Comisión de Personal es aprobado de manera unánime y validado con la Coordinadora de Talento Humano y la Secretaría General, de acuerdo con lo cual se cita en el desarrollo del presente documento con su respectiva reglamentación

Sobre lo anterior, se aprobó únicamente, el reconocimiento público como incentivo clave.

- *Auditoría Interna 2024*

La auditoría interna 2024 resaltó la importancia de cumplir el cronograma establecido y soportar todo lo realizado.

- *Código de Integridad*

Durante el mes de diciembre de 2024 se realizó encuesta de apropiación del Código de Integridad con los siguientes resultados:

- 81 participantes
- 90% Conocen con claridad que el Código de integridad de la Agencia se adoptó mediante la Resolución No 108 de 2018.

- 95% Reconocen los 7 valores que conforman el Código de Integridad
- 96% identifican con claridad el valor del compromiso
- 98% identifican con claridad comportamientos asociados al valor de pasión por la excelencia.
- 91% de los servidores reconocen como actuar en primera instancia ante un conflicto de interés.
  
- *Participación en Plan de Bienestar y estímulos 2024:*
  - ✓ 103 actividades ejecutadas
  - ✓ Actividades con mayor participación:
    - Actividad de cierre de año (balance de gestión)
    - Torneo de bolos de amor y amistad
    - Halloween
    - Celebración del día del servidor público
    - Vacaciones recreativas
    - Novenas navideñas
    - Workshop
  
- *Ejecución 2024*

Aprovechamiento de los recursos asignados	<b>Eficiencia (recursos)</b> Presupuesto ejecutado del Programa de Bienestar 2024/Presupuesto asignado en las actividades del Programa Bienestar 2024	\$204.742.208/ \$206.742.208 *100% <b>Eficiencia =</b> <b>98.99%</b>
---	--	---

#### 6.4.2. Acciones de mejora según resultados

- Fortalecer las alternativas de salario emocional que claramente se describen en el Plan de Incentivos 2025.
- Establecer estrategias que favorezcan la unidad familiar
- Definir mecanismos que favorezcan el balance de vida entre la vida personal y laboral
- Incentivar los hábitos saludables
- Contar con espacios adecuados de bienestar y descanso
- Fortalecer alianzas estratégicas que faciliten la ejecución del Plan
- Mantener la complementariedad y sinergia entre el Plan de Bienestar y Estímulos y el Plan de Incentivos.
- Favorecer la salud mental de los servidores con actividades que propendan por ello

- Fortalecer las competencias digitales de los servidores.
- Definir actividades que favorezcan la integración y el trabajo en equipo
- Apoyar estrategias y actividades que favorezcan la convivencia en valores, así como una cultura de diversidad e inclusión.

#### 6.4.3. Cobertura

El Plan de Bienestar y Estímulos 2025 aplica a todos los servidores de la Agencia Nacional y sus familias, en el marco de lo establecido en la Ley 1960 de 2019 que en su artículo 3 "...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. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Aquellas actividades que motiven a la participación, el compromiso, el clima laboral, trabajo en equipo y recreación sin costo para la Agencia, se harán extensivas a los contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión.

#### 6.4.4. Obligaciones de los servidores

- Participar en las actividades programadas para los servidores de la Agencia en materia de Bienestar Social.
- Participar (con carácter obligatorio) en las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Comprometerse a cumplir los valores definidos dentro del Código de Integridad y participar de las actividades que se establezcan para su divulgación.

#### 6.4.5. Vigencia

El presente plan es anual, cuenta con el aporte de todos los servidores y entra en vigencia el 31 de enero de 2025.

#### 6.4.6. Estructura y ejecución

El Plan de Bienestar de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en procura de cumplir sus objetivos se ha estructurado así:

- Áreas de intervención
  - ✓ Área de Calidad de Vida Laboral.
  - ✓ Área de Protección y Servicios Sociales.

De acuerdo con lo establecido en 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 servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación*".

El área de Protección y Servicios Sociales contara con dos aspectos claves:

- ✓ Seguridad Social Integral

 <b>Defensa Jurídica del Estado</b>		<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2025</b>	Código: GH-PN-04 Versión: 12 Pág.: 14 de 27
--	---	--	---

Entendido como "es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el individual y la integración de la comunidad."<sup>1</sup>.

✓ Salud

En este sentido, la Agencia contribuye con la realización de programas y actividades, destinadas a fortalecer el entorno laboral, social, familiar y de salud de los servidores a través de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar. Lo anterior, a razón de lograr una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención que, en su campo específico, deben asumir los diferentes organismos.

- Ejes temáticos según Plan de Bienestar Nacional 2023-2026 V3.
  - ✓ Equilibrio Psicosocial
  - ✓ Salud Mental
  - ✓ Diversidad e Inclusión
  - ✓ Transformación Digital
  - ✓ Identidad y Vocación por el Servicio Público

**Estas áreas de intervención y ejes se desagregarán en el anexo "balance de vida" y en el cronograma del Plan, con el pleno compromiso de parte de la Agencia de favorecer el bienestar integral de todos los servidores para lo cual es fundamental conciliar la vida laboral con la vida personal.**

**Importante:**

- Este plan es totalmente flexible y las actividades se podrán desarrollar presencial, virtual o en alternancia y esto dependerá de las disposiciones establecidas para el momento.
- Independiente de las circunstancias y los ajustes que puedan requerirse todas las áreas que componen el Plan serán abordadas.
- Dada la ventaja que da la virtualidad en cuenta a poder involucrar a otros miembros de la familia en algunas actividades, se tendrá en cuenta este aspecto para potencializar y multiplicar los beneficios del proceso.
- Por otra parte, algunas actividades por sus características, solo se podrán realizar de manera presencial, con lo cual además de los beneficios

<sup>1</sup> Ley 100 de 1993. Preámbulo

inherentes a cada actividad en sí, se motivará la presencialidad con su ejecución.

## 7. RIESGOS

El plan de bienestar social y estímulos se identifica el posible riesgo "Incumplimiento en la ejecución del Plan de Bienestar", que podría llegar a impedir el cumplimiento del objetivo del mismo, este puede ser consultado en la herramienta del sistema integrado de gestión establecida por la Agencia.

## 8. INDICADORES

Para la medición del grado de avance del Plan de Bienestar y Estímulos 2025 se realizará a través del indicador que se encuentra alineado al PAI 2025:

NOMBRE	FÓRMULA	META
<u>Eficiencia en la ejecución del Plan:</u>  Porcentaje de implementación del plan de incentivos 2025	(Número de actividades ejecutadas/número de actividades programadas) *100	100%
<u>Eficiencia en la ejecución de recursos:</u>  Porcentaje de ejecución del presupuesto asignado para el plan de incentivos 2025	(Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado) *100	95%



## 9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2025

\*Actividades sujetas a la manifestación voluntaria de nuestros servidores de participar.

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2025																	
CICLO PHVA		ACTIVIDAD	ÁREA DE INTERVENCIÓN	ARTÍCULACIÓN CON BALANCE DE VIDA	EJE TEMATICO	MES											
P	H					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
X		<b>Aprobación y publicación Plan de bienestar y estímulos 2025</b>	Calidad de vida laboral	N/A	1 a 5	X											
	X	<b>Identidad, Transparencia y Vocación por el Servicio Público</b>	Calidad de vida laboral	10	3		1		2		2			2		1	
X		<b>Atención médica en la oficina</b>	Protección y servicios sociales	2			X		X		X		X		X		
X		<b>Desvinculación laboral asistida</b> (estrategias de preparación ante la desvinculación laboral por pensión u otro factor)	Calidad de vida laboral	3	1 a 3			2								2	
X		<b>Programa servimos</b> (presentación de beneficios del programa a cargo de las empresas vinculadas)	Protección y servicios sociales	4	4				X			X		X		X	

		<b>Actividades con y para la familia</b> (jornadas exclusivas de inclusión familiar dirigidas a hijos, padres o familia del servidor, según se el caso y que buscan incluir e integrar a los miembros de su entorno familiar). Ejemplo vacaciones, talleres, cometas, día de mascotas, caminatas, picnics	Protección y servicios sociales	5	1 a 5	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>X</b>		<b>Escuela de padres y madres</b> (Actividades dirigidas a los padres y madres con el ánimo de aportar en su labor de crianza)	Protección y servicios sociales	6	1 a 5	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>X</b>		<b>Salud mental</b> Para este propósito se realizarán sesiones de trabajo (como talleres, capacitaciones, entre otros) dirigidas a todos los servidores o grupos previamente definidos.	Protección y servicios sociales	8	1 y 2	<b>X</b>	<b>2</b>

		<b>Hábitos de vida saludable y recreación</b> Incluye: Convenio Gimnasio, Clases grupales, Eventos deportivos o de recreación, actividades de nutrición y comida saludable, lonchera saludable, semana de la salud semana de la salud	Calidad de vida laboral	9 y 13	1 a 4	<b>X</b>							
<b>X</b>		<b>Gerencia del cambio</b> Incluye reuniones Comisión de personal	Calidad de vida laboral	11	3	<b>X</b>							
<b>X</b>		<b>Gerencia del cambio:</b> <u>En línea con la transformación digital</u> Actividad orientadas a fortalecer las competencias digitales de los servidores, articuladas con el Plan Institucional de Capacitación PIC 2025	Calidad de vida laboral	11	5	<b>X</b>						<b>X</b>	

		<b>Espacio cultural</b> Con el fin de promover e involucrar a los servidores en temas culturales y artísticos se promoverán manifestaciones culturales o artísticas, supliendo la demanda creada en este sentido con alianzas con otras entidades o con talentos internos previamente convocados.	Transversal		12	3	<b>X</b>	<b>2</b>
<b>X</b>		<b>Programa de vivienda</b> (presentación de alternativas de vivienda y crédito para la misma a través de entidades como la caja de compensación)	Protección y servicios sociales		22	3	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>X</b>		<b>Gratitud y reconocimiento</b> (actividades destinadas a motivar, a agradecer y reconocer el aporte brindado por nuestros colaboradores al cumplimiento de los objetivos)	Calidad de vida laboral		25	1 a 3		<b>2</b>

		institucionales, que al menos incluirán: <u>Celebración del día del servidor público</u> y <u>premiación Plan de Incentivos</u> <u>Celebración de aniversario de la ANDJE</u>				
<b>X</b>	<b>Responsabilidad Social Empresarial</b> Con el propósito de incentivar la responsabilidad social empresarial y en aplicación de nuestros valores institucionales Donación de sangre Protección y cuidado del medio ambiente Donaciones Apoyo al emprendimiento	Protección y servicios sociales	30 a 33	3	<b>4</b>	
<b>X</b>	<b>Multiplicadores de talento*:</b> (Agrupa aquellas actividades que se adelantarán por talentos de la Agencia y que pueden ser educativas, deportivas, recreativas o culturales)	Protección y servicios sociales	Transversal	1 a 5	<b>X</b>	<b>X</b>

		Visita empresarial (visita de diferentes entidades presentando ofertas con valor agregado para nuestros servidores)	Protección y servicios sociales	Transversal	4	2	3	3	2				
	X	Celebración fechas especiales*	Transversal	Transversal	1 a 3		X	X	X	X	X	X	X
	X	Evaluación del Plan de Bienestar y estímulos				X		X		X		X	
	X	Acciones correctivas al plan				X		X		X		X	
	X	Evaluación anual Plan de Bienestar y estímulos											X
	X	Definición de acciones correctivas para Plan de Bienestar y estímulos 2025											X
X		Presentación propuesta inicial PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2025											X

EJE 1 Equilibrio psicosocial  
 EJE 2 Salud Mental  
 EJE 3 Convivencia social  
 EJE 4 Alianzas interinstitucionales  
 Transversal:  
 EJE 5 transformación digital



## 10. ANEXO BALANCE DE VIDA

### ✓ Calidad en el empleo

#### 1) Sala de lactancia

#### 2) Atención médica en la Agencia (2 por semestre)

Se contará con este servicio al menos 2 veces por semestre al que podrán acceder todos los servidores de la Agencia

#### 3) Desvinculación laboral asistida (4 en el año)

✓ Plan de preparación para retiro del servicio para pre-pensionados

De acuerdo con el artículo 2.2.10.7 Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral del Decreto 1083 de 2015, las entidades deben, entre otros, tener programas para preparar a los pre-pensionados del retiro del servicio (se apoyará a los servidores que están a 3, 5 y 10 años de pensión por edad, a revisar su historia laboral y gestionar, si es del caso, el cargo de las semanas cotizadas en lo que respecta a la Agencia; igualmente, se guiará al servidor con el respectivo Fondo de Pensiones, para la revisión de sus historias laborales). Se trabajará con el apoyo del Programa Servimos del DAFP, los fondos de pensiones y la Caja de Compensación Familiar.

✓ Preparación laboral asistida

Este procedimiento busca sensibilizar y preparar laboralmente a los servidores dado el riesgo de pérdida de empleo y previendo esta situación. Se plantearán actividades o cursos libres donde se generen estrategias en busca de un nuevo cargo u ocupación.

Se propiciarán espacios para que los servidores tengan herramientas que les permitan con facilidad acceder a nuevos empleos.

#### 4) Programa servimos

LA Agencia fomentará el Programa Servimos; una iniciativa que busca otorgar beneficios específicos y una amplia gama de bienes y servicios provistos por las propias entidades del Estado, bajo condiciones diferenciales. Todo ello con el propósito de aumentar el bienestar de nuestros servidores públicos.

#### 5) Actividades con y para la familia (2 en el año)

Adicional al día de trabajo con mis hijos o padres y también hay espacio para mi familia, se desarrollarán actividades que involucren a todo el núcleo familiar y que favorezcan la unión familiar.

#### 6) Escuela de padres y madres (al menos 4 actividades en el año)

Actividades dirigidas a los padres y madres con el ánimo de aportar en su labor de crianza

#### 7) Apoyo a la movilidad

Se cuenta con parqueaderos para carros y motos de manera gratuita y previo sorteo. Adicionalmente hay parqueadero para las bicicletas y salario emocional para sus usuarios (ver incentivo al uso de bicicleta).

En este apartado se seguirán valorando aspectos que favorezcan la movilidad de los servidores como la flexibilidad de tiempo (movilizarse en horas valle) y espacio (trabajo desde casa) o establecimiento de rutas.

**8) Salud Mental**

Como prioridad a atender dentro del área de la salud, la salud mental se abordará en consecuencia con los diagnósticos de salud de nuestros servidores y todos los reportes en este sentido, buscando aportar en su buen estado y considerando las limitantes legales en cuanto al papel que como entidad podemos asumir en este aspecto.

Para este propósito se realizarán sesiones de trabajo (como talleres, capacitaciones, entre otros) dirigidas a todos los servidores o grupos previamente definidos.

**9) Hábitos de vida saludable**

Bajo la premisa del bienestar integral se programarán actividades preventivas de salud, actividades de esparcimiento, recreación e integración familiar, generando una cultura organizacional adecuada; todo esto articulado con los programas de SG-SST. Entre las alternativas que se podrán abordar:

- ✓ Convenio Gimnasio
- ✓ Clases grupales
- ✓ Eventos deportivos o de recreación
- ✓ Actividades de lectura, cine, entre otros (puede ser a través de clubes)
- ✓ Actividades de nutrición y comida saludable
- ✓ Lonchera saludable
- ✓ Semana de la salud

Se buscarán alianzas estratégicas con entidades adicionales a la Caja de Compensación y la ARL, lo que generará como resultado, programas tales como: ejercicios, tamizajes, vacunación, campañas de prevención, masajes, etc.

**10) Identidad, Transparencia y Vocación por el Servicio Público:**

Dando cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, se adoptó el Código de Integridad mediante Resolución No. 108 del 28 de febrero de 2018. De esta forma, en el año 2025 se dará continuidad a la socialización, interiorización y aplicación del Código de Integridad y sus siete (7) valores, articulado con la guía y estrategia de conflicto de interés. La población objeto de estas actividades serán todos los colaboradores de la Agencia, entendidos estos como servidores públicos y contratistas.

**11) Gerencia del Cambio**

- ✓ Dentro de cada una de las dependencias se seguirá con los grupos primarios, los cuales se reunirán de acuerdo con el cronograma de sus labores para el seguimiento de tareas y la trasmisión de información oportuna de las novedades en la Agencia.
- ✓ Así mismo se dará continuidad a las reuniones mensuales de la Comisión de Personal y a los procesos de reinducción institucional.
- ✓ Los temas de transformación digital se abordarán en este apartado
- ✓ Se hará uso de los medios disponibles y las estrategias adecuadas para comunicar de manera oportuna las novedades de la Agencia.

 <b>Defensa Jurídica del Estado</b>	 <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2025</b>	Código: GH-PN-04 Versión: 12 Pág.: 25 de 27
--	--	---

## 12) Área Cultural

Con el fin de promover e involucrar a los servidores en temas culturales y artísticos se promoverán manifestaciones culturales o artísticas, supliendo la demanda creada en este sentido con alianzas con otras entidades o con talentos internos previamente convocados.

## 13) Área de Recreación

Busca fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos recreativos o deportivos, mejorando el estado físico y mental de cada uno de los servidores en su entorno laboral y familiar.

### ✓ **Conciliación trabajo familia\***

- 14) Día de la familia
- 15) Día del abuelo
- 16) Semana flexible
- 17) Descanso remunerado por matrimonio
- 18) Acceso preferencial al teletrabajo para madres gestantes
- 19) Más tiempo con mis hijos (semana de receso escolar)
- 20) Día de trabajo con mis padres o mis hijos
- 21) En la agencia también hay espacio para mi familia
- 22) Promoción de programas de vivienda

A través de la Caja de Compensación y el Fondo Nacional del Ahorro se divulgarán los proyectos de vivienda a los cuales pueden acceder los servidores públicos.

### ✓ **Incentivos\***

- 23) Incentivos a la excelencia
  - ✓ Mejores servidores
  - ✓ Mejores equipos de trabajo
- 24) Incentivos educativos
- 25) Salario emocional
  - ✓ Día de cumpleaños
  - ✓ Uso de bicicleta
  - ✓ Puente más largo
  - ✓ Reconocimiento a los logros personales
  - ✓ Servidores más antiguos (reconocimiento a la trayectoria)
  - ✓ Incentivos para promover la actividad física

### ✓ **Flexibilidad de tiempo\***

- 26) Semana flexible
- 27) Descanso compensado
- 28) Horario flexible

### ✓ **Flexibilidad de espacio**

- 29) Dinámicas de trabajo off office

✓ **Teletrabajo**

El 14 de noviembre de 2014, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, se adhirió al pacto por el Teletrabajo, dónde las partes expresaron su interés común en coordinar acciones conjuntas para establecer un plan de acción que permita generar un entorno favorable para implementar prácticas de Teletrabajo en entidades públicas y privadas.

Adoptada e implementada mediante la Resolución No 106 de 2019 y Resolución No 518 del 29 de julio de 2022

✓ **Trabajo en casa, alternancia y otras dinámicas similares**

Las actuales circunstancias que permiten el trabajo en casa obligan a hacer una revisión permanente del tema de acuerdo con lo cual la Agencia estará presta a ajustarse a las disposiciones que se establezcan en este sentido a la par con que estará en capacidad de proponer o implementar estrategias que en este marco faciliten la labor de nuestros servidores.

✓ **Responsabilidad Social Empresarial**

Con el propósito de incentivar la responsabilidad social empresarial y en aplicación de nuestros valores institucionales, la Agencia no es indiferente a las circunstancias actuales ante las cuestiones ambientales y las necesidades de personas en condiciones de vulnerabilidad. En este sentido la Agencia se compromete cuando menos a realizar acciones en los siguientes apartados.

30) Donación de sangre

Al menos una jornada de donación de sangre a través de una entidad del área de la salud.

31) Protección y cuidado del medio ambiente

En línea con la protección ambiental la Agencia desarrollara actividades en este sentido.

32) Donaciones

La Agencia incentivará la cultura del apoyo a otros a través de donaciones para lo cual facilitará espacios para que se dé la participación voluntaria en este tipo de iniciativas

33) Apoyo al emprendimiento

Espacio para emprendedores puedan ofrecer sus productos y servicios a los servidores de la Agencia

\*Su detalle se encuentra descrito en el Plan de Incentivos 2025.

**Aspectos claves de éxito**✓ **Espacios adecuados**

- Zona de bienestar
- Zona de descanso



- ✓ Apoyo interno y externo
  - Caja de compensación, ARL, EPSs y otras entidades como participantes en la ejecución de actividades.
  - Contrato de bienestar para asegurar la cobertura de todas las temáticas y ejes definidos dentro del plan.
- ✓ Alianzas y convenios con los cuales se tengan beneficios preferenciales para el acceso de nuestros servidores y sus familias en actividades de interés.
- ✓ Comunicación: canales adecuados y comunicación permanente y oportuna.
- ✓ Cumplimiento de compromisos (por ejemplo: acuerdos de teletrabajo, horario flexible, horario de trabajo, reuniones, desconexión laboral según la normatividad vigente).

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Luis Fernando Vanegas Martínez</b> Analista T2-06 de Gestión de Talento Humano	<b>Lissette Cervantes Martelo</b> Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano	<b>Diana Sofia Morales Rueda</b> Secretario General