



Defensa Jurídica del Estado



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS 2026

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO
ENERO 2026**

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO.....	3
2.1 Objetivo General	3
2.2 Objetivo Específico	3
3. ALCANCE.....	4
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	4
5. RESPONSABILIDADES.....	5
6. DESARROLLO.....	5
6.1 Política de Talento Humano.....	5
6.2 Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar)	5
6.2.1 Como insumo para su elaboración.....	5
6.3 Marco legal.....	6
6.4 Diagnóstico de necesidades	8
6.4.1 Resultados	8
6.4.2 Acciones de mejora según resultados	11
7. RIESGOS	14
8. INDICADORES.....	14
9. Cronograma del Plan de Bienestar Social y Estímulos 2026	15
10. Anexo Balance De Vida	16

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2026	Código: GH-PN-04 Versión: 13 Pág.: 3 de 20
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

1. INTRODUCCIÓN

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. OBJETIVO

2.1 Objetivo General

El Plan de Bienestar de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado para la vigencia 2026, 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.

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2026	Código: GH-PN-04 Versión: 13 Pág.: 4 de 20
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	--------------------------------------------------

- 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.
- 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 2026, 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 2026. 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

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.
- Fomento del Balance de Vida
- 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 insumo para su elaboración

- Plan Estratégico 2023-2026 Versión 3
- Plan de Acción Institucional PAI 2026
- FURAG
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
- Diagnóstico de necesidades (a partir de encuestas realizadas y aportes de los servidores durante la ejecución del Plan 2025).
- Recomendaciones de la alta dirección para su elaboración recogidas a través de consulta.
- 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.

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 expedían 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 2026 se sustenta en la evaluación y análisis realizados a los datos arrojados por:

- Plan Estratégico 2023-2026 Versión 3
- Plan de Acción Institucional PAI 2026
- 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

- I. Entre el 4 y el 9 de diciembre se consultó de manera formal a los servidores sobre sus observaciones, sugerencias y apreciaciones puntuales sobre el Plan de Bienestar 2025. En total se contó con 63 participaciones obteniéndose los siguientes resultados:

Nivel de cargo de los participantes

Directivo o asesor 25%

Profesional 54%

Técnico o asistencial 11%

- ✓ El 87% de los servidores afirma conocer el plan de incentivos.
- ✓ El 68% de los servidores afirma haberse beneficiado de alguno de los convenios o alianzas que tiene la Agencia a través del programa servimos u otro.
- ✓ Las actividades que más gustaron a los servidores fueron:
 - Actividades enfocadas a proteger la salud (charlas, consultas médicas).

- Halloween
 - Actividad de cierre de gestión.
 - Feria de emprendimiento
 - Apoyo educativo
- ✓ Las sugerencias dadas por los servidores para ser incorporadas dentro del Plan de Incentivos son:
- Fortalecer el trabajo en equipo
 - Actividades culturales
 - Aprovechar los servicios y actividades que ofrece la caja de compensación, como: talleres de manualidades, cursos de cocina, escuelas deportivas, entre otros.
 - Estrategias que faciliten la movilidad, sobre todo cuando esta se ve afectada por cuestiones externas.
- ✓ El día 2 septiembre y dentro del desarrollo de las actividades de la escuela de padres se Índigo sobre el nivel de satisfacción con la misma dando como resultado 4.78/5, logrando un gran reconocimiento en este apartado
- ✓ Durante el 7 de octubre y dentro del proceso de socialización e implementación del Modelo de Gestión efr el nivel de satisfacción con su implementación estuvo en 4.85./5, logrando un gran reconocimiento frente al mismo.

II. Recomendaciones de la alta dirección

Dentro de la encuesta al Plan de Incentivos 2025 las principales observaciones fueron:

- ✓ Fortalecer el trabajo en cuanto a valores
- ✓ Reconocimiento de las mascotas como parte de la familia
- ✓ Aprovechar más recursos y beneficios de la caja de compensación
- ✓ Implementar estrategias que favorezcan la movilidad de los servidores o reduzcan el impacto negativo que este tiene en algunos casos.

III. Planeación institucional (Plan Estratégico 2023 – 2026 Versión 3 y Plan de Acción Institucional PAI 2026)

El Plan de Bienestar y Estímulos 2026 se encuentra enmarcado dentro del objetivo estratégico “Potenciar la transformación digital y la gestión por resultados dentro del sistema de gestión institucional”.

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2026	Código: GH-PN-04 Versión: 13 Pág.: 10 de 20
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

IV. Comisión de Personal

Durante los meses de octubre y noviembre de 2025, se solicitó a la Comisión de Personal sus aportes para la construcción del Plan de Incentivos 2026, sin obtener respuesta al respecto.

V. Auditoría Interna 2025

La auditoría interna 2025 resaltó la importancia de cumplir el cronograma establecido y soportar todo lo realizado.

VI. Código de Integridad

Durante el mes de diciembre de 2025 se realizó encuesta de percepción y apropiación del Código de Integridad con los siguientes resultados:

- 46 participantes
- El 100% de los consultados afirma:
 - “me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos”.
 - “Cuando decidí ser servidora o servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad”.
 - “Como servidora o servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita”.
- El 80% de los consultados reconoce los 7 valores del código de integridad.
- El 90% reconoce los tipos de conflicto de interés existentes.
- El 87% identifica de manera adecuada el mecanismo para declararse impedido ante un conflicto de interés.

De la misma manera en cumplimiento del principio de transparencia (ley 2013 de 2019 y decreto 830 de 2021) y en el marco del PETH, se realizan los controles respectivos a la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés de los servidores del nivel directivo, así como lo pertinente a las Personas Exuestas Políticamente PEP.

VII. Participación en Plan de Bienestar y estímulos 2025:

- ✓ 83 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
 - Escuela de padres y madres
 - Implementación de Modelo de Gestión Empresa Familiarmente Responsable efr

VIII. Ejecución 2025

Aprovechamiento de los recursos asignados	Eficiencia (recursos) Presupuesto ejecutado del Programa de Bienestar 2025/Presupuesto asignado en las actividades del Programa Bienestar 20	\$250.000.000/ \$250.000.000*100% Eficiencia = 100.00%
-------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

6.4.2 Acciones de mejora según resultados

Se entienda que el Plan de Bienestar y Estímulos cumple con su objetivo de favorecer el balance de vida personal y laboral y la propuesta es fortalecer las medidas que favorecen este objetivo. Así se evidencia en las encuestas realizados donde se reconoce la fortalece de los mismos y el nivel de satisfacción supera los 4/5 puntos.

En este sentido se plantea como adicional a lo vigente durante 2025, otorgar un detalle de bienvenida a todos los servidores que se incorporen a partir del 1 de enero de 2026 en congruencia con incentivar el sentido de pertenencia hacia la agencia desde el primer día de permanencia en ella.

6.4.3 Cobertura

El Plan de Bienestar y Estímulos 2026 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

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2026	Código: GH-PN-04 Versión: 13 Pág.: 12 de 20
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

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 a partir de su publicación que en todo caso será a más tardar el 31 de enero de 2026.

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

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."¹.

✓ 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

¹ Ley 100 de 1993. Preámbulo

realizar de manera presencial, con lo cual además de los beneficios 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 2026 se realizará a través del indicador que se encuentra alineado al PAI 2026:

NOMBRE	FÓRMULA	META
<u>Eficiencia en la ejecución del Plan:</u> Porcentaje de implementación del plan de incentivos 2026	(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 2026	(Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado) *100	95%

9. Cronograma del Plan de Bienestar Social y Estímulos 2026

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

				CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS 2026												
CICLO PHVA	ACTIVIDAD	ÁREA DE INTERVENCIÓN	ARTICULACIÓN CON BALANCE DE VIDA	EJE TEMÁTICO	MES											
					E	F	M	A	M	J	U	G	S	O	N	D
X	Aprobación y publicación Plan de bienestar y estímulos 2026	Calidad de vida laboral	N/A	1 a 5	X											
X	Identidad, Transparencia y Vocación por el Servicio Público	Calidad de vida laboral	10	3		1		2		2		1				
X	Atención médica en la oficina	Protección y servicios sociales	2			X		X		X		X		X		
X	Desvinculación laboral asistida (estrategias de preparación ante la desvinculación laboral por pensión u otro factor)	Calidad de vida laboral	3	1 a 3			2			2						
X	Programa servimos (presentación de beneficios del programa a cargo de las empresas vinculadas)	Protección y servicios sociales	4	4			X			X		X		X		
X	Actividades con y para la familia (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			X									
X	Salud mental 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			X									2
X	Hábitos de vida saludable y recreación 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	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
X	Gerencia del cambio Incluye reuniones Comisión de personal	Calidad de vida laboral	11	3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
X	Gerencia del cambio: En línea con la transformación digital Actividad orientadas a fortalecer las competencias digitales de los servidores, articuladas o incorporadas en el Plan Institucional de Capacitación PIC 2026	Calidad de vida laboral	11	5			X									X
X	Espacio 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.	Transversal		12	3			X								X
X	Programa de vivienda (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			X									
X	Gratitud y reconocimiento (actividades destinadas a motivar, a agradecer y reconocer el aporte brindado por nuestros colaboradores al cumplimiento de los objetivos institucionales, que al menos incluirán: Celebración del día del servidor público y premiación Plan de Incentivos Celebración de aniversario de la ANDJE	Calidad de vida laboral		25	1 a 3					2						
X	Responsabilidad Social Empresarial 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											4
X	Multiplicadores de talento*: (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			X								X
X	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		1 a 3		X	X			X	X	X				X
X	Evaluación del Plan de Bienestar y estímulos												X			
X	Acciones correctivas al plan											X				
X	Evaluación anual Plan de Bienestar y estímulos															X
X	Definición de acciones correctivas para Plan de Bienestar y estímulos 2027															X
X	Presentación propuesta inicial PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS 2027															X

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

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2026	Código: GH-PN-04 Versión: 13 Pág.: 17 de 20
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

labor de crianza

7) Apoyo a la movilidad

Se cuenta con parqueaderos para carros y motos de manera gratuita según disponibilidad. Hay acceso preferencial para madres gestantes y servidores con discapacidad.

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.

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 2026 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 reincidencia 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.
- ✓ Establecimiento de un café con... Espacios cercanos para conversar con los líderes, compartir ideas y fortalecer la confianza.
- ✓ Establecimiento de Plan Padrino...Cada nuevo servidor contará con un padrino que le acompañará en su proceso de adaptación, facilitando su integración a la cultura y dinámicas de la Agencia

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, donde 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

- ✓ Jornada hibrida, jornada comprimida y otras dinámicas de flexibilidad.

Este aspecto esta sujeto a valoración permanente 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

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).
- ✓ Articulación cono Modelo de Gestión de Empresa Familiarmente Responsable efr.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Luis Fernando Vanegas Martínez Gestor	Lissette Cervantes Martelo Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano	Diana Sofia Morales Rueda Secretaria General