

AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN (ARN)

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

BOGOTÁ D.C. ENERO DE 2025

CONTENIDO

1. ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
2. MARCO NORMATIVO	5
3. TÉRMINOS	6
4. OBJETIVOS	8
4.1. Objetivo General	8
4.2. Objetivos Específicos	8
5. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	9
5.1. Ficha Técnica	9
5.2. Resumen sociodemográfico	9
5.3. Valoración de actividades	11
5.4. Diagnóstico de necesidades	21
5.5. Valoración de servicios de Caja de Compensación Familiar	26
6. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	27
7. PLAN DE INCENTIVOS	34
7.1. Lineamientos	34
8. CRÉDITOS CONDONABLES PARA EDUCACIÓN FORMAL	37
9. INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS	38
9.1. Normas y Políticas sobre Integridad y Conflicto de Interés	38
9.2. Acciones	39
10. ENTREGABLES	40
11. INDICADORES	40
12. METAS	40
13. RECURSOS	41
14. ANÁLISIS DE RIESGOS	41

1. ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN promueve el desarrollo integral de su talento humano, alineándose con el principio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, que lo considera como el activo más importante de las entidades del sector público, facilitando así el logro de la gestión y el cumplimiento de los objetivos misionales.

La ARN es consciente de que, para lograr la efectividad de su misión, debe avanzar en la implementación de estrategias que generen motivación, bienestar y el mejoramiento de las condiciones laborales de sus empleadas y empleados públicos. Por ello, para esta vigencia, se espera lograr que se sientan orgullosas y orgullosos de trabajar en esta Entidad y contribuir con satisfacción de cada integrante de este gran equipo de trabajo y sus familias.

Seguiremos implementando acciones alineadas al compromiso del Gobierno Nacional para promover un ambiente laboral saludable, afianzar el sentido de pertenencia y el bienestar, lo que conllevará a contar con entornos físicos saludables, equilibrio entre la vida laboral y personal, y avanzar con el impulso de incentivos y reconocimientos de todas y todos los empleados públicos de la ARN; esto, en concordancia con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, que invita al fomento de una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor, dependiendo de la misionalidad y particularidad de cada entidad del sector público (DAFP, 2018).

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la ARN a su vez, busca propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo de la identidad, participación, eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño, implementando acciones que agreguen valor al desarrollo de las actividades laborales de sus empleadas y empleados y, por ende, en beneficio de la Entidad y de la ciudadanía, al mismo tiempo que busca desarrollar valores de integridad y contribuir al mejoramiento de la percepción del bienestar de las y los empleados públicos y sus familias.

Estos aspectos han generado ajustes importantes desde el Gobierno Nacional, reflejados en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y que complementan el Sistema de Estímulos de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, que tienen como objetivo contribuir a la mejora de las condiciones laborales y su relación con la vida personal y familiar de las y los servidores públicos que se encuentran en el Plan Estratégico de Talento Humano y que por norma deben ser acogidos por las entidades públicas, permitiendo que se tenga una alineación institucional y una optimización del valor público y de la percepción del mismo al interior de las entidades y de la ciudadanía en general.

Como parte de estos cambios, se incluyen ejes temáticos que propician, no solamente la calidad de vida personal, laboral y familiar de las y los empleados públicos, sino también que

implementen los objetivos de desarrollo sostenible, con el fin de planificar, estructurar y evaluar el plan de bienestar.

Así las cosas, los diagnósticos y expectativas manifestadas por las y los empleados permitieron identificar las líneas de acción a desarrollar para la vigencia 2025, generando mayor receptividad y participación de las y los servidores y sus familias en las diferentes actividades planteadas para ejecutar durante el año.

Al mismo tiempo, en la elaboración del presente plan, se ha dado una importancia primordial a los acuerdos resultantes de las negociaciones sindicales. Estos acuerdos, fruto de un diálogo constructivo y de la búsqueda de consensos, coadyuvan al desarrollo de un entorno laboral justo, saludable y productivo. Por tanto, las estrategias y objetivos descritos en este documento no solo reflejan el compromiso de la ARN con el respeto y la implementación de los acuerdos alcanzados, sino que también son una muestra de la voluntad de la Agencia para integrar las perspectivas y demandas de todas y todos los empleados públicos de la Entidad. Este plan es, en esencia, un reflejo de equidad, inclusión y mejora continua de nuestras prácticas laborales en el marco de la implementación de la Política de Talento Humano y la Política de Integridad del MIPG.

Por ello, Talento Humano diseñó un plan tendiente a fortalecer los valores y la cultura organizacional, brindando herramientas a las y los empleados de la Entidad para desempeñar sus labores de forma más competitiva y mitigando los factores de riesgo identificados, mediante su ejecución. A través de la aplicación de diferentes metodologías, se busca generar proyección en los ámbitos personal, laboral, familiar y social, así como crear identidad y sentido de pertenencia.

Otro aspecto para tener en cuenta es la integridad en el servicio público, que requiere de la implementación de valores comunes y estándares concretos de conductas y comportamientos acordes con el desempeño y la particularidad de sus funciones. Por ello, se piensa en generar acciones continuas que se implementen por medio de la pedagogía y que tengan como resultado el fortalecimiento de las disposiciones institucionales, la dirección de las políticas de integridad y la prevención del conflicto de interés y el aseguramiento de la coordinación entre sus actores clave al interior de la Entidad.

Por esta razón, la ARN adopta la Política de Integridad, que busca mejorar la capacidad de la Entidad para cumplirle a la ciudadanía, incrementando su confianza y logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público, que a su vez generen resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso de la y el servidor público, mayor presencia en los territorios y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna. Es por ello que se pretende estimular la apropiación de dicha política en las actuaciones diarias y que se promuevan espacios para fortalecer los valores

de integridad, a través de realizar diferentes actividades que logren un impacto en la promoción y apropiación de estos.

Por último, cabe destacar que el Plan de Incentivos, será socializado a las y los empleados públicos, con el fin de que cuenten con la información relevante sobre el mismo, como tipos de incentivos, quiénes tienen derecho a la participación de estos, los requisitos de acceso, la medición del nivel de excelencia, la participación de los equipos de trabajo, los requisitos para la postulación de proyectos, entre otros. Esto con el fin de afianzar el conocimiento de las y los miembros de la Entidad y que, al mismo tiempo se cree una percepción de transparencia en los procesos liderados por Talento Humano y que se puedan contrastar con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para esta vigencia.

2. MARCO NORMATIVO

- Ley 489 de 1998 (Art. 26). Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional. - Estímulos a los empleados públicos.
- Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012) Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean (sic) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 894 de 2017. (Art. 7). Por la cual se dictan las normas en materia de empleo público– sistema de estímulos.
- Decreto 1083 de 2015 (Art.2.2.10.7) - Programas de bienestar de calidad de vida laboral
- Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.
- 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. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Circular conjunta del Ministerio del Trabajo y Función Pública No. 100-012-2023
- Directiva Presidencial No. 02 De 2023 "Directrices De Austeridad Hacia Un Gasto Público Eficiente"
- Decreto 444 de 2023 que establece el Plan de Austeridad para las entidades que pertenecen a la rama ejecutiva del orden nacional y que hacen parte del Presupuesto General de la Nación.
- Documento programa nacional de bienestar 2023-2030.

- Circular conjunta del Ministerio del Trabajo y Función Pública No. 100-004-2024. Cumplimiento de normas para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

3. TÉRMINOS

- *Bienestar laboral.* Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades. La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.
- *Calidad de vida.* De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS en 2019 la calidad de vida es definida como: la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.
- *Calidad de vida laboral.* La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- *Cambio Organizacional.* Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.
- *Cultura organizacional.* La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

- *Clima Laboral.* El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- *Incentivo.* Es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.
- *Protección y servicios sociales.* 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.
- *Riesgo Psicosocial.* La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial, las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Fuente. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.
- *Reconocimiento.* Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, debido a una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.
- *Sistema de estímulos.* Aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- *Valores.* Principios de acción que obedecen a las dinámicas cotidianas del servicio público. Orientan las acciones de los servidores públicos hacia una conducta digna, ética y transparente.

- *Honestidad.* Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre en favor del interés general.
- *Respeto.* Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- *Compromiso.* Soy consciente de la importancia de mi función como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.
- *Diligencia.* Cumpro los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- *Justicia.* Actúo con imparcialidad y garantizo los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Diseñar e implementar actividades, iniciativas y estrategias de bienestar laboral, que contribuyan al desarrollo integral y mejoramiento de la calidad de vida laboral de las y los empleados públicos y sus familias.

4.2. Objetivos Específicos

- Implementar acciones encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las y los empleados públicos y sus familias.
- Generar estrategias y espacios de atención y prevención que promuevan la adopción de hábitos y estilos de vida saludables y el cuidado de la salud mental de las y los servidores públicos de la Entidad.
- Crear estrategias y acciones encaminadas al mejoramiento del clima laboral en los grupos internos de la Entidad.
- Fortalecer la cultura organizacional mediante la apropiación de las conductas asociadas a los valores institucionales en función de una cultura de servicio, que promueva la responsabilidad social, el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Implementar mecanismos relacionados con la transformación digital y el uso efectivo de las tecnologías de la información

- Promover la diversidad y la inclusión de las empleadas y empleados públicos, implementando estrategias de reconocimiento, respeto, equidad y trato digno.

5. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para diagnosticar las necesidades e intereses en materia de bienestar de las y los empleados públicos de la Entidad, se aplicó una encuesta virtual a través de Google Forms desde el 5 de diciembre de 2024 y hasta el 20 de enero de 2025 y los resultados fueron utilizados como base para la planeación de las actividades de la presente vigencia. La encuesta se difundió mediante los canales de comunicación internos, entre las que se cuentan el Boletín Enlace ARN, Company Communicator, Microsoft Teams y correo electrónico, respectivamente, asegurando que todas y todos los empleados públicos tuvieran acceso al enlace para dar sus respuestas. Es así como, se consolidaron los principales requerimientos de actividades a programar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Tras la consolidación de la información resultante de la encuesta, se evidenció la participación de 233 empleadas y empleados de la Entidad, lo que corresponde al 73.97% del total de cargos provistos al momento de su lanzamiento (315).

5.1. Ficha Técnica

Resumen	
Fecha de aplicación	Del 5 diciembre de 2024 al 20 enero de 2025
Descripción poblacional	Empleadas y empleados de todos los niveles jerárquicos y tipos de vinculación (Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y Provisionalidad).
Total de respuestas	233
Porcentaje de respuesta	73.97%

5.2. Resumen sociodemográfico

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

<i>Característica</i>	<i>Descripción</i>	<i>Número de respuestas</i>	<i>Porcentaje</i>
Nivel de empleo	Directivo	3	1%
	Asesor	11	5%
	Profesional	133	57%
	Técnico	84	36%
	Asistencial	2	1%
Sexo	Mujer	134	58%
	Hombre	99	42%
	Intersexual	0	0%
Rango de edad	18 a 28 años	5	2%
	29 a 44 años	150	64%
	45 a 49 años	40	17%
	50 a 59 años	29	13%
	60 o más años	9	4%
Estado civil	Casada/o	76	33%
	Soltera/o	93	40%
	Unión Libre	48	21%
	Divorciada/o o Separada/o	15	6%
	Viuda/o	1	0%
¿Tiene alguna discapacidad?	Si	7	3%
	No	226	97%
Número total de hijas/o	1	65	44%
	2	70	47%
	3	12	8%
	4	1	1%
	5 en adelante	0	0%
Tiene a su cargo el cuidado de personas con condiciones diversas	Si	43	18%
	No	190	82%
¿Tiene mascotas?	Si	126	54%
	No	107	46%
Nivel de satisfacción con las condiciones laborales	Completamente satisfecha/o	54	23%
	Satisfecha/o	146	63%
	Ni satisfecha/o Ni insatisfecha/o	20	9%
	Insatisfecha/o	13	5%

Sobre los medios de comunicación y difusión disponibles en la Entidad y utilizados para dar a conocer los planes y actividades relacionados con Bienestar e incentivos, se obtuvo la siguiente información:

5.3. Valoración de actividades

Difusión y medios de comunicación internos			
Ítem	Descripción	Calificación/ Clasificación	Porcentaje
Medio más efectivo de comunicación	Boletín Enlace ARN	2 más votada	56%
	Company Communicator	1 más votada	65%
	Correo institucional	4 más votada	43%
	Intranet	6 más votada	28%
	Grupos internos de WhatsApp	3 más votada	50%
	Voz a Voz	5 más votada	34%
Valoración	Pertinencia en el contenido asociado a las actividades y gestiones de bienestar	4	53%
	Oportunidad en la publicación de las piezas comunicativas asociadas	4	47%
	Claridad en el contenido asociado	4	53%
	Suficiencia de información en el contenido asociado	4	50%
	Efectividad de los medios por los que se comparte el contenido asociado	4	55%
	Relevancia en la toma de decisiones asociadas al aprovechamiento de los beneficios, actividades y gestiones	4	51%
Sugerencias	Medios de comunicación adicionales	Piso a piso, cápsulas de bienestar, cronogramas mensuales, carteleras físicas o en los TV, Viva Engage, grupo interno de WhatsApp.	

Teniendo en cuenta la información anterior, se continuará haciendo uso de los medios de comunicación más visitados por las y los empleados de la Entidad. Además, en articulación con la Oficina Asesora de Comunicaciones, se buscará la forma de incentivar el uso de nuevas

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
---	---

herramientas de difusión. Al mismo tiempo, se tendrán en cuenta las sugerencias de canales alternativos, con el fin de aumentar la participación y el interés por las actividades programadas.

Política de Salario Emocional y forma de acceso a beneficios			
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>Número de respuestas</i>	<i>Porcentaje</i>
Conocimiento de la Resolución de Salario Emocional	Si	201	86%
	No	32	14%
Conocimiento de la forma de acceso a beneficios	Si	197	85%
	No	36	15%
Conocimiento del uso del Aplicativo de Beneficios Laborales	Si	225	97%
	No	8	3%

La valoración de percepción y el conocimiento que se tiene frente a la Política de Salario Emocional es, en promedio, del 85%. A su vez, los conocimientos sobre los mecanismos de solicitud y el Aplicativo de Beneficios Laborales están muy bien valorados por la mayoría de las y los participantes de la encuesta.

Código de Integridad			
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>Número de respuestas</i>	<i>Porcentaje</i>
Conocimiento del Código de Integridad	Si	226	97%
	No	7	3%
Conocimiento de los valores del Código de Integridad	Si	227	97%
	No	6	3%

El código de integridad es fundamental para garantizar la transparencia y la ética en todas las actividades de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN). Su importancia radica en promover un comportamiento honesto y responsable entre todas las empleadas y empleados. Actualmente, la apropiación del código de integridad en la ARN es del 97%, lo que refleja un alto nivel de compromiso y adherencia a estos principios por parte del personal.

Valoración de Actividades de Bienestar durante la vigencia 2024
--

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

<i>Ítem</i>	<i>Percepción/Valoración</i>	<i>Número de respuestas</i>	<i>Porcentaje</i>
Modalidad de disfrute del día de la familia	Muy Satisfecha/o	135	58%
	Satisfecha/o	76	33%
	Moderadamente satisfecha/o	12	5%
	Poco satisfecha/o	7	3%
	Insatisfecha/o	3	1%
Promueve integración entre empleadas/os	Si	162	70%
	No	71	30%
Eje 1: Equilibrio Psicosocial			
Nivel de satisfacción: (1=muy mal, 2=Mal, 3=regular, 4=bueno, 5=excelente, N/A)			
Actividad física, deportiva y recreativa			
Programa Muévete Saludablemente en la ARN	1	12	5%
	2	12	5%
	3	34	15%
	4	49	21%
	5	30	13%
	N/A	96	41%
Tenis de mesa	1	18	8%
	2	13	5%
	3	23	9%
	4	35	10%
	5	20	15%
	N/A	124	53%
Fútbol	1	17	7%
	2	8	4%
	3	17	7%
	4	20	9%
	5	12	5%
	N/A	159	68%
Rana	1	17	7%
	2	9	4%
	3	24	10%
	4	31	14%
	5	24	10%
	N/A	128	55%
Bolos	1	20	9%
	2	6	3%
	3	16	7%

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

	4	29	12%
	5	35	15%
	N/A	127	54%
Juegos de la Función Pública	1	22	9%
	2	11	5%
	3	14	6%
	4	17	7%
	5	22	10%
	N/A	147	63%
Carrera 5K	1	18	8%
	2	5	2%
	3	11	5%
	4	33	14%
	5	48	20%
	N/A	118	51%
Caminata Ecológica	1	22	9%
	2	8	3%
	3	14	6%
	4	27	12%
	5	34	15%
	N/A	128	55%
Jornada Saludable Familiar	1	22	9%
	2	7	3%
	3	13	6%
	4	28	12%
	5	30	13%
	N/A	133	57
Eventos artísticos y culturales			
Ferias de emprendimiento	1	18	8%
	2	6	2%
	3	20	8%
	4	39	17%
	5	48	21%
	N/A	102	44%
Talleres de cocina	1	28	12%
	2	20	9%
	3	26	11%
	4	37	16%
	5	35	15%

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

	N/A	87	37%
Semana Cultural	1	19	8%
	2	10	4%
	3	18	8%
	4	43	19%
	5	33	14%
	N/A	110	47%
Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral			
Teletrabajo	1	7	3%
	2	4	2%
	3	8	3%
	4	27	12%
	5	115	49%
	N/A	72	31%
Horario Flexible	1	5	2%
	2	1	0%
	3	11	5%
	4	42	18%
	5	138	59%
	N/A	36	16%
Día de la familia	1	2	1%
	2	1	0%
	3	12	5%
	4	37	16%
	5	169	73%
	N/A	12	5%
Día de la niñez	1	11	5%
	2	7	3%
	3	14	6%
	4	27	12%
	5	47	20%
	N/A	127	54%
Vacaciones recreativas	1	16	7%
	2	5	2%
	3	15	6%
	4	20	9%
	5	44	19%
	N/A	133	57%
Halloween	1	14	6%

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

	2	10	4%
	3	25	11%
	4	40	17%
	5	64	28%
	N/A	80	34%
Actividades de la calidad de vida laboral			
Día de la y el Servidor Público	1	20	9%
	2	20	9%
	3	32	14%
	4	57	24%
	5	59	25%
	N/A	45	19%
Día de la Paz	1	17	7%
	2	14	6%
	3	41	18%
	4	56	24%
	5	58	25%
	N/A	47	20%
Disfrute del día de cumpleaños	1	5	2%
	2	4	2%
	3	9	4%
	4	31	13%
	5	174	75%
	N/A	10	4%
Talleres de Clima Laboral	1	21	9%
	2	19	8%
	3	30	13%
	4	66	28%
	5	55	24%
	N/A	42	18%
Actividades para prepensionados	1	7	3%
	2	3	1%
	3	14	6%
	4	18	8%
	5	26	11%
	N/A	165	71%
Eje 2: Salud Mental			
Aplicación de baterías de riesgo psicosocial	1	16	7%
	2	13	6%

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

	3	33	14%
	4	77	33%
	5	45	19%
	N/A	49	21%
Charlas sobre el cuidado de la salud mental	1	10	4%
	2	7	3%
	3	36	15%
	4	88	38%
	5	67	29%
	N/A	25	11%
Estrategia Cuidando tu Salud Emocional	1	9	4%
	2	10	4%
	3	36	15%
	4	79	34%
	5	64	28%
	N/A	35	15%
Semana de la Salud y el Bienestar	1	9	4%
	2	10	4%
	3	41	18%
	4	73	31%
	5	61	26%
	N/A	39	17%
Eje 3: Diversidad e Inclusión			
Reconocimiento a las mujeres y diversidades en fechas conmemorativas	1	7	3%
	2	6	3%
	3	31	13%
	4	65	28%
	5	81	35%
	N/A	43	18%
Día de la madre	1	20	9%
	2	11	5%
	3	29	12%
	4	42	18%
	5	66	28%
	N/A	65	28%
Día del padre	1	25	11%
	2	11	5%
	3	28	12%
	4	30	13%

	5	55	23%
	N/A	84	36%
Charlas y talleres enfocados en la identificación	1	12	5%
	2	8	4%
	3	33	14%
	4	54	23%
	5	37	16%
	N/A	89	38%
Detección y prevención de situaciones asociadas a la violencia física, psicológica y/o acoso sexual, laboral y otros relacionados.	1	9	4%
	2	7	3%
	3	31	13%
	4	80	34%
	5	70	30%
	N/A	36	16%
Eje 4: Transformación digital			
Taller sobre transformación digital	1	8	3%
	2	11	5%
	3	25	11%
	4	59	25%
	5	43	19%
	N/A	87	37%
Curso de análisis de datos	1	9	4%
	2	9	4%
	3	26	11%
	4	48	20%
	5	46	20%
	N/A	95	41%
Eje 5: Identidad y vocación de servicio			
Participación en actividad sobre sentido de pertenencia	1	8	4%
	2	7	3%
	3	35	15%
	4	58	25%
	5	52	22%
	N/A	73	31%
Cierre de gestión	1	15	6%
	2	11	5%
	3	31	13%
	4	46	20%
	5	76	33%

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

	N/A	54	23%
Programa de estímulos, incentivos y reconocimientos			
Reconocimiento a las y los mejores empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción	1	13	6%
	2	26	11%
	3	34	15%
	4	52	22%
	5	79	34%
	N/A	29	12%
Mejores equipos de trabajo	1	16	7%
	2	17	7%
	3	34	15%
	4	54	23%
	5	78	33%
	N/A	34	15%
Descanso compensado	1	7	3%
	2	5	25%
	3	15	6%
	4	42	18%
	5	144	62%
	N/A	20	9%
Día del/a secretario/a	1	9	4%
	2	8	3%
	3	20	9%
	4	20	9%
	5	31	13%
	N/A	145	62%
Día del/a conductor/a	1	9	4%
	2	7	3%
	3	18	8%
	4	21	9%
	5	29	12%
	N/A	149	64%
Premios ARN	1	13	5%
	2	11	5%
	3	30	13%
	4	49	21%
	5	65	28%
	N/A	65	28%
Concurso porque estás a otro nivel	1	12	5%

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

	2	11	5%
	3	21	9%
	4	32	14%
	5	35	15%
	N/A	122	52%
Créditos condonables ICETEX	1	16	7%
	2	11	5%
	3	11	5%
	4	28	12%
	5	54	23%
	N/A	113	48%
Integridad y conflicto de interés			
Suscripción de compromisos éticos	1	9	4%
	2	5	2%
	3	24	10%
	4	77	33%
	5	87	38%
	N/A	31	13%
Curso de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	1	2	1%
	2	5	2%
	3	27	12%
	4	73	31%
	5	107	46%
	N/A	19	8%
Participación en encuesta de apropiación del Código de Integridad	1	4	2%
	2	5	2%
	3	33	14%
	4	75	32%
	5	92	40%
	N/A	24	10%
Participación en actividades de fomento y apropiación	1	4	2%
	2	7	3%
	3	35	15%
	4	73	31%
	5	65	28%
	N/A	49	21%
Participación como gestor/a de integridad	1	7	3%
	2	3	1%
	3	20	8%

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
---	---

	4	51	22%
	5	48	21%
	N/A	104	45%

Conocer la valoración y percepción de las empleadas y los empleados de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) sobre cada una de las actividades ejecutadas en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos 2024 es fundamental.

Esta información no solo permite evaluar el impacto y la efectividad de las iniciativas implementadas, sino que también proporciona una base sólida para la proyección y mejora continua del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025. Al tener en cuenta las opiniones y experiencias de las empleadas y empleados, se pueden identificar áreas de oportunidad y fortalecer aquellas acciones que han sido bien recibidas, asegurando así un ambiente laboral más satisfactorio y motivador.

5.4. Diagnóstico de necesidades

Priorización de actividades para el Plan de Bienestar 2025	
<i>Ítem</i>	<i>Porcentaje</i>
Dimensión Espiritual (relacionado con el aquí, el ahora y el presente): Yoga, mindfulness, talleres de relajación	64%
Dimensión Física: Talleres de salud, actividad física	60%
Dimensión intelectual: visita a museos, talleres de lectura o club de lectura, sesiones de coaching, espacios de retroalimentación individual o grupal, talleres de arte y manualidades.	57%
Dimensión Relacional: Talleres de reconexión, manejo emocional y vida familiar, fortalecimiento del clima y cultura, actividades para mascotas	48%

Dimensión Emocional: Talleres de primeros auxilios, sesiones de coaching, talleres de hábitos de vida saludable, manejo de estrés, gestión y autoconocimiento de las emociones.	59%
Propuesta de actividades	Charlas en temas de sexualidad, cuidado y autocuidado, educación financiera, genero, relacionamiento de equipos, entre otras; actividades al aire libre y con la participación de la familia.

Es de mucha importancia conocer la priorización de actividades para ser incluidas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2025, puesto que esto permite alinear las iniciativas con las necesidades y preferencias de las empleadas y los empleados de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN). Según la valoración obtenida, la dimensión espiritual es la más valorada con un 64%, seguida de las actividades relacionadas con la dimensión física y salud con un 60%. La dimensión emocional se valora en un 59%, la dimensión intelectual en un 57% y, por último, las actividades de relacionamiento con un 48%. Esta priorización es fundamental para diseñar un plan que promueva el bienestar integral del personal, asegurando que se aborden las áreas más importantes para todas y todos y fomentando un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado.

Plan de Incentivos de la ARN			
Ítem	Descripción	Número de respuestas	Porcentaje
Conocimiento sobre el Plan de Incentivos	Sí	208	89%
	No	25	11%
Percepción sobre el incremento en el compromiso, desempeño y bienestar	Sí	191	82%
	No	42	18%
Percepción sobre la equidad y transparencia	Sí	166	71%
	No	67	29%
Percepción sobre la claridad y posibilidad de participación	Sí	150	64%
	No	83	36%
Está de acuerdo con el Plan de Incentivos	Sí	170	73%
	No	63	23%

El Plan de Incentivos en la entidad es una herramienta clave para motivar y reconocer el esfuerzo de las empleadas y los empleados. Este plan ha sido valorado con un promedio de 73% de favorabilidad, lo que refleja una alta aceptación y satisfacción. Sin embargo, se ha identificado

una oportunidad de mejora, especialmente en la difusión y claridad de participación. Es fundamental que todas las empleadas y empleados comprendan claramente cómo pueden participar y beneficiarse del plan, lo que no solo aumentará la transparencia, sino que también fomentará una mayor participación y compromiso. Mejorar estos aspectos contribuirá a maximizar el impacto positivo del Plan de Incentivos y a fortalecer el sentido de pertenencia y motivación dentro de la Entidad.

Intereses de las y los empleados			
Ítem	Descripción	Número de respuestas/ Priorización	Porcentaje
¿Practica alguna actividad deportiva?	Sí	131	56%
	No	102	44%
¿Practica alguna actividad deportiva de alto rendimiento?	Sí	8	3%
	No	225	97%
Interés de participar en actividades deportivas	Sí	146	63%
	No	87	37%
Tipo de actividad deportiva en la que le gustaría participar	Baloncesto	2 más votada	48%
	Bolos	1 más votada	53%
	Natación	3 más votada	46%
	Tenis de mesa	5 más votada	37%
	Rana	6 más votada	35%
	Voleibol	8 más votada	22%
	Fútbol 5	4 más votada	39%
	Ajedrez	9 más votada	14%
	Juegos de mesa	7 más votada	31%
Tipo de torneos internos en los que le gustaría participar	Bolos	1 más votada	49%
	Tenis de mesa	2 más votada	42%
	Fútbol 5	3 más votada	40%
	Ajedrez	8 más votada	7%
	Juegos de mesa	6 más votada	29%
	Rana	5 más votada	38%
	Tejo o mini tejo	4 más votada	39%
	Caucho	10 más votada	1%
	Chaza	11 más votada	1%
	Lazo o trompo	9 más votada	4%
	Pirinola	7 más votada	8%
	Cacho	12 más votada	0%
Interés de participar en clases de baile	Sí	159	68%
	No	74	32%

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

Tipo de ritmo que le gustaría aprender a bailar	Folclor colombiano	2 más votada	57%
	Salsa	1 más votada	59%
	Tango	4 más votada	45%
	Bachata	3 más votada	48%
	Champeta	5 más votada	31%
	Merengue	6 más votada	25%
Preferencia de Horarios para las actividades de bienestar	Mañana (8:00 a.m. a 10:00 a.m. sin opción de descanso por ser única actividad	87	37%
	Mañana (8:00 a.m. a 12:00 m. con descanso de 30 minutos por ser única actividad	36	16%
	Tarde (1:00 p.m. a 5:00 p.m. con descanso de 30 minutos por ser única actividad	58	25%
	Todo el día (8:00 a.m. a 5:00 p.m. con descanso en la mañana, hora de almuerzo y descanso en la tarde	52	22%
Motivo de interés de participación en actividades	Ampliar o fortalecer relaciones sociales	2 más votada	60%
	Competir	8 más votada	13%
	Realizar actividad física	1 más votada	66%
	Tener espacios de autocuidado	4 más votada	51%

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

	(personal y colectivo)		
	Disminuir estrés	3 más votada	59%
	Compartir con la familia	5 más votada	38%
	Fortalecer el clima laboral	6 más votada	37%
	Aprovechar los beneficios (obtener puntos para luego redimirlos)	7 más votada	31%
	Tener nuevos aprendizajes	9 más votada	10%
	No participo de las actividades de bienestar	10 más votada	2%
Percepción de limitación para participar en las actividades de bienestar	Carga laboral	1 más votada	51%
	Falta de tiempo	2 más votada	49%
	Las actividades no son llamativas	4 más votada	37%
	Las y los jefes inmediatos no dan autorización para participar	6 más votada	3%
	Falta de motivación	5 más votada	13%
	Los horarios en que se programan las actividades	3 más votada	38%
Percepción del beneficio de la modalidad de Teletrabajo	Bienestar	1 más votada	71%
	Mayor productividad	2 más votada	64%
	Disminución del estrés laboral	4 más votada	44%
	Reducción de gastos personales	3 más votada	51%

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
---	---

	Fortalecimiento de las relaciones familiares o personales	5 más votada	19%
	No aplica/No teletrabaja	6 más votada	5%

Conocer las necesidades e intereses de las empleadas y empleados frente a las actividades ofrecidas es esencial para garantizar que las iniciativas de bienestar sean efectivas y relevantes. Al identificar qué actividades generan más bienestar, la entidad puede diseñar programas que realmente impacten positivamente en la calidad de vida del personal. Esto no solo mejora la satisfacción y el compromiso de las empleadas y empleados, sino que también contribuye a un ambiente laboral más saludable y productivo. Escuchar y responder a las preferencias del personal asegura que los recursos se utilicen de manera eficiente y que las actividades propuestas tengan un mayor impacto en el bienestar general de la Entidad.

5.5. Valoración de servicios de Caja de Compensación Familiar

Caja de Compensación Familiar (CCF)			
<i>Ítem</i>	<i>Descripción</i>	<i>Número de respuestas</i>	<i>Porcentaje</i>
Uso de los servicios de la Caja de Compensación Familiar (CCF)	Sí	88	38%
	No	145	62%
Motivo de no uso de los servicios de la CCF	Desconocimiento de programas y actividades	2 más votada	46%
	Falta de tiempo	1 más votada	48%
	Costos elevados	3 más votada	29%
	Horarios y sedes poco accesibles	5 más votada	12%
	Falta de publicidad de portafolio de servicios	4 más votada	22%
Uso de los servicios de la Caja de Compensación Familiar (CCF) durante el 2024	Turismo	2 más votada	27%
	Cultura, ciencia y tecnología	7 más votada	2%
	Recreación	1 más votada	33%
	Crédito	3 más votada	19%

Nivel de satisfacción de los servicios de la CCF	Convenios	5 más votada	9%
	Educación	4 más votada	12%
	Subsidios	6 más votada	4%
	Excelente	41	47%
	Bueno	41	46%
	Regular	6	7%
	Malo	0	0%

Es fundamental que las empleadas y empleados públicos conozcan las ofertas de las cajas de compensación familiar, ya que estas pueden proporcionar una amplia gama de beneficios y servicios que mejoran su calidad de vida. Desde subsidios y programas de educación hasta actividades recreativas y apoyo en salud, las ofertas de las cajas de compensación familiar están diseñadas para apoyar el bienestar integral del personal. La Entidad se compromete a dar a conocer estas ofertas en cada territorio, asegurando que todas y todos los empleados tengan acceso a la información necesaria para aprovechar estos beneficios. Este compromiso no solo fortalece el vínculo entre la Entidad y su personal, sino que también promueve un ambiente laboral más saludable y motivador.

6. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

El Departamento Administrativo de la Función Pública pone a disposición de los órganos, organismos y entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 20043, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 19984 y el Decreto 1083 de 2015 y con ello, contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público. El diseño de este programa se elabora teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las nuevas dinámicas laborales que trajo consigo la Cuarta Revolución Industrial, definiendo cinco (5) ejes mediante los cuales los órganos, organismos y entidades públicas, desarrollarán estrategias o iniciativas en el marco de sus programas de bienestar por cada uno de los componentes. Los mencionados ejes y componentes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, que se describen así:

1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial: compuesto por los factores psicosociales; el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral; y la calidad de vida laboral.
2. Eje 2: Salud Mental: compuesto por la higiene mental o psicológica; y la prevención a nuevos riesgos a la salud.
3. Eje 3: Diversidad e Inclusión: compuesto por el fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad; y la prevención, atención y medidas de protección

4. Eje 4: Transformación Digital: compuesto por la creación de la cultura digital para el bienestar; la analítica de datos para el bienestar; y la creación de ecosistemas digitales
5. Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público: compuesto por el fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Teniendo en cuenta lo anterior, para la vigencia 2025 se proponen las siguientes actividades:

1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

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.

1.1. Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Actividad Física, Deportiva y Recreativa:

- Implementación del Programa Muévete Saludablemente en la ARN
- Juegos/retos Internos ARN, establecidos de acuerdo con el diagnóstico de necesidades
- Participación en los Juegos de la Función Pública para promover la integración, el bienestar y la salud de las empleadas y empleados públicos.
- Carrera 5K, Por tu Salud y Bienestar
- Implementación del Programa Al Trabajo en Bici, promoviendo del uso de la bicicleta como medio de transporte, de acuerdo con la Ley 1811 de 2016
- Caminatas ecológicas que fomenten la conciencia ambiental, el respeto por el entorno natural y ofrezcan una oportunidad para la actividad física al aire libre.

Eventos Artísticos y Culturales:

- Talleres de pintura y/o artesanías y/o caricaturas, que fortalezcan la concentración, la disminución del estrés asociado al trabajo, aumento de habilidades motoras finas y la posibilidad de crear lazos de compañerismo en los equipos de trabajo
- Clases de baile (presenciales o virtuales), establecidas de acuerdo con el diagnóstico de necesidades
- Semana cultural ARN, relacionada con la promoción de la lectura, los eventos artísticos y la diversidad, proporcionando espacios de aprendizaje y la cohesión de equipos
- Ferias de emprendimiento, que promuevan el intercambio de conocimientos y experiencias en el desarrollo de proyectos personales, fortaleciendo las redes de apoyo y la sostenibilidad para las empleadas y empleados
- Entrega de boletas de cine, para compartir espacios en familia, de acuerdo con el compromiso de la Entidad por generar espacios de bienestar integral para sus empleadas y empleados
- Bienestar espiritual - Clases de yoga y/o, mindfulness y/o talleres de relajación

1.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

- Uso de Horarios Flexibles, con el fin permitir a las empleadas y empleados ajustar sus horas de trabajo para mejor adaptarse a sus necesidades personales y profesionales
- Implementación de Teletrabajo, con el fin de que las empleadas y empleados aumenten su productividad y satisfacción del personal, al mismo tiempo que se contribuye a la sostenibilidad al disminuir la huella de carbono asociada con los desplazamientos diarios.
- Día de la Familia, de acuerdo con la Ley 1857 de 2017, programación de 1 día para compartir en familia de manera semestral
- Acciones por el Día de la Niña y el Niño, que fortalecen los lazos familiares y comunitarios, ofreciendo un espacio para la diversión, el aprendizaje y la convivencia.
- Vacaciones recreativas para las hijas e hijos de las empleadas y empleados públicos de la Entidad, en edades de 4 a 12 años.
- Semana de receso escolar en octubre para las/os empleadas/os con hijas/os menores de 18 años.
- Actividad de Halloween
- Adecuación de la Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 2017
- Actividades época de navidad.

- Charlas enfocadas en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral
- Ferias de servicios que proporciona acceso directo a una variedad de recursos y beneficios que pueden mejorar su calidad de vida (Vivienda y/o turismo y/o y/o finanzas personales y/o salud).

1.3. Calidad de Vida Laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

- Celebración del Día Nacional del Servidor Público el 27 de junio
- Conmemoración por el Día de la Paz
- Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional (prepensionados)
- Celebración de cumpleaños de las y los empleados públicos
- Creación de Escuela de Liderazgo - Coaching
- Acciones para el fortalecimiento del Clima Laboral

2. EJE 2: SALUD MENTAL

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.

2.1. Higiene Mental o Psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

- Acciones para la prevención e intervención del Riesgo Psicosocial, a través de baterías de riesgo psicosocial y formulación de los respectivos planes de intervención, de acuerdo con lo establecido en las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- Implementación de la Estrategia Cuidando tu Salud Emocional

2.2. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

- Gimnasia Laboral / Pausas Saludables, físicas y cognitivas
- Estrategias y acciones de promoción del cuidado y el autocuidado
- Adecuación de Espacios y/o Salas de Bienestar
- Semana por la Salud y el Bienestar

3. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

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.

3.1. Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

- Disfrute de fechas emblemáticas por el reconocimiento de los derechos de las mujeres de la Entidad
- Acciones por el día de la madre y el padre
- Acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos
- Acciones por el reconocimiento de las diversidades de personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+
- Difusión y participación del beneficio del Día Morado

3.2. Prevención, Atención y Medidas de Protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con 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.

- Charlas y/o acciones de formación relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación
- Socialización de Rutas de Atención para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público

4. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

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.

4.1. Creación de Cultura Digital para el Bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

- Automatización del proceso de Teletrabajo
- Acciones para la optimización y parametrización de la Fase II del Aplicativo de Beneficios Laborales

4.2. Analítica de Datos para el Bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

- Actividades encaminadas al incentivo de uso de la Inteligencia Artificial -IA
- Capacitación en el uso y optimización de las herramientas y aplicaciones disponibles en la Entidad.

4.3. Creación de Ecosistemas Digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

- Implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad.

5. EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

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.

5.1. Fomento del Sentido de Pertenencia y la Vocación por el Servicio Público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

- Reconocimiento por ser parte de un grupo, equipo, comité o comisión de la ARN, de acuerdo con lo establecido en la Política de Salario Emocional, contenida en la Resolución 1492 de 2024
- Diseño del Manual de Convivencia ARN
- Cumpleaños ARN - Fortalecimiento del sentido de pertenencia a la ARN Campañas de promoción para las servidoras y los servidores públicos sobre el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad
- Implementación del programa Servimos del DAFP
- Reconocimiento a las servidoras y servidores públicos por sus logros y cumplimiento de objetivos
- Reconocimiento relacionado con el liderazgo y empoderamiento de las y los jefes, de acuerdo con lo establecido en la Política de Salario Emocional, contenida en la Resolución 1492 de 2024
- Cierre de Gestión y Fortalecimiento Institucional
- Reconocimiento a la compañera o compañero con Más ARN en su ADN, de acuerdo con lo establecido en la Política de Salario Emocional, contenida en la Resolución 1492 de 2024

7. PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos se encuentra enmarcado en la normatividad vigente, su objetivo está definido en el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado", y que establece que: "Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales de la o el mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia". Busca generar compromiso de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 "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." (...) Por ello el plan de incentivos busca destacar a las y los empleados públicos de gerencia pública, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como a los equipos de trabajo de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, que muestren niveles de excelencia en la evaluación de desempeño y desarrollo de su trabajo o proyectos, como un sistema de estímulo bajo los principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito.

Los beneficiarios para recibir incentivos serán las y los empleados de carrera administrativa en todos los niveles jerárquicos y libre nombramiento y remoción.

7.1. Lineamientos

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta a las y los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, que cumplan con los criterios indicados en la resolución interna que enmarca la Resolución de incentivos.

Se otorgará incentivo al Mejor Equipo de Trabajo, en el desarrollo de proyectos que generen un valor agregado a la Entidad en las áreas estratégicas, misionales y administrativas para reconocer la innovación y creatividad de las y los empleados públicos, el impacto de los resultados del proyecto en el que hacer de la Entidad, así como el trabajo en equipo.

Incentivos y Reconocimientos		
<i>Actividad</i>	<i>Objetivo</i>	<i>Estrategia</i>

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

Mejores empleadas y empleados ARN 2025:-Carrera administrativa -Niveles jerárquicos -Libre nombramiento y remoción	Reconocer los desempeños sobresalientes del/a mejor servidor/a público/a de carrera administrativa de la Entidad, mejor servidor/a público/a de carrera administrativa por cada uno de los niveles jerárquicos, mejor servidor/a público/a de Libre Nombramiento y Remoción. Mejor Gerente Público.	Se desarrollará en el marco de la resolución establecida por Talento Humano. Se reconocerá a más tardar el 30 de noviembre de 2025.
Equipos de Trabajo ARN - 2025	Reconocer el desempeño y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la ARN, desarrollados por los equipos de trabajo inscritos en el proceso.	Se desarrollará en el marco de la resolución establecida por Talento Humano. Se reconocerá a más tardar el 30 de noviembre de 2025.
Reconocimiento a Grupos de Interés	Reconocimiento por ser parte de un grupo, equipo, comité o comisión de la ARN, de acuerdo con lo establecido en la Política de Salario Emocional, contenida en la Resolución 1492 de 2024.	Se realizará a través de actividad o entrega de reconocimiento físico.
Semana Santa o de Reflexión y por festividades de fin de año	Otorgar descanso compensado	Se realizará a través de circular, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Resolución 1492 de 2024.
Día del/a Secretario/a y Día del/a conductor/a	Realizar un reconocimiento por su dedicación, colaboración y compromiso en el desarrollo de sus funciones dentro de la Entidad.	Se realizará a través de actividad o entrega de reconocimiento físico.

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
---	---

Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión	Realizar un reconocimiento a las empleadas y empleados por brindar sus conocimientos profesionales en el desarrollo de la misionalidad de la Entidad.	Se realizará a través de comunicación y difusión a través de los medios tecnológicos dispuestos por la Entidad.
Reconocimiento a la o el Compañero con Más ARN en su ADN	Realizar un reconocimiento a la empleada o al empleado que más represente y evidencie llevar "ARN en su ADN", entendido como compañerismo y resultados diferenciales.	Se realizará a través de comunicación y difusión a través de los medios tecnológicos dispuestos por la Entidad, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Resolución 1492 de 2024.

El Plan Anual de Incentivos se estructura teniendo en cuenta dos categorías principales, la selección de las mejores empleadas y empleados públicos y mejores equipos de trabajo, y se establecen de la siguiente forma:

Plan Anual de Incentivos	
<i>Categoría Mejores Empleadas y Empleados Públicos</i>	<i>Presupuesto</i>
Mejor Empleada/o de Carrera Administrativa	\$3.000.000
Mejor Empleada/o de Carrera Administrativa Nivel Asistencial	\$2.500.000
Mejor Empleada/o de Carrera Administrativa Nivel Técnico	\$2.500.000
Mejor Empleada/o de Carrera Administrativa Nivel Profesional	\$2.500.000
Mejor Empleada/o de Libre Nombramiento y Remoción	\$2.500.000
Mejor Gerente Pública/o	\$2.500.000
TOTAL	\$15.500.000

Plan Anual de Incentivos

<i>Categoría Mejores Equipos de Trabajo</i>	<i>Presupuesto</i>
Primer puesto	\$15.000.000
Segundo puesto	\$12.000.000
Tercer puesto	\$9.000.000
TOTAL	\$36.000.000

8. CRÉDITOS CONDONABLES PARA EDUCACIÓN FORMAL

En el marco del Plan de Incentivos y reconocimientos adoptado por la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, anualmente se han otorgado créditos educativos condonables, dirigidos a la financiación de la educación formal de las y los empleados públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN, en programas de pregrado: técnica, técnica profesional, tecnológica y profesional; así como posgrado: especialización y maestría.

Los siguientes, son los requisitos que deben cumplir los aspirantes para acceder a este beneficio:

1. Tener una antigüedad de mínimo un (1) año continuo en la ARN, previo a la fecha de apertura de la convocatoria
2. Ser empleada/o de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción o Provisionalidad de la ARN.
3. No presentar sanciones disciplinarias en el último año de servicios previo a la fecha de la apertura de la convocatoria.
4. Acreditar nivel sobresaliente de la evaluación de desempeño laboral en firme, correspondiente al último año de servicio.
5. Estar admitida/o o inscrita/o en una Institución de Educación Superior para programas de educación formal. En caso de estudiar el programa en una institución del exterior, deberá acreditar que dicha institución esté validada por el Ministerio de Educación Nacional, a través del SNIES, o por la autoridad competente en el respectivo país de origen del título de educación superior.
6. No tener deudas pendientes con el ICETEX por concepto de créditos otorgados en vigencias anteriores, aprobados por la ARN.
7. Tener un deudor solidario aprobado por el ICETEX.

Es así como la ARN promueve la educación superior a través del otorgamiento de créditos educativos, como un beneficio para las y los empleados públicos de la Entidad.

9. INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS

En el sector público, la integridad es un principio fundamental que orienta las acciones y decisiones de los servidores públicos hacia el bienestar colectivo, el respeto por la legalidad y el manejo responsable de los recursos. Para la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), encargada de liderar procesos de reincorporación y reintegración, este principio adquiere una relevancia crítica, ya que sus actuaciones tienen un impacto directo en la construcción de paz y la confianza ciudadana.

El conflicto de interés, por su parte, se presenta cuando un servidor público enfrenta situaciones en las que sus intereses personales, familiares o de terceros pueden influir, o parecer influir, en el desempeño imparcial de sus funciones.

Por lo anterior, la integridad y la prevención de conflictos de interés son pilares esenciales para el éxito de la misión de la ARN en 2025. Al adoptar estas acciones, no solo se fortalecerá la transparencia institucional, sino que también se consolidará la confianza de los beneficiarios y la ciudadanía en general, contribuyendo a la construcción de una paz sostenible y a un Estado más sólido y responsable.

9.1. Normas y Políticas sobre Integridad y Conflicto de Interés

- Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario): Esta ley regula el comportamiento de los servidores públicos y establece faltas disciplinarias, incluyendo la falta de imparcialidad y el incumplimiento de deberes relacionados con la integridad. Es clave para identificar y sancionar situaciones de conflicto de interés.
- Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción): Este estatuto refuerza los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción. Regula, entre otros, la contratación pública, los conflictos de interés y la rendición de cuentas.
- Ley 2013 de 2019 (Declaración de Bienes y Rentas): Obliga a los servidores públicos a declarar bienes, rentas y conflictos de interés al inicio y final de su cargo, así como de manera periódica.
- Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública (Decreto 1499 de 2017): Esta política establece directrices para fomentar la cultura de integridad en las entidades públicas. También introduce el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que incluye el compromiso con valores éticos.

- Ley 909 de 2004 (Gestión Pública y Carrera Administrativa): Regula la selección de servidores públicos bajo principios de mérito, transparencia e igualdad, reduciendo los riesgos de favoritismo y conflictos de interés.
- Código de Integridad del Servicio Público Colombiano (Resolución 025 de 2017): Este código promueve valores como la honestidad, la responsabilidad, el respeto, el compromiso y la diligencia en los servidores públicos.
- Normas de Contratación Pública (Ley 80 de 1993 y Ley 1150 de 2007): Estas leyes establecen reglas claras para la contratación pública y mecanismos para evitar conflictos de interés en los procesos de contratación.
- Decreto 1083 de 2015 (Único Reglamentario del Sector Función Pública): Incluye disposiciones sobre la ética y el comportamiento de los servidores públicos, así como lineamientos para la prevención de corrupción.

9.2. Acciones

Teniendo en cuenta, las orientaciones del Departamento Administrativo para la Función Pública y las buenas prácticas en integridad, la ARN implementará las siguientes acciones para fortalecer su transparencia y ética institucional, así:

1. Implementación y seguimiento de la Política de Integridad y la Política de Conflicto de Interés, de acuerdo con lo establecido en la Estrategia Institucional para la Lucha contra la Corrupción.
2. Seguimiento a la declaración de conflictos de interés: Con el fin de verificar que los servidores públicos declaren posibles conflictos de interés, ya sea al inicio de su vinculación o ante situaciones específicas, asegurando su análisis y resolución transparente.
3. Capacitación en integridad pública: Realizar espacios de formación sobre ética, integridad y prevención de corrupción.
4. Aplicación de la encuesta de apropiación del Código de Integridad, con el fin de medir los avances en integridad y transparencia.
5. Canales de denuncia y protección al denunciante: Socializar los mecanismos para recibir denuncias de manera segura, garantizando la protección de quienes reporten irregularidades o posibles conflictos de interés.
6. Promover la realización de la suscripción de compromisos éticos por las y los empleados y contratistas de la entidad.
7. Verificación del curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción de acuerdo con lo establecido en el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP.

10. ENTREGABLES

El entregable final del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 será el expediente de bienestar. Este expediente contendrá todos los documentos relacionados con la ejecución de las actividades y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Bienestar e Incentivos. Será una recopilación detallada que reflejará el desarrollo y los logros alcanzados a lo largo del año, asegurando la transparencia y la rendición de cuentas en cada etapa del proceso.

11. INDICADORES

El cumplimiento de las metas del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025 está alineado con el Plan de Acción y se evaluará mediante seguimientos trimestrales, los cuales se realizarán en función del cronograma de trabajo del Plan. De esta manera, el seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 se llevará a cabo utilizando los siguientes indicadores, que permitirán medir la ejecución de las actividades contempladas en el cronograma de trabajo.

Indicadores		
<i>Nombre de Indicador</i>	<i>Indicador</i>	<i>Índice</i>
Indicador de Eficacia	Porcentaje de ejecución de actividades programadas	(No de actividades de bienestar realizadas/No de actividades de bienestar programadas) * 100
Efectividad	Impacto	(Sumatoria de resultados de las evaluaciones de realizadas/ No. De personas que realizaron las evaluaciones) *100

12. METAS

Proyección de cumplimiento al 100% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2025. Esta proyección anticipa que todas las actividades planificadas se llevarán a cabo de manera completa y exitosa, reflejando un alto nivel de compromiso y eficiencia en la ejecución del plan. Se espera que cada objetivo sea alcanzado conforme al cronograma establecido, garantizando así el máximo beneficio para todas y todos los involucrados.

13. RECURSOS

Presupuesto	
Actividad	Presupuesto
Servicio para la organización, coordinación y ejecución de actividades contenidas en el Plan de Bienestar social e Incentivos y la estrategia enfocada al fortalecimiento del Clima, cultura y gestión del cambio, alineación organizacional frente al sentido de pertenencia. Cumplimiento del Decreto 1567 de 1998 (artículo 25) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7)	\$200,000,000
Plan de Incentivos	\$51.500.000
Incentivos para Educación Formal	\$79.500.000
Teletrabajo (Energía – Internet)	\$130.000.000
Apoyo monturas	\$5.000.000
TOTAL	\$466.000.000

14. ANÁLISIS DE RIESGOS

El análisis de riesgo que se tuvo en cuenta por parte de Talento Humano se realizó de manera sistemática evidenciando los posibles riesgos que se pueden presentar, así como evaluando los eventos que se pueden producir y la magnitud de sus consecuencias.

Análisis de Riesgos	
Riesgo	Control Existente
Posibilidad de pérdida reputacional por incumplimiento de los planes de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia por la omisión en la planeación y ejecución de los planes de capacitación y bienestar social a funcionarios públicos de la ARN.	Seguimiento a la ejecución de las actividades definidas en los cronogramas de los planes institucionales a cargo de Talento Humano.

Nota 1: En cumplimiento al literal h, del numeral 2, del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, el presente Plan fue socializado en la sesión del 24 de enero de 2025 a la Comisión de Personal.

Nota 2: El presente Plan se aprobó en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 29 de enero de 2025.

Elaboró: David Camilo González González - Profesional Especializado GDTH
Revisó: William Ricardo Crespo Moreno – Coordinador GDTH
Aprobó: Rosa Misaelina Ospina Peña – Asesora de Talento Humano