



**Defensa Jurídica
del Estado**

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS 2024

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO
ENERO 2024**

TABLA DE CONTENIDO

1.	Introducción	4
2.	OBJETIVOS	4
2.1.	OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	ALCANCE	5
4.	DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	5
5.	RESPONSABILIDADES.....	6
6.	DESARROLLO	6
6.1.	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	6
6.2.	CICLO PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).....	6
6.2.1.	Como insumos para su elaboración.....	6
6.2.2.	Como aspectos claves para su ejecución	7
6.2.3.	Como instrumentos de verificación.....	8
6.3.	MARCO LEGAL.....	8
6.4.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	10
6.5.	RESULTADOS	10
6.6.	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN RESULTADOS.....	13
6.7.	COBERTURA	14
6.8.	OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES	14
6.9.	VIGENCIA	14
7.	ESTRUCTURA Y EJECUCION	14
7.1.	AREAS DE INTERVENCIÓN.....	15
7.1.1.	Área de Calidad de Vida Laboral	15
a)	Plan de Incentivos:	16
b)	Reuniones de Trabajo:.....	16
c)	Código de Integridad:.....	16

d)	Gerencia del Cambio	16
e)	Desvinculación laboral asistida	17
7.1.2.	Área de Protección y Servicios Sociales	18
a)	Programa de Seguridad Social Integral	18
b)	Área de salud	19
c)	Área social – Programa Servimos.....	20
d)	Área Cultural	20
e)	Área de Recreación	20
f)	Promoción de Programas de Vivienda	21
7.2.	EJES TEMATICOS	21
8.	CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2021	23
9.	EVALUACIÓN PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2022.....	26
10.	RIESGOS	27

1. INTRODUCCION

Se entiende el 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 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.

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

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Bienestar de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado para la vigencia 2024, 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. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

laboral de los servidores de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

- Desarrollar estrategias que favorezcan el equilibrio entre los diferentes roles que desempeñan nuestros servidores, contribuyendo con su bienestar en el escenario de trabajo en casa o el que se de en el momento.
- 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 2024, 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 2024. Al cierre del mismo 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-socio-afectivas 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.
- fortalecimiento de la motivación y el sentido de pertenencia.
- optimización de los recursos disponibles.

6.2. CICLO PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar)

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

6.2.1. Como insumos para su elaboración

- Diagnóstico de necesidades que se hará consultando a los servidores de la Agencia en este sentido.
- Recomendaciones de la alta dirección para su elaboración

recogidas a través de consulta.

- Resultados y parámetros de medición establecidos según FURAG 2023.
- 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 del mismo 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 los mismos. 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 del mismo posteriormente y de acuerdo con las gestiones realizadas.
 - Cada tema se cita dentro de un rango de tiempo para su ejecución y no con una fecha específica.
 - El desarrollo de las actividades se puede dar de manera presencial, virtual o en alternancia y esto dependerá de las disposiciones establecidas para el momento. En todo caso y de haber opción en este sentido, se valorará cuál de las alternativas es la más favorable para el momento.

6.2.3. Como instrumentos de verificación



- Posterior a la ejecución de algunas de sus actividades, se evaluará su impacto y se incorporaran las mejoras del caso.
- Trimestralmente se realizará una evaluación de la marcha del plan, implementándose las mejoras a que haya lugar.
- Posterior a la ejecución del Plan de Bienestar 2024 se realizará evaluación de todo el proceso y los logros obtenidos (dentro de esta se considerarán lo citado como insumos requeridos para su elaboración). Estos resultados serán documentados e incorporados como mejoras en el Plan del siguiente año.

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 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33, 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: Programas 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 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. El Título 10 hace referencia al Sistema de Estímulos que debe organizar las entidades, a través de Programas de Bienestar.
- Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.5.53 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 2.2.5.54 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 Reglamentarios 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 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.”
- Resolución interna 284 del 14 de abril de 2020 que modifica la resolución 168, que modifico la resolución 159 y a través de la cual se adopta el trabajo en casa.
- Ley 2088 de 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

 	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2024	Código: GH-PN-04
		Versión: 11
		Pág.: 10 de 27

- 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

6.4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La pertinencia del Plan de Bienestar 2024 se sustenta en la evaluación y análisis realizados a los datos arrojados por:

- Recomendaciones de la alta dirección.
- Encuesta de satisfacción a la conclusión del Plan de bienestar 2023.
- Información recolectada durante el desarrollo del Plan de Bienestar 2023, concretamente como producto de la evaluación o de las observaciones de los servidores participantes en cada actividad.
- Recomendaciones de grupos internos de la Agencia.
- Resultados y parámetros de medición establecidos según FURAG 2023.
- Revisión de nuevas tendencias, Benchmarking y buenas prácticas en materia de bienestar.
- 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.

6.5. RESULTADOS

Entre los meses de abril a diciembre se consultó de manera formal a los servidores sobre sus observaciones, sugerencias apreciaciones puntuales sobre el desarrollo de las actividades, planes de Bienestar e Incentivos y código de integridad para el 2023, así:

- Junio 2023 entorno al código de integridad con los siguientes resultados:
 - 50 participantes
 - 98% identifican con claridad el valor del respeto
 - 86% identifican con claridad el valor de la diligencia
 - 90% identifican con claridad el valor del compromiso

- Los encuestados califican en promedio con 4.6/5 la aplicación del código de integridad al interior de la Agencia.
 - Se sugiere dar continuidad a los procesos de socialización e interiorización del código de integridad, haciendo más fácil el reconocimiento de los mismos y reforzar el valor de la diligencia.
- Encuestas específicas para el Plan de incentivos entre marzo y diciembre 2023 con los siguientes resultados:
 - Los servidores indican un nivel de satisfacción de 4.65/5 con el Plan de Incentivos 2023.
 - Sugieren seguir fortaleciendo la información frente al tema y ver la viabilidad de crear un folleto que facilite su comprensión.
- Encuestas participación en el Plan de incentivos diciembre 2023 con los siguientes resultados:
 - 83 participantes
 - 81% afirman conocer el Plan de Incentivos 2023
 - 81% afirman haber participado en las jornadas de socialización del Plan.
 - 52% afirman haber sido beneficiarios de algún incentivo durante el 2023, siendo los incentivos más solicitados descanso compensado por cumpleaños e incentivos educativos.
 - El nivel de satisfacción promedio de los servidores con el Plan es de 4.15/5.
 - Las principales sugerencias que piden incorporar se centran en ampliar la posibilidad de trabajar en casa.
- Encuesta bienestar integral dirigida a los líderes de la Agencia, realizada durante noviembre de 2023
 - 6 participantes equivalentes al 60% de la población
 - Citan como aspectos más relevantes para formación posgrado o temas de capacitación para los servidores, temas de transformación digital, gestión jurídica pública y contratación.
 - Solicitan incentivar proyectos que generen impacto institucional y motivar la aún más la excelencia.

- Se sugiere ampliar la posibilidad de trabajar en casa para el nivel asesor y directivo.
- Frente al frecuencia de las actividades de bienestar el 50% sugiere que se realice una actividad al mes.
- En la dimensión de salud mental sugieren considerar para el 2024 temáticas como: prevención de violencias basadas en género, manejo del tiempo y del estrés, actividades deportivas y balance de vida (vida laboral y vida personal).
- Encuesta de bienestar, integridad, conflicto de interés y atención al usuario y al ciudadano hecha el 28 de diciembre de 2023 con los siguientes resultados:
 - 68 participantes
 - El 82% de los participantes reconocen con claridad los comportamientos asociados al valor del compromiso.
 - El 94% identifican claridad los comportamientos asociados al valor de la diligencia.
 - El valor de la solidaridad esta claramente identificado por el 100% de los participantes

Participación en Plan de Bienestar y estímulos 2023:

- ✓ 110 actividades ejecutadas
- ✓ Actividades con mayor participación:
 - Actividad de cierre de año (balance de gestión)
 - Torneo de bolos 12 años de la Agencia
 - Halloween
 - Celebración del día del servidor público
 - Vacaciones recreativas
 - Novenas navideñas
 - Multiplicadores de Talento
 - Competencias blandas: liderazgo

Por otra parte, se mantiene la consulta permanente al Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 (en espera que salga la nueva versión) donde se encuentran como aspectos fundamentales:



- La importancia del trabajo en espacios diferentes a la oficina.
- La necesidad de incorporar dentro de los pilares de los planes de capacitación o bienestar la potencialización de lo “digital”.
- El bienestar y la salud mental como factores claves de la productividad.
- Trabajo integral entre la salud física y mental.
- Definición de grupos de apoyo interno que favorezcan un ambiente saludable y de bienestar.
- Dar continuidad a todo lo relacionado con la prevención de violencias de género, tema liderado y en articulación con el SGSST 2024.

Ejecución 2023

Eficiencia (recursos)		
Aprovechamiento de los recursos asignados	Presupuesto ejecutado del Programa de Bienestar 2023/Presupuesto asignado en las actividades del Programa Bienestar 2023	\$159.990.795/ \$159.999.934 *100%
		<u>Eficiencia = 99.99%</u>

6.6. ACCIONES DE MEJORA SEGÚN RESULTADOS

- Continuar con la comunicación oportuna y adecuada Plan y las actividades que lo componen.
- A partir de lo anterior mantener las dos modalidades (presencialidad o virtualidad) según se valore de manera adecuada.
- Mantener la complementariedad y sinergia entre el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Incentivos.
- Considerar ampliar y hacer ajustes en cuanto al trabajo off office.
- Fortalecer el eje de salud mental como factor fundamental en la salud integral de nuestros servidores
- Usar canales de comunicación y mensajes efectivos y de fácil comprensión.
- Dar continuidad las actividades reconocimiento y aplicación del código de integridad.
- Fortalecer las competencias digitales de los servidores.
- Definir actividades que favorezcan la integración y el trabajo en equipo
- Establecer diferentes mecanismos para reconocer la excelencia.
- Contribuir a los hábitos saludables de todos los servidores, entendiendo la salud como un constructo multidimensional.

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2024	Código: GH-PN-04
			Versión: 11
			Pág.: 14 de 27

6.7. COBERTURA

El Plan de Bienestar aplica a todos los servidores de la Agencia Nacional y sus familias, en el marco de lo establecido en la Ley 1960 de 2019 que en su artículo 3 "...los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

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

6.8. 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.

6.9. Vigencia

El presente plan es anual, cuenta con el aporte de todos los servidores y entra en vigencia el 31 de enero de 2024.

7. ESTRUCTURA Y EJECUCION

El Plan de Bienestar de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en procura de cumplir sus objetivos se ha estructurado por un lado en áreas de intervención, que en suma permitirán abordar de manera integral las requeridas. Por otra parte, el trabajo se integra a través de ejes temáticos alineados al Programa Nacional de Bienestar 2023-20226 (en espera de una nueva versión del mismo), que permiten evidenciar de

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2024	Código: GH-PN-04
		Versión: 11
		Pág.: 15 de 27

mejor manera la integralidad del mismo durante su construcción y ejecución.

Esta dinámica no es excluyente y por el contrario se evidencia la transversalidad que caracteriza los componentes del bienestar integral.

De igual manera se entiende como factor fundamental para su desarrollo las gestiones, alianzas y convenios que permitan suplir las demandas propias del Plan y para ello se estará en permanente gestión de la mismas, siendo estas complementarias a lo ofrecido dentro del sistema de seguridad social integral o a los beneficios ofrecidos a través del Programa Servimos.

7.1. AREAS DE INTERVENCIÓN

Se trabajarán dos (2) áreas de intervención:

- Área de Calidad de Vida Laboral
- Área de Protección y Servicios Sociales.

7.1.1. Área de Calidad de Vida Laboral

A través de esta área se busca fomentar un ambiente laboral propicio para el bienestar y el desarrollo de los servidores de la Agencia; se encuentra constituida por:

- Las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del servidor.
- La motivación y el rendimiento laboral; logrando así, generar un impacto positivo al interior de la Agencia, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Teniendo como prioridad los siguientes propósitos:

- Motivar la participación en el desarrollo organizacional.
- Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral como inherente al ambiente de trabajo.

- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales basados en el Código de Integridad.
- Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores y simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie un clima laboral favorable.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.

Todo esto se desarrollará a través de las siguientes actividades:

a) Plan de Incentivos:

busca crear condiciones de trabajo favorables y reconocer el desempeño de los servidores en el nivel de excelencia individual en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, como también premiar el trabajo en equipo con proyectos que así lo ameriten. El detalle del mismo se puede consultar en el Plan de Incentivos 2024.

b) Reuniones de Trabajo:



Estas reuniones tienen como fin mantener una interlocución permanente al interior de la Agencia y de Talento Humano con todos los equipos internos, incluido el nivel directivo.

c) Código de Integridad:

- 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 2023 se dará continuidad a la socialización, interiorización y aplicación del Código de Integridad y sus siete (7) valores.
- La población objeto de estas actividades serán todos los colaboradores de la Agencia, entendidos estos como servidores públicos y contratistas.
- Al finalizar el desarrollo de las actividades propuestas del Código de Integridad, se evaluará el proceso.

d) Gerencia del Cambio

- Dentro de cada una de las dependencias se seguirá con los grupos primarios, los cuales se reunirán de acuerdo al cronograma de sus labores para el seguimiento de tareas y la trasmisión de información oportuna de las novedades en la Agencia.

 Defensa Jurídica del Estado 	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2024	Código: GH-PN-04 Versión: 11 Pág.: 17 de 27
--	--	---

- Así mismo se dará continuidad a las reuniones mensuales de la Comisión de Personal y a los procesos de reinducción institucional.
- Se hará uso de los medios disponibles y las estrategias adecuadas para comunicar de manera oportuna las novedades de la Agencia.

e) Desvinculación laboral asistida

- Plan de preparación para retiro del servicio y de 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 cargue 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.



f) Dinámicas de trabajo off office

- Teletrabajo

El 14 de noviembre de 2014, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, se adhirió al pacto por el Teletrabajo, dónde las partes expresaron su interés común en coordinar acciones conjuntas para establecer un plan de acción que permita generar un entorno favorable para implementar prácticas de Teletrabajo en entidades públicas y privadas. Adoptada e implementada mediante la Resolución N 518 del 29 de julio de 2022

- Trabajo en casa, alternancia y otras dinámicas similares

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

 	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2024	Código: GH-PN-04
		Versión: 11
		Pág.: 18 de 27

7.1.2. 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 se desarrolla de dos (2) formas:

a) Programa de 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.

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.

La Agencia, a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la entidad; igualmente, ayuda a incrementar el sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores. Así las cosas, se busca proporcionar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, detectando las condiciones de cada servidor e implementando planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

¹ Ley 100 de 1993. Preámbulo

 Defensa Jurídica del Estado 	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2024	Código: GH-PN-04 Versión: 11 Pág.: 19 de 27
---	--	---

Para esto se enfocarán dos (2) áreas de trabajo en las cuales estarán incluidos todos los convenios realizados:

b) Área de salud

Esta actividad comprende todas las acciones enfocadas a prevenir enfermedades en los servidores y está alineado con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Agencia.

Para lo anterior, se desarrollarán las siguientes actividades:

- 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.



- 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.

Así mismo, se les realizarán exámenes periódicos a los servidores vinculados a la Agencia según lo establecido en el profesiograma vigente; incluyendo examen médico con énfasis cardiovascular y un electrocardiograma para personas mayores de cuarenta (40) años.

- Hábitos saludables:

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.

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2024	Código: GH-PN-04
			Versión: 11
			Pág.: 20 de 27

c) Área social – Programa Servimos

Se realizan ferias de servicio con la Caja de Compensación Familiar, Fondos de Pensiones, Empresas Promotoras de Salud, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro, Cooperativas, Bancos, etc.

De igual manera, 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.

Se enviarán mensajes a través del correo de Talento Humano en las fechas especiales que involucran a toda la Agencia.

d) 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.



e) 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.

- ✓ Participación en los juegos de la Función Pública.

Se dispondrá de tiempo lúdico, en el que, a través de actividades de integración, comunicación, interacción, aprendizaje familiar y laboral, se brindará compromiso institucional y el bienestar propio y familiar de cada servidor, realizando actividades como:

- ✓ Celebración de fechas especiales.
- ✓ Vacaciones recreativas.
- ✓ Día del servidor público.
- ✓ Día de la familia.
- ✓ Celebración de Halloween.
- ✓ Aniversario de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.
- ✓ Día de la secretaría.
- ✓ Día de la madre

 Defensa Jurídica del Estado		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2024	Código: GH-PN-04
			Versión: 11
			Pág.: 21 de 27

- ✓ Novenas
 - ✓ Día de la niñez (abril)
 - ✓ Tardes de bienestar o culturales (un viernes de cada dos (2) meses)
- Estas actividades tienen como único objetivo incentivar la unión familiar, el trabajo en equipo dentro de la entidad y el aprendizaje social de cada servidor.

En este sentido La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado:

- Tardes deportivas y de relajación: Para ello y teniendo en cuenta que nos encontramos en trabajo en casa, se programara al menos una actividad al mes que supla esta necesidad, pero dadas las actuales circunstancias estas se desarrollaran de manera virtual. Recursos como la mesa de ping pong y la mini rana, que serán habilitadas cuando sea posible.

f) 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.

Importante:

- 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.

7.2. EJES TEMATICOS

A Continuación, se plantan los ejes temáticos del Plan de Bienestar y Estímulos 2024 “BIENESTAR DESDE LO MENTAL” y que se evidencian claramente el cronograma de ejecución del Plan.

- Equilibrio integral (psicológico, social, mental y físico)
Este eje abarca todas las actividades que directamente favorecen el

equilibrio integral del servidor y que considera fundamental la adaptación laboral que se debe lograr producto de la actual realidad y el trabajo en casa.

- Convivencia social

Hace referencia a las acciones que buscan incentivar comportamientos en el marco del Código de Integridad, caracterizadas por la inclusión, los altos estándares éticos, el buen trato, el intercambio cultural y en general una interacción cordial y enriquecida, donde se puedan compartir en torno a temas laborales o extra laborales.

- Alianzas Interinstitucionales

Alianzas que permiten conseguir los objetivos propuestos dentro del plan potencializando y diversificando los beneficios ofrecidos a nuestros servidores y sus familias.



8. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2024

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

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2024																							
CICLO PHVA				ACTIVIDAD	AREA DE INTERVENCION		EJE TEMATICO					MES											
P	H	V	A		AREA	Tema						Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
							1	2	3	4	5												
X				Aprobación y publicación Plan de bienestar y estímulos 2024	Calidad de vida laboral	Incentivos	X	X	X	X	X		X										
	X			Código de Integridad (actividades de apropiación)	Calidad de vida laboral	Código de integridad			X		X		1		2			2			1		
	X			EMPRENDIMIENTO	Protección y servicios sociales	Social	X		X						X				X				
	X			Clubes (espacio informal y de construcción colectiva que permite entorno al compartir alguna habilidad o afición)	Calidad de vida laboral	Salud	X	X	X	X	X				X				X			X	
	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	Social, cultural, recreación	X	X	X	X	X				X				X			X	
	X			Estamos contigo (actividades para favorecer el equilibrio integral de nuestros servidores), enfocadas principalmente en: Salud física, mental y emocional Generación de hábitos de trabajo saludable.	Transversal		X	X	X	X	X		X		X			X			X		
	X			Estamos con tu 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 recreativas	Protección y servicios sociales	Transversal	X	X	X	X	X				X						X		



X		Visita empresarial (visita de diferentes entidades presentando ofertas con valor agregado para nuestros servidores)	Protección y servicios sociales	Transversal	X								2	3	3	2
X		Tardes de bienestar o culturales (al menos una tarde cada mes dedica a actividades de bienestar o culturales)	Transversal		X	X	X						1	3	3	2
X		Comisión de personal (reunión mensual)	Calidad de vida laboral	Gerencia del cambio					X	X	X	X	X	X	X	X
X		Celebración fechas especiales*	Transversal		X	X	X		X			X	X	X		X
		Actividad cultural	Protección y servicios sociales	Cultural	X	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	Desvinculación laboral asistida	X	X	X	X					X			X
X		Programa servimos (presentación de benéficos del programa a cargo de cada una de las empresas vinculadas)	Protección y servicios sociales	Social									X		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	Vivienda	X								X			X
X		Semana de la Salud	Protección y servicios sociales	Salud	X	X	X									X
X		Gratitud y reconocimiento (actividades destinadas a motivar, agradecer y reconocer el aporte brindado por nuestros colaboradores al cumplimiento de los objetivos institucionales, que al menos incluirán: <u>Celebración del día del servidor público y premiación Plan de Incentivos</u> <u>Celebración de aniversario de la ANDJE</u>)	Calidad de vida laboral	Incentivos	X	X	X		X				X			X

X			En línea con la transformación digital: Actividad orientadas a fortalecer las competencias digitales de los servidores, articuladas con el Plan Institucional de Capacitación PIC 2024	Calidad de vida laboral	transformación digital						X				
		X	Evaluación del Plan de Bienestar y estímulos									X		X	X
		X	Acciones correctivas al plan									X		X	X
		X	Evaluación anual Plan de Bienestar y estímulos												X
		X	Definición de acciones correctivas para Plan de Bienestar y estímulos 2023												X
X			Presentación propuesta inicial PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2023												X

- EJE 1 Equilibrio psicosocial
- EJE 2 Salud Mental
- EJE 3 Diversidad e inclusión
- EJE 4 Transformación digital
- EJE 5 Identidad y vocación por el servicio público

9. EVALUACIÓN PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2024

La Secretaría General y bajo responsabilidad directa del Coordinador del Grupo Interno de Talento Humano, llevará control sobre la ejecución de las actividades programadas en el marco del presente documento, así como de las modificaciones a las mismas que por factores ajenos a la voluntad de la Agencia, deban ser reprogramados o cancelados. Así mismo, velará por la asistencia de los servidores a los eventos programados.

Es competencia de la Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones del Plan de Bienestar Social, por cuanto son las encargadas de propender por el desarrollo de los servidores públicos de la entidad.

La evaluación del Plan de Bienestar Social 2024, se realizará de acuerdo con los siguientes indicadores:

Indicador	Tipo	Fórmula
Participación en el Plan Anual de Bienestar	Eficacia (Cobertura)	No. de servidores participantes en al menos una actividad/No. total, de servidores
Aprovechamiento de los recursos asignados	Eficiencia (recursos)	Presupuesto ejecutado del Programa de Bienestar 2023/Presupuesto asignado en las actividades del Programa Bienestar 2023

Igualmente, y frente a los eventos, el Grupo Interno de Gestión de Talento Humano, contará de forma permanente con:

- ✓ Evaluación y medición participativa mediante la recepción de correos electrónicos calificando los eventos de bienestar (cuando así se solicite).
- ✓ Verificación de las actividades a desarrollar en cuanto a participación y logística requerida.

- ✓ Evaluación de la supervisión del contrato cuando los servicios o actividades son prestados por terceros. (Supervisión por la Coordinación de Talento Humano atendiendo participación e informes del colaborador encargado del Plan de Bienestar)

10. 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.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Luis Fernando Vanegas Martínez Analista T2-06 de Gestión de Talento Humano	Cecilia Riaño Zarta Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano	Mauricio Alejandro Moncayo Secretario General