



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

PLAN NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL RAMA JUDICIAL 2019 - 2022

**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
DIRECCION EJECUTIVA DE ADMINISTRACION JUDICIAL
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
DIVISION DE SEGURIDAD Y BIENESTRA SOCIAL**



Presidente

EDGAR CARLOS SANABRIA MELO

Vicepresidente

MAX ALEJANDRO FLÓREZ RODRÍGUEZ

Magistrados

GLORIA STELLA LÓPEZ JARAMILLO
MARTHA LUCÍA OLANO DE NOGUERA
DIANA ALEXANDRA REMOLINA BOTÍA
JOSÉ AGUSTÍN SUÁREZ ALBA

Secretario

JOSÉ MAURICIO CUESTAS GÓMEZ
Director Ejecutivo de Administración Judicial

JOSÉ EDUARDO GÓMEZ FIGUEREDO
Director Unidad Recursos Humanos

RAÚL SILVA MARTA
Director Administrativo División Seguridad y Bienestar Social



TABLA DE CONTENIDO

JUSTIFICACION.....	4
MARCO LEGAL.....	6
CONTENIDO	8
1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	8
1.1. MISIÓN	8
1.2. VISIÓN.....	9
1.3. OBJETIVOS.....	9
1.3.1. Objetivo general.....	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
2. ALCANCE	10
3. COMPONENTES	10
3.1. Componente de Protección y Servicios Sociales	10
3.1.1. Área Calidad de Vida	11
3.1.1.1. Programa de promoción de proyectos de emprendimiento y desarrollo personal. 11	
3.1.2. Área Deportiva	11
3.1.3. Área Cultural y Educativa	12
3.1.3.1. Programa de cultura en movimiento	12
3.1.3.2. Programa de formación para la productividad.....	13
3.1.4. Área Recreativa	13
3.1.5. Área Social.....	14
3.2. Componente de Calidad de Vida Laboral.....	14
3.2.1. Área Clima Laboral.....	15
3.2.1.1. Programa de formación para la productividad.....	15
3.2.1.2. Programa de soluciones para la productividad empresarial.....	16
3.2.1.3. Programa de bienestar para el trabajador y su familia	16
3.2.1.4. Programa de Promoción y prevención de la salud.....	16
3.2.2. Área Pre pensionados.....	17
3.2.3. Área Estímulos e Incentivos	18
4. MARCO OPERATIVO	18
5. DIVULGACIÓN	18
6. FINANCIACIÓN	18
7. SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES POR PROGRAMA.....	19
8. PLANEACIÓN DE LAS ACTIVIDADES POR PROGRAMA.....	19
8.1. Cronograma de programas del Plan Nacional de Bienestar Social de la Rama Judicial.....	19
9. ANEXOS	20



INTRODUCCION

El Plan Nacional de Bienestar Social de la Rama Judicial se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones (mente, cuerpo y emoción), con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el plan estratégico del talento humano.

Acorde con los lineamientos establecidos, este Plan busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor con la entidad.

Con base en lo anterior, las programas que se plantean para la vigencia 2021, no solamente involucran a los colaboradores sino también hay programas para compartir con sus familias. La oferta incluye programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos y una forma novedosa de conectar la participación en programas o programas institucionales con el acceso a experiencias de bienestar que complementan el portafolio preestablecido y que le apuntan a los intereses característicos de la persona según el momento de vida que atraviesan: embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, hijos adolescentes, entre otras. A mayor participación, aumenta las opciones de acceder a las experiencias complementarias.

Los contenidos y estrategias del Plan se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico y las expectativas de los servidores del Consejo Superior de la Judicatura y de todas las fuerzas vivas en la organización, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad. En el mismo se definen los programas a desarrollar por áreas, los recursos institucionales y los mecanismos de cooperación interinstitucional, así como la población beneficiada.

JUSTIFICACION

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria.

La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, pero también, dar respuesta al servidor dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

El Decreto 1227 de 2005 establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los



servidores, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos.

Los planes y programas de bienestar deben enmarcarse en dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998.

El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Por su parte, el componente de Calidad de Vida Laboral se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores, la motivación y el rendimiento laboral.

Al hablar de bienestar laboral es importante entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, aspecto trabajado por el Departamento de la Función Pública, DAFP, con su modelo de Bienestar Social Laboral (julio de 2002).

Las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. Son carencias y potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

Acorde con los lineamientos establecidos y teniendo en cuenta la política del Consejo Superior de la Judicatura en materia de Bienestar Social, el programa de busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores Judiciales de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor dentro y fuera de la entidad, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor Judicial con su entidad, propiciando actitudes favorables frente a su actividad laboral, una mayor identidad y compromiso con los fines de la Administración de Justicia.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral.

De esta forma las políticas que en materia de Administración del Talento Humano se han adoptado, han abordado diversos programas a través de áreas como la capacitación, la salud, la recreación y la cultura, tendientes a favorecer el desarrollo integral de los servidores y a crear un ambiente laboral propicio para la creatividad, integración y el sano esparcimiento, constituyéndose entonces en un activo para la entidad, al permitir que los servidores judiciales se consoliden como personas y se enriquezcan humana y técnicamente.

Si bien es cierto que se han logrado significativos avances en materia de bienestar social, es necesario continuar haciendo esfuerzos para el desarrollo y mayor cubrimiento de los



diversos programas y garantizar la sostenibilidad de los mismos y profundizar en la atención de las necesidades no solo laborales de los servidores, sino de aquellas que intervienen de una u otra forma en el ambiente laboral y en la calidad de vida, a través del incremento de proyectos dirigidos a los Prepensionados y programa de capacitación y talleres sobre calidad de vida y salud.

MARCO LEGAL

De conformidad con lo establecido en el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 indica “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”

El 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” y demás normas vigentes aplicables”, establece en su artículo 21 lo siguiente: “Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines, entre otros:(...)”

“a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
(...)”

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar”.

A su vez el Decreto 1083 del 2015 en su artículo 2.2.10.1 dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que del mismo modo el artículo 2.2.10.2 de la norma ibidem establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción programas vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus



veces, facilitando los trámites, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

El artículo 4° del Decreto 51 de 2018, modificó el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."

El artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 2015 señala que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

El decreto antes citado señala en su artículo 2.2.10.8 que los planes de incentivos enmarcados dentro 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.

El artículo 155 de la Ley 270 de 1996, los funcionarios y empleados que se distingan en la prestación de sus servicios, en los términos del reglamento, se harán acreedores a los estímulos y distinciones que determine la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Para el efecto, el superior funcional podrá postular a los funcionarios y empleados que consideren candidatos idóneos para hacerse acreedores a esas distinciones.



El Decreto 1258 del 27 de julio de 1970, creó la condecoración “JOSÉ IGNACIO DE MÁRQUEZ AL MÉRITO JUDICIAL”, para exaltar las virtudes y servicios de los funcionarios y empleados de la Rama Jurisdiccional, y como estímulo a su honestidad, consagración, perseverancia y superación.

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdos PSAA11-7711 de 2011 y PSAA11-8712 de 2011, reglamentó la concesión de estímulos y distinciones a los servidores de la Rama Judicial, y mediante el Acuerdo PSAA13-9908 de 2013, a empleados de las dependencias administrativas de la Rama Judicial.

Finalmente, el Consejo Superior de la Judicatura, en los Acuerdos PCSJA18-10879 y PCSJA18-11182 de 2018 compila, adiciona y modifica la reglamentación sobre la concesión de estímulos y distinciones a los servidores judiciales de la Rama Judicial.

El desarrollo del plan anual de bienestar en la entidad comprende: el componente de protección y servicios sociales que atiende los campos deportivos, recreativos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención de la salud, de capacitación informal en artes o artesanías, de promoción de programas de vivienda, y de educación formal; y el componente de calidad de vida laboral, que atiende los campos de medición de clima laboral, adaptación al cambio organizacional, desvinculación asistida cultura organizacional, trabajo en equipo y liderazgo, en donde se deben elaborar las actividades de los programas de plan bienestar social de acuerdo al área de aplicación, con base en el diagnóstico aplicado a todos los servidores.

CONTENIDO

La Rama Judicial considera al Talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión de esta, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo integral de los servidores judiciales, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores, fortaleciendo la misión institucional ante la ciudadanía que espera el mejor servicio.

El Plan de Bienestar se apoya en dos bases fundamentales: las necesidades y las iniciativas de los servidores judiciales y los lineamientos institucionales dados en la Alta Dirección y el Plan Estratégico.

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

1.1. MISIÓN

Comprometidos con la coordinación, asesoría y cumplimiento eficiente de las actividades relacionadas con el bienestar y servicios sociales complementarios, encamina sus acciones al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores judiciales; propiciando el fortalecimiento de los procesos institucionales a nivel nacional, acorde con las políticas



definidas sobre la materia por el Consejo Superior de la Judicatura y las directrices de la Dirección Ejecutiva.

1.2. VISIÓN

En 2022 Ser líder a nivel nacional, que atienda, responda y garantice en forma organizada y eficiente todos los asuntos relacionados con el Bienestar Integral de los servidores judiciales, contribuyendo al mejoramiento su calidad de vida y su desarrollo personal, familiar y social.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Desarrollar estrategias integrales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la entidad, su desempeño laboral, el sentido de pertenencia, el logro de la misión institucional y al fortalecimiento de la cultura organizacional, generando espacios de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar.

1.3.2. Objetivos específicos

- Generar programas de bienestar que propicien el desarrollo integral en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación al cambio a través de programas deportivas y lúdicas.
- Incentivar la participación en programas institucionales vinculándolas a los programas complementarios del plan de bienestar.
- Promover la formulación de proyectos innovadores para mejorar los servicios, como parte del plan de incentivos.
- Propiciar espacios de renacimiento a los servidores por su tiempo de servicio, por sus contribuciones y su desempeño.
- Construir protocolos de reacción inmediata ante situaciones de riesgo desde lo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socioafectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño



- Generar mediante acciones de promoción y prevención participativas la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo, socio cultural y vivienda del servidor Judicial y su familia.
- Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades e intereses de los servidores, así como el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información veraz que sirva como fuente diagnóstica para la construcción de las líneas a seguir.

2. ALCANCE

Los beneficiarios directos del Plan Nacional de Bienestar Social son todos los servidores judiciales a nivel nacional, junto con su núcleo familiar (cónyuge o compañero(a) permanente, los padres e hijos del servidor), indirectamente serán beneficiados los judicantes y contratistas por prestación de servicios, así como ocasionalmente lo harán los empleados de los contratistas externos que desarrollan actividades permanentes dentro de las instalaciones de la entidad (servicios generales, vigilancia, etc.).

3. COMPONENTES

Este plan recoge los resultados de la encuesta de bienestar, la encuesta de necesidades, el diagnóstico de condiciones de salud y perfil de la población.

Bajo la concepción del desarrollo integral del ser humano, es decir en su esfera familiar, en su bienestar bio-psicosocial y en su fortalecimiento de competencias de conocimiento y comportamentales, las acciones de bienestar se trabajan a partir de dos componentes: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral.

Dentro de cada uno de los componentes se tienen programas con actividades que dan respuesta a los temas de interés propios de las áreas y etapas del ciclo vital de los servidores, involucrando a sus familias y entorno extralaboral por medio espacios de intercambio cultural, esparcimiento y formación.

3.1. Componente de Protección y Servicios Sociales

Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura, desarrollando las áreas calidad de vida, deportiva, cultural y educativa, recreativa y social.

Objetivos del Componente Protección y Servicios Sociales

- Mantener la salud física, mental y social de los funcionarios de la Rama Judicial.
- Integrar al servidor y su núcleo familiar en fechas especiales.
- Fortalecer las relaciones entre los servidores, de todos los niveles, y así impactar la productividad y trabajo en equipo



- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Lograr la participación en el desarrollo organizacional.

3.1.1. Área Calidad de Vida

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades. En esta área se busca potenciar las fortalezas y brindar herramientas que le permitan aportar efectivamente su trabajo.

En el presente plan se incluye el desarrollo de actividades en los siguientes programas:

3.1.1.1. Programa de promoción de proyectos de emprendimiento y desarrollo personal.

Estrategias y herramientas que fortalecen la relación trabajo - familia, potenciando el desarrollo integral del ser humano, en donde podemos desarrollar temas como la adquisición de nuevos bienes y/o proyectos, en el cual podemos encontrar las siguientes actividades:

- **Escuelas de emprendimiento y sostenibilidad:** Rutas de formación que brindan a los trabajadores y sus familias herramientas para el emprendimiento y la oportunidad de aprender estrategias y métodos prácticos para aplicar la sostenibilidad en donde podemos desarrollar temas como: Huertas urbanas, Cuidado y siembra de plantas carnívoras y exóticas, Jabones orgánicos, Exfoliantes orgánicos entre otros.
- **Talleres y ferias:** En donde con entidades públicas o privadas podemos desarrollar de forma presencial o virtual temas sobre: Educación, Salud, Vivienda, bienestar financiero y económico
- **Ferias de servicios empresariales:** con el propósito de que los servidores judiciales, puedan acceder de forma directa a los servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentran afiliados tales como: educación, recreación y deporte, turismo, vivienda, créditos y educación.

3.1.2. Área Deportiva

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.



Los eventos deportivos para los servidores constituyen una de las estrategias básicas para su bienestar, propicia la democracia participativa, el estímulo a la sana competencia, la integración, una mejor calidad de vida y crea condiciones favorables para las entidades participantes y comunidad en general.

Considerando además que los programas de bienestar deben orientarse a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, buscamos que los programas desarrollados tengan impacto en doble vía desde la institucionalidad hacia el entorno familiar, como una parte del trabajo de responsabilidad social.

En el presente plan se incluye el desarrollo de actividades en los siguientes programas:

- **Programa de caminatas ecológicas**, en diferentes lugares de cada jurisdicción donde no se ponga en riesgo la integridad de los servidores judiciales por problemas de orden público o de delincuencia, en los que puedan participar los servidores y un acompañante, incentivando la práctica del deporte en armonía con la naturaleza, a través de los servicios que ofrecen las cajas de compensación familiar.
- **Entrenamientos deportivos**, facilitando que las prácticas se realicen en condiciones seguras, mejorando el rendimiento físico y técnico de los deportistas, de conformidad con los recursos disponibles.
- **Torneos Deportivos** (Juegos Deportivos Zonales, Nacionales o Virtuales) - Desarrollo de los II Juegos Deportivos Virtuales de la Rama Judicial
- **Clases grupales**: “Zumba” y “Yoga”
- **Participación en competencias deportivas externas**. Se realizará el apoyo a los servidores que practiquen atletismo, a través de la inscripción en competencias como la Media Maratón de Bogotá. Así como la participación en torneos organizados por las cajas de compensación familiar en cada jurisdicción y los organizados por el DAFP y el Ministerio del Deporte.

3.1.3. Área Cultural y Educativa

El área cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante programas lúdicas, artísticas y culturales.

Eventos de interés colectivo, que buscan motivar el trabajo en equipo, exaltar la creatividad mediante la realización de programas culturales, artísticas y continuar el afianzamiento de los valores institucionales.

En el presente plan se incluye el desarrollo de actividades en los siguientes programas:

3.1.3.1. Programa de cultura en movimiento



Experiencias artísticas y culturales que responden a las demandas de bienestar y entretenimiento, unido a festivales y eventos diseñados para la familia o los servidores judiciales, en el cual podemos encontrar las siguientes actividades:

- **Concursos Culturales:** Estrategia para convocar, promover y descubrir talentos de los participantes en donde podemos desarrollar temas como: Cuento y Escritura, Concurso de Narrativas Digitales, Concurso de Talentos (Danza, Canto, Instrumentos), entre otros.
- **Formación en Artes escénicas** - Estrategia para desarrollar habilidades y talentos de los participantes en donde podemos desarrollar temas como: música y danzas en los niveles de sensibilización, exploración y profundización.
- **Semana cultural**, en la que se desarrollaran programas del portafolio ofrecido por las cajas de compensación familiar en donde podemos desarrollar temas como: Exposiciones de Arte para generar espacios amigables,

3.1.3.2. Programa de formación para la productividad

Soluciones de formación para mejorar la productividad, las habilidades y afianzamiento de herramientas para la práctica de liderazgo efectivo y trascendente en los equipos (gestión de personas y equipos) y las organizaciones (gestión de clima laboral y resultados efectivos), promoviendo elevados niveles de consciencia del Ser y el Hacer, en el cual podemos encontrar las siguientes actividades:

- **Cursos de Habilidades digitales:** formación que permiten la solución de problemas a través de las tecnologías de la información, en donde podemos desarrollar temas como: Excel Básico, Intermedio y Avanzado, Análisis de datos, Presentaciones efectivas de alto impacto (Power point), Power BI, Big Data, Dashboard con Excel entre otros.
- **Cursos y talleres de caligrafía y escritura:** Cursos para potenciar capacidades y vocaciones expresivas y creativas en niños, jóvenes y adultos que desean explorar y descubrir sus talentos e integrar la lectura y escritura a su vida cotidiana en donde podemos desarrollar temas como como: Lettering y caligrafía, Escritura empresarial, Ilustración, comic y manga, Redacción y ortografía entre otros.

3.1.4. Área Recreativa

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales, extendiendo el bienestar al grupo familiar y a su vez acercarlos al medio laboral del servidor judicial, para que cada día el compromiso y sentido de pertenencia de los servidores judiciales y su grupo familiar sea cada vez mayor.



En el presente plan se incluye la realización de los siguientes programas:

- Vacaciones Recreativas, para los hijos de los funcionarios menores de 12 años, donde tengan la posibilidad de realizar actividades recreativas y de aprendizaje, en diferentes entornos.
- Vacaciones recreo-deportivas, dirigidas a los adolescentes de 12 a 17 años, donde tengan encuentros que les permitan fortalecer sus destrezas.
- Celebración del día de la familia, continuando con la tradición se realizarán programas recreativas y culturales, en las que participen las familias de los servidores.
- Día de los niños en el mes de octubre.

3.1.5. Área Social

Con la realización de los programas de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

En la Rama Judicial, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores judiciales, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

En el presente plan se incluye la realización de los siguientes programas:

- Celebración de fechas especiales: día internacional de la mujer, día del servidor con funciones secretariales, día de la madre, día del padre, día del servidor con funciones de conductor, día del amor y la amistad.
- Jornada de cierre de gestión (Fiesta de Fin de Año) y celebración de la novena navideña.

3.2. Componente de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios, como lo indica el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus lineamientos de política del sistema de estímulos.

Objetivos del Componente Calidad de Vida Laboral

- Generar condiciones laborales que propicien el bienestar y desarrollo del funcionario, las relaciones interpersonales y la productividad en la Rama Judicial.



- Sensibilizar a los directivos y a todos los funcionarios sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
- Lograr la participación del servidor Judicial en el desarrollo organizacional.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.

Los programas para desarrollar en este componente son:

3.2.1. Area Clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, el fortalecimiento de competencias colectivas para el trabajo interdependiente, efectivo, y para estimular resultados como equipos de alto nivel

En el presente plan se incluye la realización de los siguientes programas:

3.2.1.1. Programa de formación para la productividad

Soluciones de formación para mejorar la productividad, las habilidades y afianzamiento de herramientas para la práctica de liderazgo efectivo y trascendente en los equipos (gestión de personas y equipos) y las organizaciones (gestión de clima laboral y resultados efectivos), promoviendo elevados niveles de consciencia del Ser y el Hacer, en el cual podemos encontrar las siguientes actividades:

- **Conferencias liderazgo:** Herramientas para fortalecer habilidades gerenciales, donde se potencia la adaptación al cambio e impulsan el crecimiento y el desarrollo organizacional, en donde podemos desarrollar temas como: Aprendizajes para el cambio, Liderazgo en tiempos de cambio, Como trabajar desde casa sin perder productividad, Gestión de equipos alto desempeño y alta conectividad, Formación para la productividad, Gestión emocional en el nuevo contexto laboral, Mejores prácticas, Maximizando el potencial humano, Transformación en ecosistemas incluyentes Liderazgo incluyente, Equipos diversos de alto impacto, Enfoque de género entre otros.
- **Talleres ejecutivos de habilidades blandas, teletrabajo y liderazgo:** A través de espacios y experiencias de aprendizaje, se brindan herramientas para la mejora de la productividad laboral, en donde podemos desarrollar temas como: Manejo de la incertidumbre, Cambiando el chip, Afrontando el cambio del entorno laboral, Liderazgo 4.0, Inteligencia emocional en el entorno digital, El aislamiento no es confinamiento, Ruta para la productividad en casa, Teletrabajo ¡es posible! entre otros.
- **Cursos de habilidades para el trabajo:** Permiten a los trabajadores fortalecer sus habilidades interpersonales y alcanzar sus objetivos profesionales en espacios laborales, en donde podemos desarrollar temas como: Trabajo en equipo, Administración efectiva del tiempo, Relaciones Interpersonales, Finanzas personales,



PNL, Comunicación eficaz, eficiente y efectiva, Inteligencia emocional, Orientación al cambio, Manejo de estrés, Habilidades para el éxito personal entre otros.

- **Cursos en competencias organizacionales:** Formación para el desarrollo de acciones efectivas que conducen a la consecución de resultados u objetivos de la empresa, en donde podemos desarrollar temas como: Liderazgo, Planeación estratégica, Gestión del talento humano, Formulación de proyectos entre otros.

3.2.1.2. Programa de soluciones para la productividad empresarial

Herramientas para fortalecimiento de la organización en el cual podemos encontrar las siguientes actividades:

- **Intervención en la modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo,** lo cual se realiza a través adecuación de espacios y/o la dotación de mobiliario para Comedores y salas de lactancia.
- **Evaluación para gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional:** Instrumentos de medición que permiten conocer el estado actual de una organización y facilita la toma de decisiones consciente a través de las percepciones de los colaboradores permitiendo establecer planes de mejoramiento efectivos, en donde podemos desarrollar herramientas en temas como como: Clima Organizacional, Medición de Cultura de la Felicidad, Medición de Satisfacción al cliente entre otras.

3.2.1.3. Programa de bienestar para el trabajador y su familia

Estrategias y herramientas que fortalecen la relación trabajo - familia, potenciando el desarrollo integral del ser humano en el cual podemos encontrar las siguientes actividades:

- **Jardines infantiles Empresariales:** Acompañamiento en casa a través de medios digitales, que permite potenciar las habilidades de desarrollo de los niños y niñas a través del juego, las artes y la exploración del entorno en donde podemos desarrollar temas como como: Jardines en casa, Jardines itinerantes, Nido Infantil Virtual: (niños de 4 meses a 4 años), Nido Infantil Temporal (niños de 2 a 8 años) entre otros.
- **Salas de lactancia Materna:** Dando cumplimiento a la Ley 1823 de 2017 “salas amigas de la familia lactante”, en donde podemos desarrollar temas como el Plan de capacitación o formación.
- **Conversatorios de convivencia en familia y pautas de crianza:** Espacios para fortalecer la convivencia en familia, que brindan herramientas divertidas que favorecen el desarrollo - aprendizaje y los vínculos afectivos en donde podemos desarrollar temas como: Aliméntame con Amor, Disciplina positiva un contacto con tacto, Aprendo en casa entre otros.

3.2.1.4. Programa de Promoción y prevención de la salud



Espacios para sensibilizar a los servidores sobre la presencia de sintomatología que permita evidenciar o alertar el desarrollo incipiente de una posible enfermedad en el cual podemos encontrar las siguientes actividades:

- **Semana del Bienestar:** mostrando al servidor judicial de lo importante que es el autocuidado de la salud, lo que garantiza un bienestar físico, emocional y mental tanto del individuo como de su contexto familiar y social, a través de los servicios de promoción y prevención de la salud.
- **Talleres para promover la alimentación saludable** en donde podemos desarrollar temas como batidos, desayunos nutricionales, loncheras fitness, ensaladas, sushi y ceviche.
- **Apoyo a Programas de Servicio Social Integral:** Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresa promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda, la Caja de Compensación Familiar, Entidades financieras, entre otras, a las cuales tienen acceso los servidores de la entidad, generando espacios para sensibilizar a los servidores sobre la presencia de sintomatología que permita evidenciar o alertar el desarrollo incipiente de una posible enfermedad, a partir de tamizajes en: talla, peso, presión arterial y charlas de PYP. El papel de entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

3.2.2. Area Pre pensionados

Por medio de este programa se pretende facilitar el proceso del retiro laboral del servidor judicial, próximo a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993, mediante opciones que permitan asumir de una manera positiva un cambio de vida que represente en un futuro beneficios directos en su entorno social y familiar.

El programa tiene como objetivo principal preparar al servidor para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Por ello el programa de pre pensionados, contempla programas de educación en aspectos legales, psicológicos, familiares, sociales y físicos, que le permitan al servidor judicial proyectar su vida hacia la vejez en la cual pueda cumplir diferentes roles y sentirse saludable, útil y valorado.

Este programa implementado a nivel nacional permite desarrollar en los servidores próximos a pensionarse estrategias propias ante una situación de cambio de vida y al mismo tiempo facilitar el retiro como transición planificada y no como situación forzosa.

Programas a desarrollar a través del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.



- Seminarios – taller
- Salida recreativa

3.2.3. Area Estímulos e Incentivos

El Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos tendrá como principales objetivos los siguientes:

- Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Rama Judicial.
- Buscar el mejoramiento de la gestión administrativa a través del estímulo a sus servidores, basado en el buen desempeño en sus programas.

En el presente plan se incluye la realización de los siguientes programas:

Ceremonia de imposición a los más destacados servidores de la Rama Judicial, de la Condecoración “JOSÉ IGNACIO DE MÁRQUEZ AL MÉRITO JUDICIAL”, en las categorías de Oro, Plata y Bronce, - dando cumplimiento al Decreto 1258 de 1970 y al Acuerdo PCSJA18-10879 del 31 de enero de 2018

4. MARCO OPERATIVO

En el año 2021 la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, a través de la Unidad de Recursos Humanos y sus Direcciones Seccionales, enfocará sus esfuerzos para que el Plan de Bienestar Social beneficie a más servidores a nivel nacional, según sus intereses y momentos de vida. Cada persona podrá construir sus propias experiencias en compañía de su familia a partir de un amplio portafolio que incluye cultura y entretenimiento.

No obstante, es necesario tener en cuenta que una buena proporción de los programas deberán ejecutarse de manera virtual, hasta tanto no se haya superado la emergencia sanitaria generada por el coronavirus causante de la enfermedad COVID-19, como medida de prevención del contagio del mismo en los servidores judiciales.

5. DIVULGACIÓN

A través de la página web de la Rama Judicial, de los correos masivos institucionales y de las Direcciones Seccionales de Administración Judicial.

6. FINANCIACIÓN

Para financiar la ejecución de los programas contempladas en el Plan, las Direcciones Seccionales contarán con presupuesto del proyecto de inversión de la Unidad de



Recursos Humanos para cada anualidad, de acuerdo con el documento anual "Distribución recursos para actividades Proyecto Inversión - Unidad de Recursos Humanos"

Aparte de los anteriores recursos relacionados, el Nivel Central y las Direcciones Seccionales deben gestionar el patrocinio de los programas con aliados estratégicos de sus jurisdicciones como las cajas de compensación familiar, las administradoras de fondos de pensiones, las entidades promotoras de salud, etc.

7. SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES POR PROGRAMA

El seguimiento a la ejecución y el impacto actividades para el cumplimiento de los programas contemplados en este Plan, lo realizará la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial a través de la Unidad de Recursos Humanos - División de Bienestar y Seguridad Social y de las Direcciones Seccionales a través de las siguientes herramientas.

- F-AGH-21 - Formato Cronograma de Actividades (Planeación Y Seguimiento) y/o en el módulo de bienestar del aplicativo destinado para tal fin, a través del cual se realizará un análisis, evaluación y revisión permanente del desarrollo y cumplimiento de las actividades.
- F-AGH-23 - Formato Encuesta de Satisfacción del Cliente, mediante el cual se evaluará de manera aleatoria a los participantes de las actividades de Bienestar Social para que la información se convierta en un insumo para el diseño, mejora o cambios en los servicios, en donde el análisis de los comentarios, observaciones y sugerencias de los servidores nos permitan realizar ajustes y establecer prioridades en el desarrollo de las actividades.
- Indicadores de Gestión para el seguimiento y medición.

8. PLANEACIÓN DE LAS ACTIVIDADES POR PROGRAMA

Todos los temas de las actividades contempladas para el cumplimiento de los programas contenidos en este Plan serán diseñados o elegidos, y adoptados al contexto, los recursos asignados y los apoyos con que cuenta el Nivel Central y cada Dirección Seccional, incluyendo a las Coordinaciones Administrativas que dependen de ellas en un "Programa Anal de Bienestar", de acuerdo con el Procedimiento para el Diseño de planes, programas y actividades de bienestar social - P-AGH-04, el contexto de salud pública y disposiciones gubernamentales tanto nacionales como locales y podrán ser presenciales o virtuales.

8.1. Cronograma de programas del Plan Nacional de Bienestar Social de la Rama Judicial.

Las actividades adoptadas en el "Programa Anal de Bienestar" por el Nivel Central y cada



Dirección Seccional, incluyendo a las Coordinaciones Administrativas que dependen de ellas para el cumplimiento de los programas contemplados en este Plan, se consolidarán en el Formato Cronograma de Actividades (Planeación Y Seguimiento) - F-AGH-21 y/o en el módulo de bienestar del aplicativo destinado para tal fin.

9. ANEXOS

Anexo No.1 Distribución recursos para actividades Proyecto Inversión - Unidad de Recursos Humanos

Anexo No.2. Programa anual de bienestar

Anexo No.3 Resultados de encuesta y entrevista de necesidades.