



**RESOLUCIÓN N° 413 de 2023**  
**(25 de abril)**

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP- para la vigencia 2023”

**EL SECRETARIO EJECUTIVO DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ**  
**- JEP-**

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las previstas en los artículos 111 y 112 de la Ley 1957 de 2019, el artículo 93 del Acuerdo ASP 001 de 2020 y

**CONSIDERANDO**

El artículo transitorio 5 del Acto Legislativo 01 del 04 de abril de 2017 crea la Jurisdicción Especial para la Paz, con autonomía administrativa, presupuestal y técnica.

El artículo transitorio 15 del referido Acto Legislativo prevé que la Jurisdicción Especial para la Paz “(...) entrará en funcionamiento a partir de la aprobación de este Acto Legislativo sin necesidad de ninguna norma de desarrollo, sin perjuicio de la aprobación posterior de las normas de procedimiento y lo que establezca el reglamento de dicha jurisdicción (...)”.

El artículo 111 de la Ley 1957 del 06 de junio de 2019 “Estatutaria de la Administración de Justicia en la Jurisdicción Especial para la Paz” dispone que: “(...) La Secretaria Ejecutiva se encargará de la administración y ejecución de los recursos bajo la orientación de la presidencia o de la instancia de gobierno de la JEP, estará enfocada en la organización de los mismos para el logro de los objetivos establecidos para la JEP y en la ejecución centralizada de procesos de adquisición de bienes y servicios, gestión del talento humano, logística, gestión tecnológica, gestión financiera, entre otros.”

El numeral 27<sup>1</sup> del artículo 112 de la citada Ley, prevee que la representación legal de la Jurisdicción Especial para la Paz está en cabeza del Secretario Ejecutivo.

La Plenaria de la Jurisdicción Especial para la Paz, en sesión del 2 de marzo de 2020, expide el Acuerdo ASP N° 001, por el cual adopta el Reglamento General.

El artículo 93 del referido Acuerdo determina como funciones de la Secretaría Ejecutiva de la JEP: “(...) las señaladas en la Constitución, la ley estatutaria de la JEP, la ley de procedimiento de la JEP, la ley 1820 de 2016 y las demás que establezca la ley y este reglamento”.

El Gobierno Nacional a través del Decreto Ley 1567 de 5 de agosto de 1998, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” define los procesos orientados a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de

<sup>1</sup>Ejercer la representación legal de la JEP.

*Continuación de la Resolución 413 de 2023 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2023"*

su familia; los cuales tienen impacto directo en la satisfacción, eficacia y efectividad de la función pública.

El artículo 20 del referido Decreto Ley prevé que: "Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

El artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", dispone 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 de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de 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, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

(...)".

El artículo 2.2.2.2.1 del Decreto en mención establece respecto del nivel directivo que: "Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

De acuerdo con su naturaleza, los empleos de este nivel tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

1. Fijar las políticas y adoptar los planes generales relacionados con la institución o el sector al que pertenecen y velar por el cumplimiento de los términos y condiciones establecidos para su ejecución. (...)".

El Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2023 se estructura atendiendo las estadísticas y respuestas de las (os) servidoras (es) en la Encuesta de Necesidades de Bienestar, la cual se aplicó entre el 25 de enero de 2023 al 17 de febrero de 2023.

En el desarrollo del mencionado instrumento de medición, las (os) servidoras (es) manifestaron su interés en mantener la realización de actividades en modalidad virtual y presencial. Por lo anterior, el Plan Institucional en la vigencia 2023 se desarrollará en modalidad mixta.

Con fundamento en lo anterior, es deber del Secretario Ejecutivo de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, como representante legal de la Entidad, adelantar las gestiones necesarias



*Continuación de la Resolución 413 de 2023 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2023"*

para desarrollar una política integral en beneficio de los (as) servidores (as) y sus familias y adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral, para la vigencia 2023.

Que en mérito de lo expuesto,

## RESUELVE

**Artículo 1.** Adoptar el Plan de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, para la vigencia 2023, el cual hace parte integral de la presente resolución.

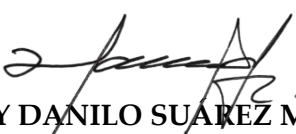
**Artículo 2.** El Plan de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP- para la vigencia 2023, será promocionado, divulgado y ejecutado por la Subdirección de Talento Humano.

**Artículo 3.** Comunicar el presente acto administrativo a la Subdirección de Talento Humano para que realice los trámites pertinentes.

**Artículo 4.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación en la página web de la Jurisdicción Especial para la Paz.

## PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 25 días del mes de abril de dos mil veintitres (2023).

  
**HARVEY DANILO SUÁREZ MORALES**  
Secretario Ejecutivo  
Jurisdicción Especial para la Paz

Elaboró: Juan Pablo Segura Castillo.  
Revisó: Ariadna Lorena Alfonso.  
Tatiana Giraldo Correa  
Aprobó: Francy Elena Palomino Millán  
Ana Lucía Rosales Callejas.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2023**  
**JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ –JEP–**  
Bogotá, D.C.,  
Abril de 2023



## CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco normativo
3. Objetivos
  - 3.1 Objetivo general
  - 3.2 Objetivos específicos
4. Alcance
5. Responsable
6. Obligaciones de las(os) servidoras(es) públicas(os)
7. Resultados del diagnóstico de la encuesta de necesidades de bienestar
  - 7.1 Metodología
  - 7.2 Datos sociodemográficos
  - 7.3 Actividades del Plan Bienestar Social Laboral 2023
8. Intervención del programa
9. Seguimiento y evaluación
10. Cronograma actividades 2023

## 1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría Ejecutiva a través de la Subdirección de Talento Humano, presenta el Plan de Bienestar Social Laboral 2023, el cual tiene como fin favorecer las condiciones laborales y psicosociales de las(os) servidoras(es), así como de su núcleo familiar.

El Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2023 se estructuró atendiendo las estadísticas y respuestas de las(os) servidoras(es) en la Encuesta de Necesidades de Bienestar, la cual se aplicó entre el 25 de enero de 2023 al 17 de febrero de 2023.

En el desarrollo del mencionado instrumento de medición, las(os) servidoras(es) manifestaron su interés en mantener la realización de actividades en modalidad virtual y presencial. Por lo anterior, el Plan Institucional en la vigencia 2023 se desarrollará en modalidad mixta.

El plan se fundamenta en la normatividad legal vigente en materia de Bienestar Social Laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el resultado de la Encuesta de Necesidades de Bienestar de la vigencia 2023.

El Plan de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz –JEP–, en cumplimiento de los principios de la función pública, busca satisfacer las necesidades y el desarrollo integral de las(os) servidoras(es), su grupo familiar y contribuir al mejoramiento de su calidad de vida a través del diseño e implementación de estrategias que permitan la motivación y participación en las actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas y de salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y sentido de pertenencia de las(os) servidoras(es) con la entidad.

## 2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de bienestar social en las entidades del sector público son:

**Decreto Ley 1567 de 1998** “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

“(…) **Artículo 19. Programas anuales.** 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.

**Artículo 20. Bienestar Social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

**PARÁGRAFO.** Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

**Artículo 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social.** Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- 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;
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- 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;

e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

**Artículo 22. Áreas de Intervención.** Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en el área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

**Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales.** En esta 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.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

**Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral.** (Reglamentado Decreto 1227 de 2005, Art.75) El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

**Artículo 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar.** Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos

señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.

b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;

c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

**PARÁGRAFO.** En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social”

**Ley 724 de 2001** “Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones.

“**Artículo 1º.** Establézcase el Día Nacional de la Niñez y la Recreación, el cual se celebrará el último sábado del mes de abril de cada año.

**Artículo 2º.** Con el objeto de realizar un homenaje a la niñez colombiana y con el propósito de avanzar en la sensibilización de la familia, la sociedad y el Estado sobre su obligación de asistir y proteger a los niños y niñas para garantizarles su desarrollo armónico e integral, durante el mes de abril de cada año las organizaciones e instituciones del orden nacional, departamental y municipal, sector central y descentralizado, diseñarán y desarrollarán programas, actividades y eventos que fundamentados en una metodología lúdica, procurarán el acceso de los niños y niñas a opciones de salud, educación extraescolar, recreación, bienestar y participación además de la generación de espacios de reflexión sobre la niñez entre los adultos”

**Ley 909 de 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

“(…) **Artículo 36. (...)**

**Parágrafo.** 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”

**Decreto 1083 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

“(…) **Artículo 2.2.2.2.1 Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

De acuerdo con su naturaleza, los empleos de este nivel tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

1. Fijar las políticas y adoptar los planes generales relacionados con la institución o el sector al que pertenecen y velar por el cumplimiento de los términos y condiciones establecidos para su ejecución.

(…)

**Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de 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, la información pertinente y presentando ante 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.

**Parágrafo 2.** 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.” (Modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018)

**Artículo 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales”

**Artículo 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles

(...)

**Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

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

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

**Artículo 2.2.15.1 Día nacional del servidor público.** Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

El día 27 de junio de cada año no se constituirá como de vacancia.”

**Ley 1811 de 2016** “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”

“(...) **Artículo 5. Incentivo de uso para funcionarios públicos.** Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

**Parágrafo 1.** Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

**Parágrafo 2.** Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año”.

**Ley 1823 de 2017** “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

**“ARTÍCULO 1º. Objeto y alcance.** La presente ley tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** El uso de estas salas no exime al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia, la madre lactante podrá hacer uso de la misma o desplazarse a su lugar de residencia, o ejercerlo en su lugar de trabajo, en ejercicio del derecho que le asiste en virtud del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 2º. Entidades públicas y privadas.** Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre.

(...)”.

**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”.

**“(…) Artículo 3º.** Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

**Artículo 5A.** Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o)

permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

**Parágrafo.** Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

**Artículo 4°.** Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:

**Artículo 6°.** Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año como el “Día Nacional de la Familia”.

El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia

(...)”

**Resolución 1549 de 2019**<sup>1</sup> “Por la cual se adopta el reglamento interno para el uso adecuado de la Sala Amiga de la Familia Lactante en la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP”.

---

<sup>1</sup> Expedido por la Secretaría Ejecutiva- Jurisdicción Especial para la Paz.

**Resolución 510 de 2020<sup>2</sup>** “Por la cual se adopta e implementa la guía para el reconocimiento por parte de la Jurisdicción Especial para la Paz-JEP, del incentivo por el uso de la bicicleta como medio de transporte”.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo general

Fomentar una cultura organizacional que permita espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar; a través de programas y actividades mixtas (presenciales y/o virtuales) que proporcionen un desarrollo integral, mejorando la calidad de vida de todas(os) las(os) servidoras(es) de la Jurisdicción Especial para la Paz – JEP y su grupo familiar.

#### 3.2 Objetivos específicos

- Identificar el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información actualizada para la planeación, logística y programación de las actividades objeto del plan de bienestar social 2023.
- Contribuir al mejoramiento del ambiente laboral, atendiendo las necesidades de las(os) servidoras(es) en cuanto a niveles de deporte, salud, vivienda, recreación y cultura del personal.
- Generar en los(as) servidores(as), un sentido de pertenencia e identidad, por medio de actividades que favorezcan la motivación y las relaciones socioafectivas de los diferentes grupos de la entidad.
- Desarrollar acciones con enfoque diferencial para los servidores y servidoras de la Entidad.
- Mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los(as) servidores(as), así como su calidad de vida y la de su familia, elevando los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con la prestación del servicio.

### 4. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todas(os) las(os) servidoras(es) de la Jurisdicción Especial para la Paz –JEP- y sus familias. Acorde con el parágrafo segundo del artículo 2.2.10.2 del Decreto Ley 1083 de 2015, que establece que se

---

<sup>2</sup> Expedido por la Secretaría Ejecutiva- Jurisdicción Especial para la Paz.

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”<sup>3</sup>.

## 5. RESPONSABLE

La Secretaría Ejecutiva, a través de la Subdirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de bienestar social laboral.

## 6. OBLIGACIONES DE LAS (OS) SERVIDORAS (ES) PÚBLICAS (OS)

- Asistir y participar en las actividades o eventos, presenciales o virtuales de bienestar social laboral, programados por la Subdirección de Talento Humano.
- Inscribirse en las fechas establecidas a la actividad y/o evento programado.
- Conectarse por los medios virtuales escogidos o asistir a los lugares dispuestos en la hora y fecha acordados para el desarrollo de la actividad; garantizando así, el orden, logística y objetivos propuestos.
- Abstenerse de incurrir en conductas inapropiadas (consumo de bebidas alcohólicas y/o SPA, escándalos, peleas, malas palabras, actuaciones indebidas generando un mal ambiente en la actividad y el uso inadecuado de los espacios o recursos) bajo ninguna circunstancia. Si el(a) servidor(a) incurre en alguna conducta indebida, será excluido(a) inmediatamente de la actividad y/o evento. Asimismo, la Entidad compulsará copias a las autoridades competentes para que en el marco de sus atribuciones legales realicen las investigaciones correspondientes e impongan las sanciones a que haya lugar.

## 7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

### 7.1 Metodología

**Técnica:** Estudio de tipo cuantitativo aplicado vía web, a través de una encuesta estructurada autoaplicable, con una duración de 15 minutos aproximadamente.

---

<sup>3</sup> Modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”



## EL PLAN DE BIENESTAR 2023 ES DE TODAS Y TODOS

**CONTESTEMOS LA ENCUESTA**

**Y PODREMOS INCLUIR NUEVAS ACTIVIDADES,  
MODIFICAR UNAS Y ELIMINAR OTRAS**

Todas las respuestas serán tomadas en cuenta

**RESPONDAMOS LA ENCUESTA**



**CLIC AQUÍ PARA CONTESTAR, NOS TOMARÁ SOLO 15 MINUTOS**

**EN LA JEP LA PRIORIDAD ES NUESTRO BIENESTAR**



**Grupo Objetivo:** Servidores(as) de la Jurisdicción Especial para la Paz –JEP–

**Universo:** 860<sup>4</sup>

**Muestra:** 775 (90%)

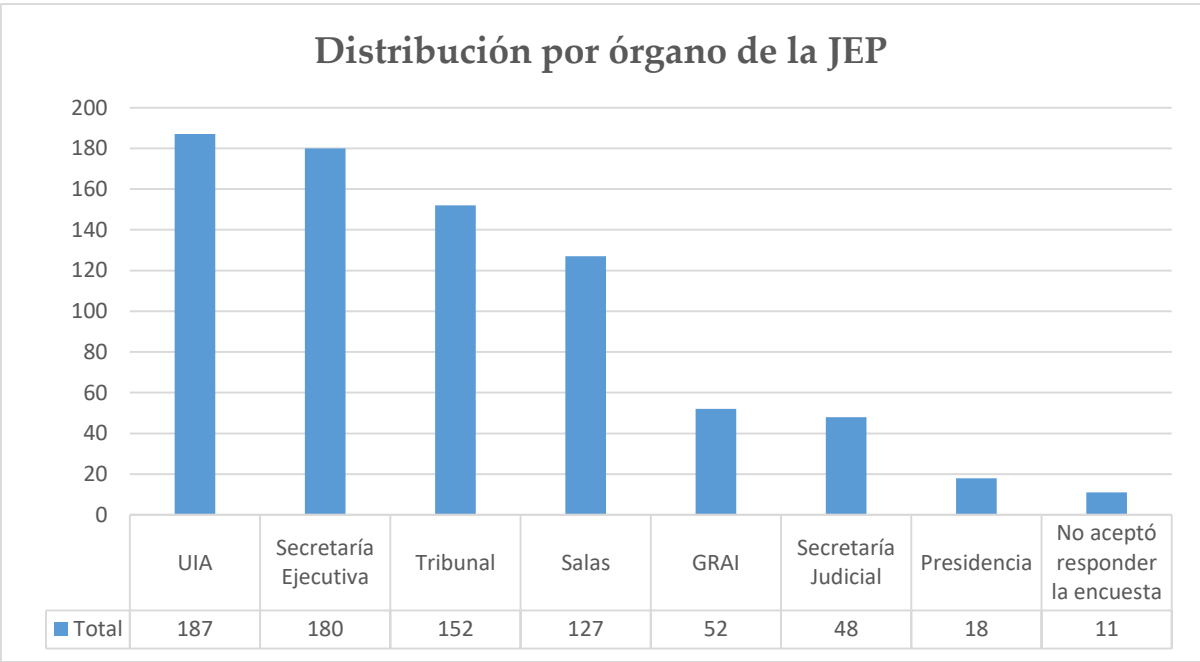
**Nivel de confianza:** 95%

**Margen de error:** 1%

**Fecha aplicación:** 25 de enero de 2023 al 17 de febrero de 2023.

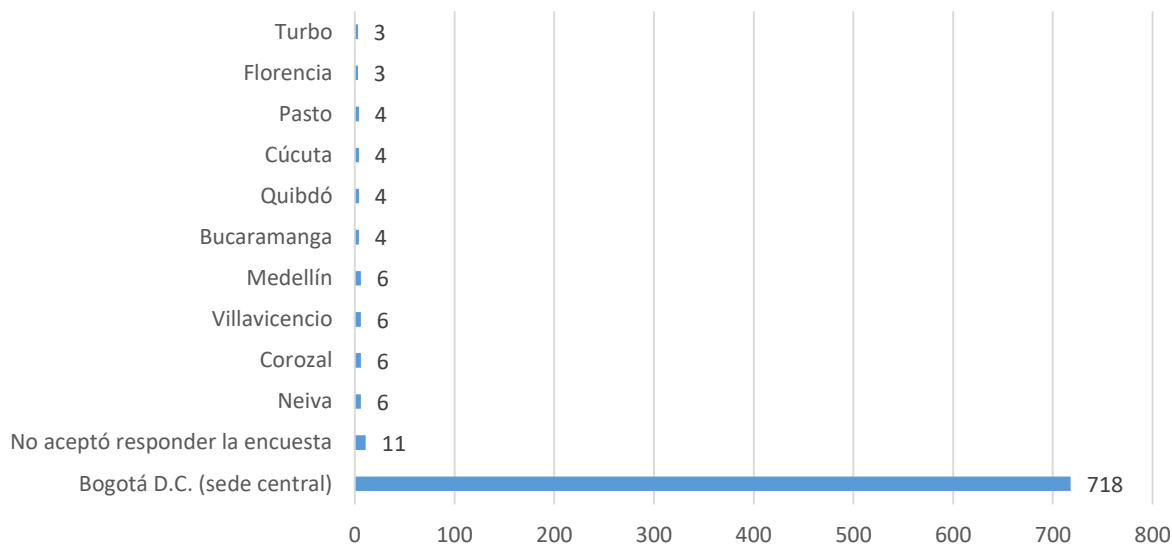
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la identificación de necesidades de bienestar:

**7.2 Datos sociodemográficos**

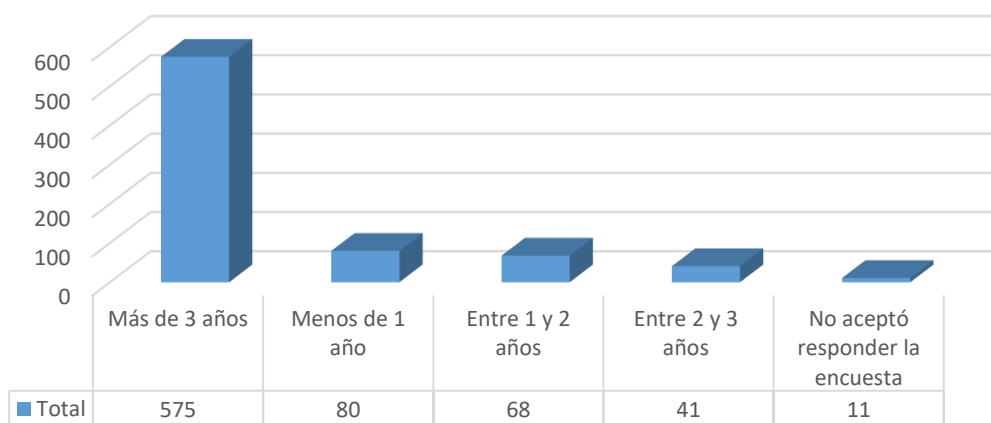


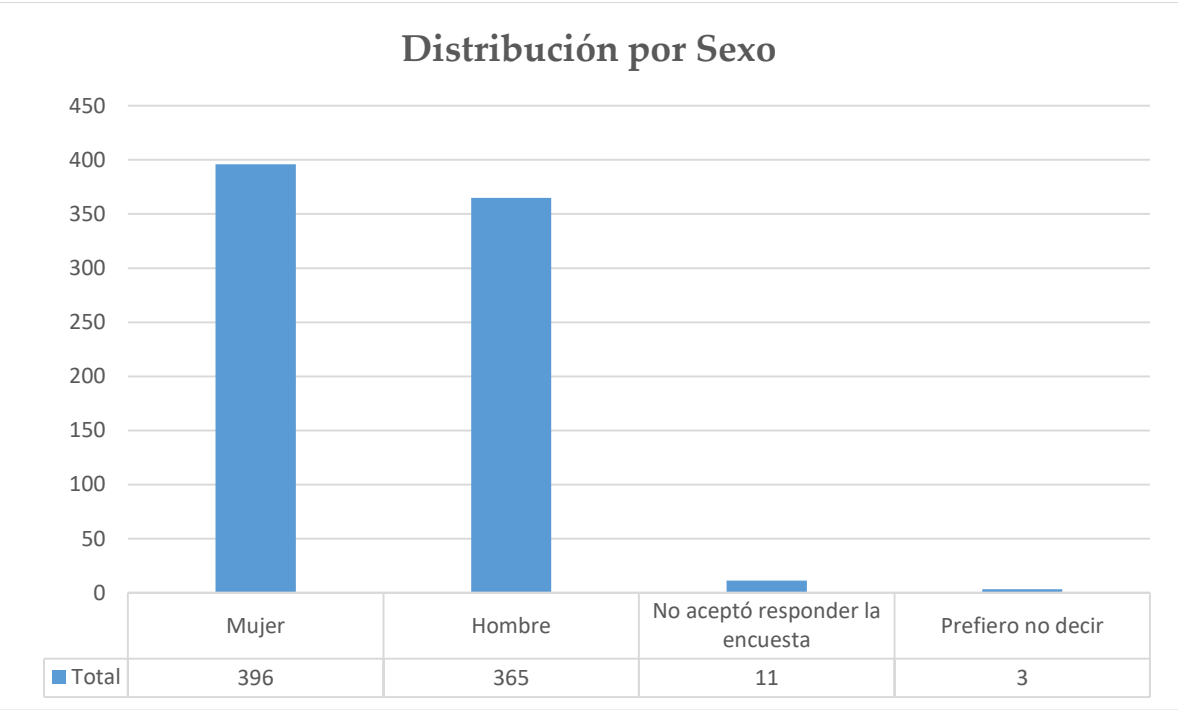
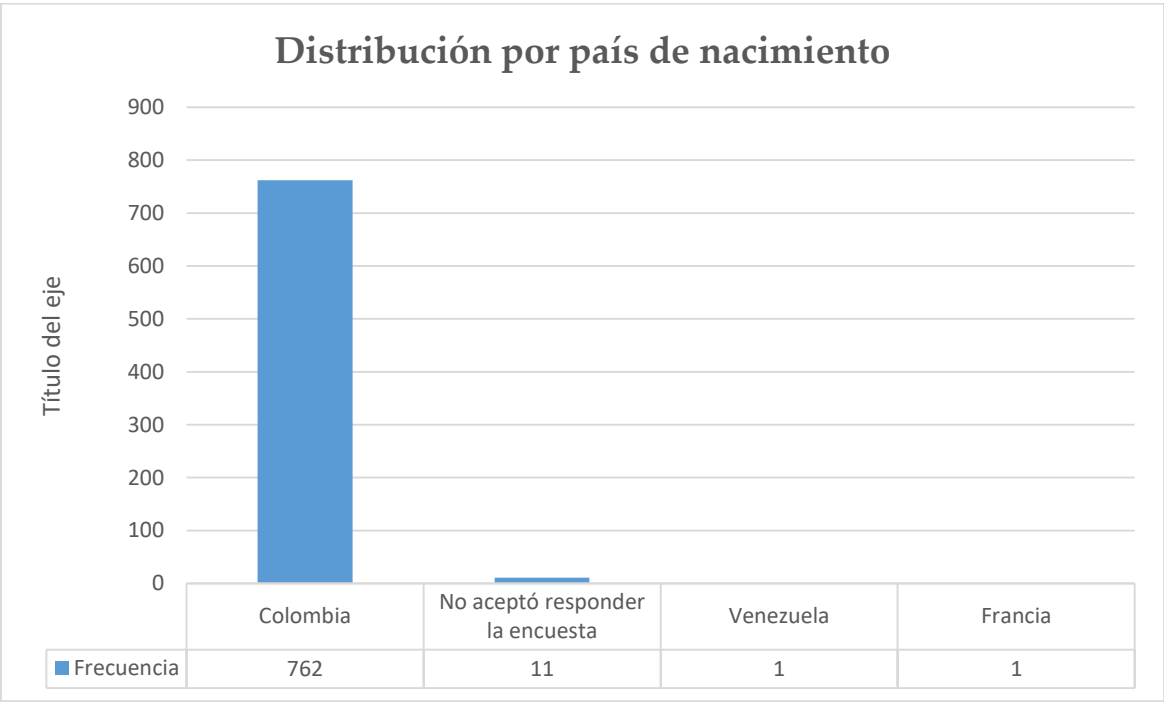
<sup>4</sup> Según la información de la Subdirección de Talento Humano, a 25 de enero de 2023 fecha en la que dio inicio la encuesta, había 860 servidores y servidoras en la planta de personal de la JEP.

### Distribución por Grupo Territorial

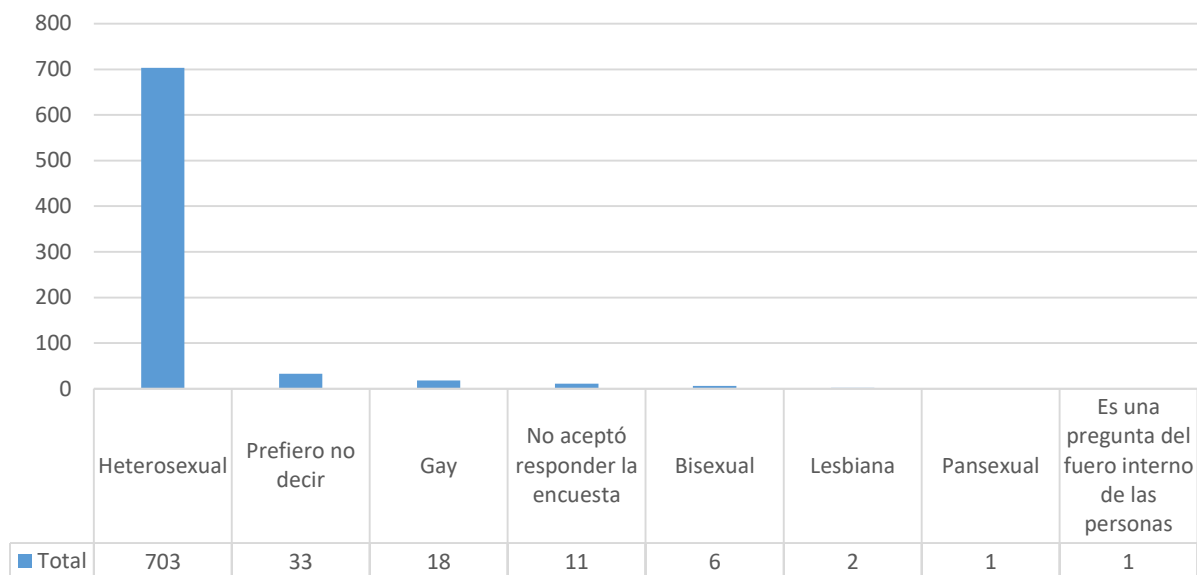


### Distribución por Antigüedad en la JEP

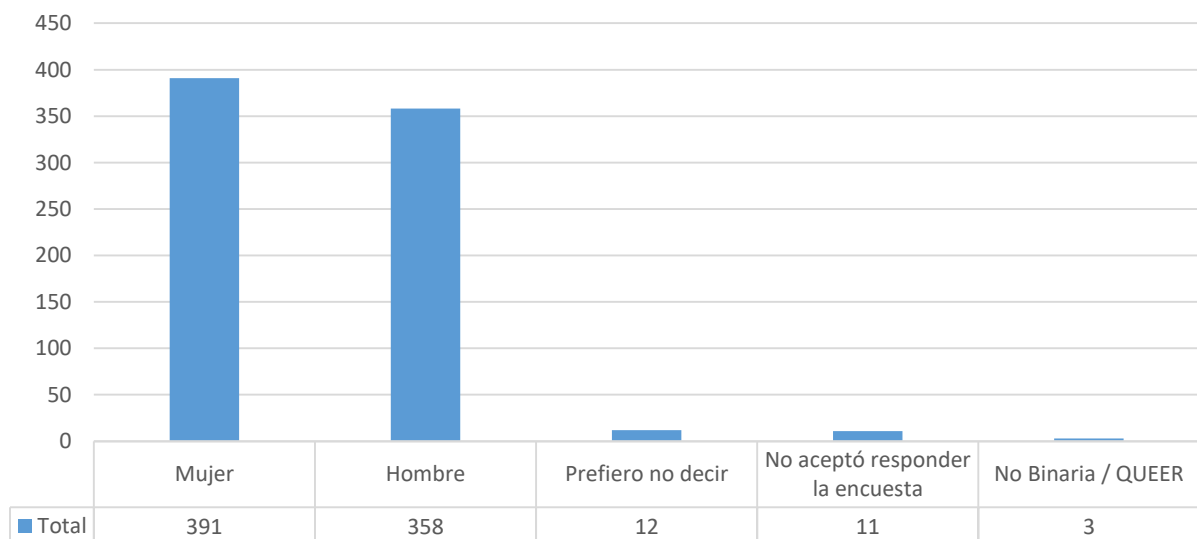




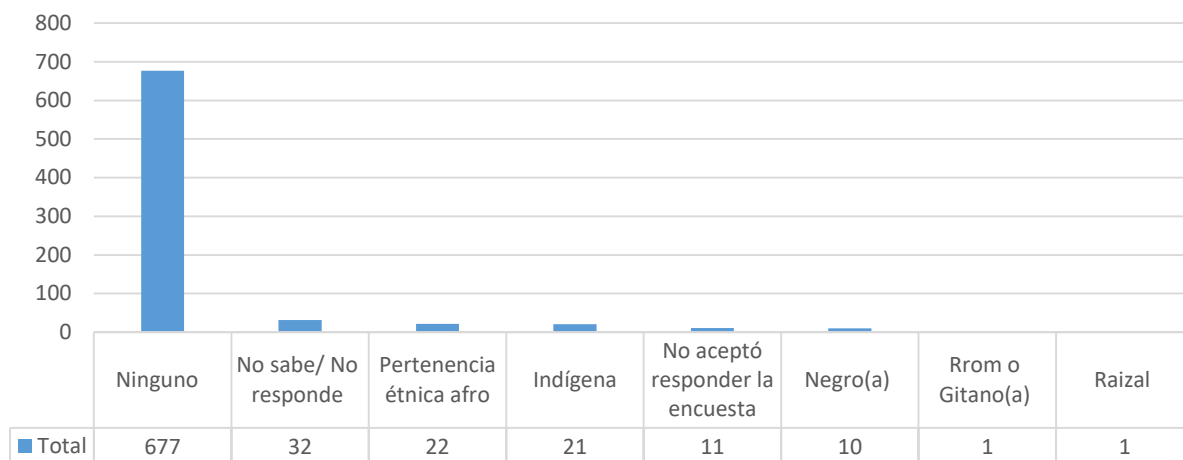
### Distribución por Orientación Sexual



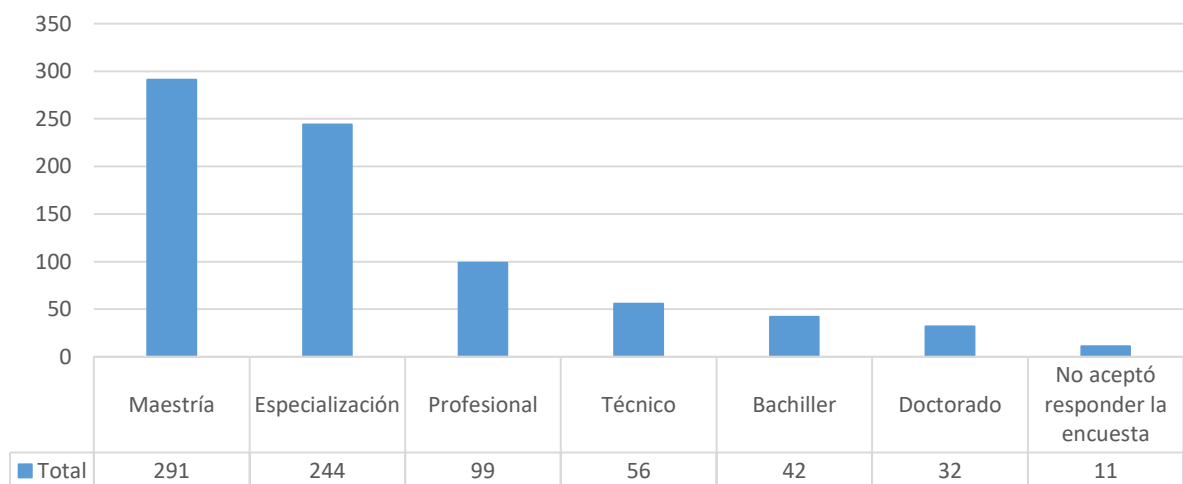
### Distribución por Identidad de Género



### Distribución por pueblo étnico

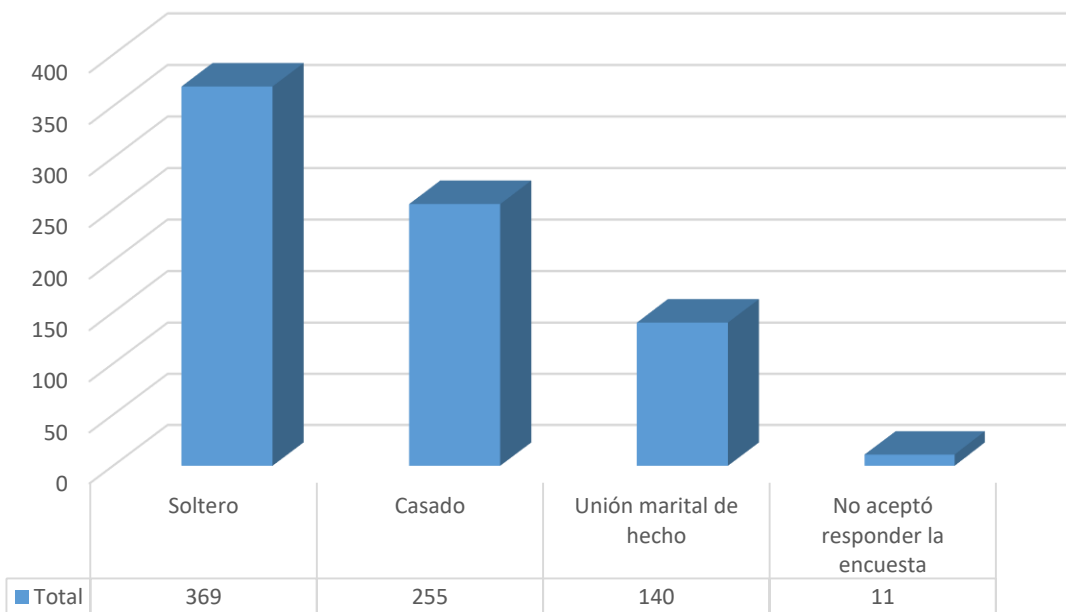


### Distribución por nivel de estudios

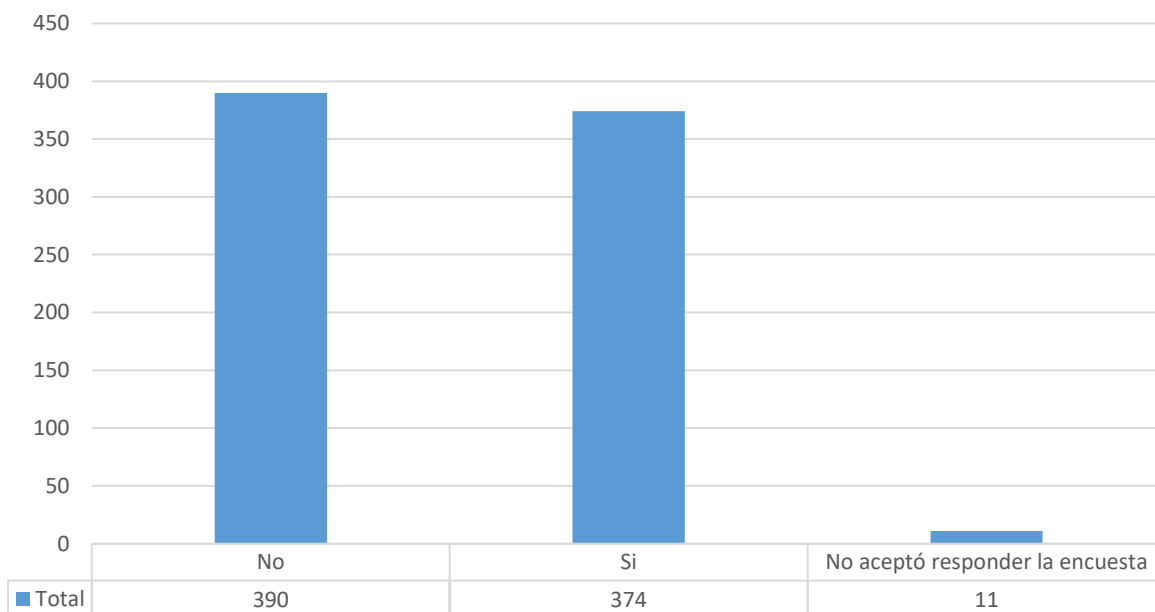




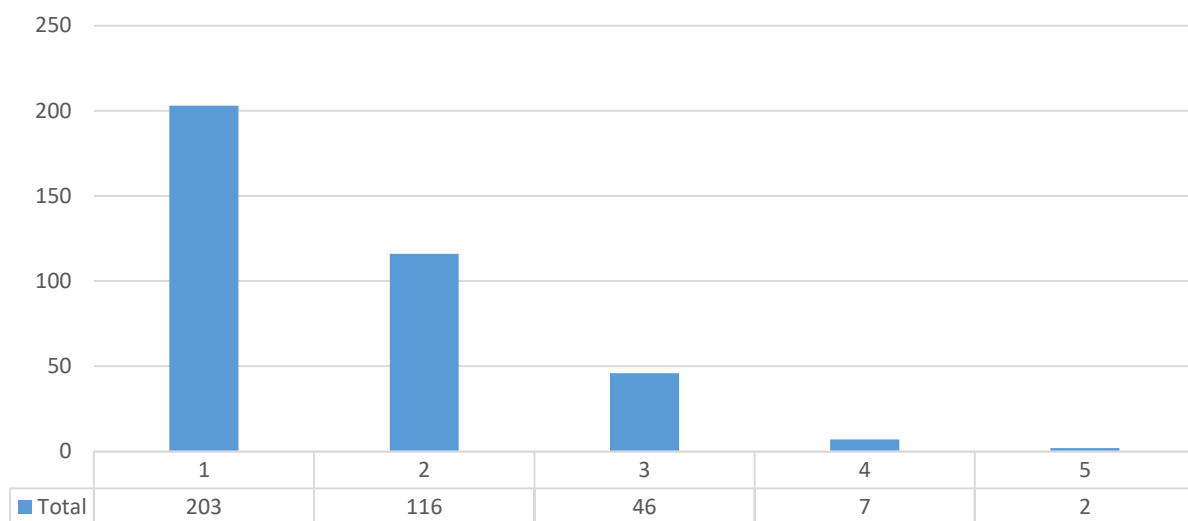
### Distribución por estado civil



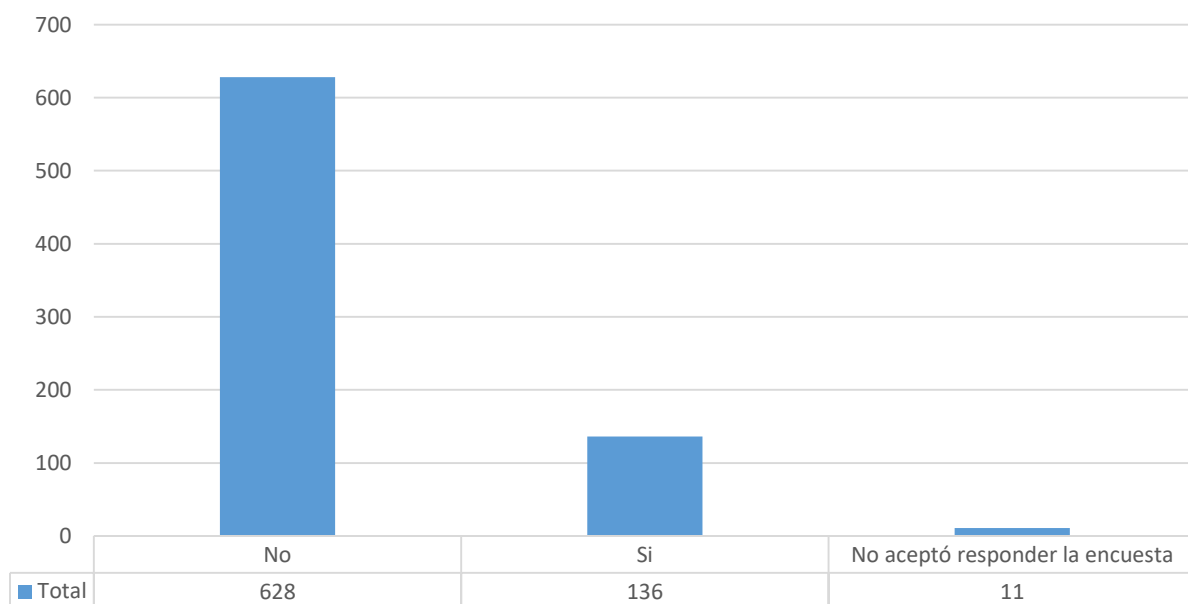
### Distribución: Servidores(as) con hijos(as)



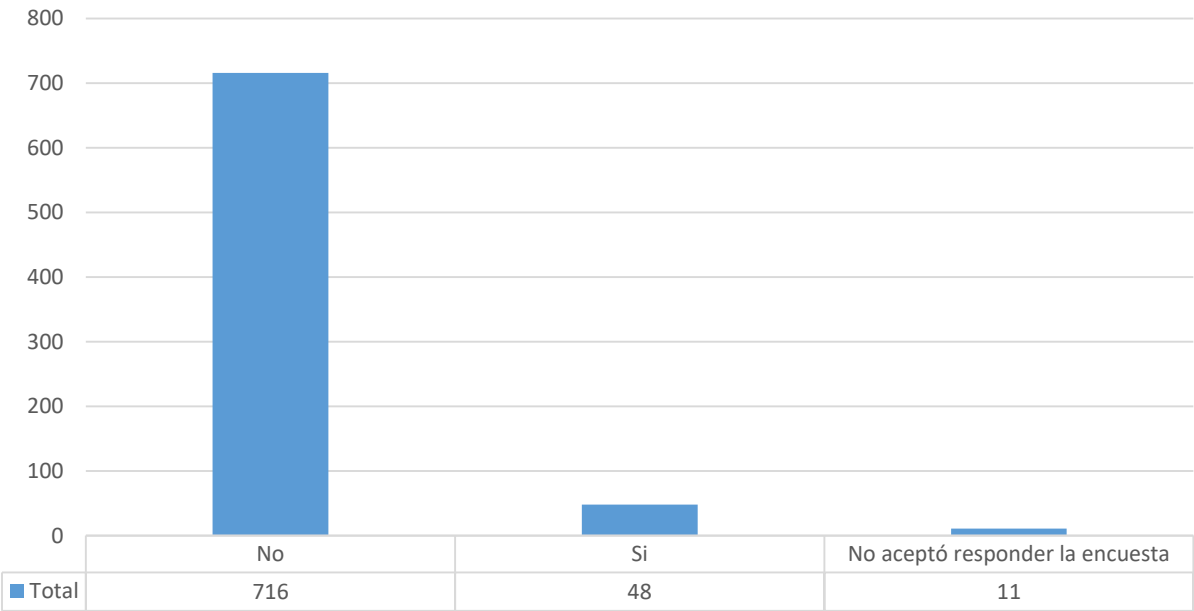
### Distribución: número de hijos(as) por servidor(a)



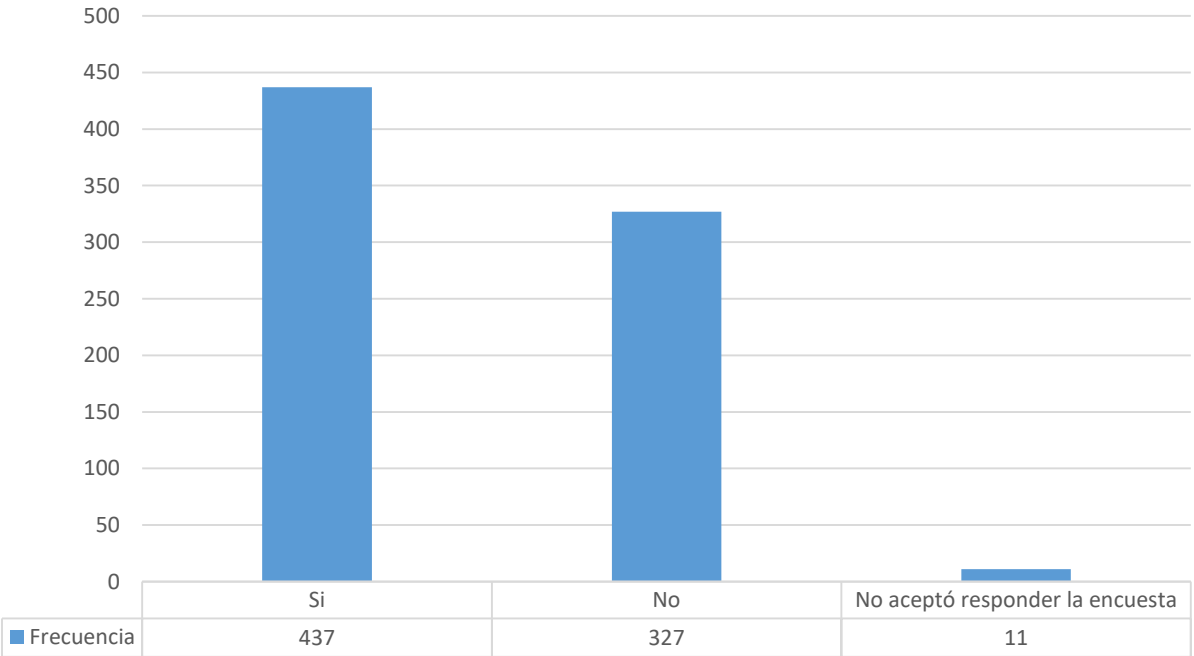
### Distribución por servidor(a) Madre/ Padre cabeza de familia



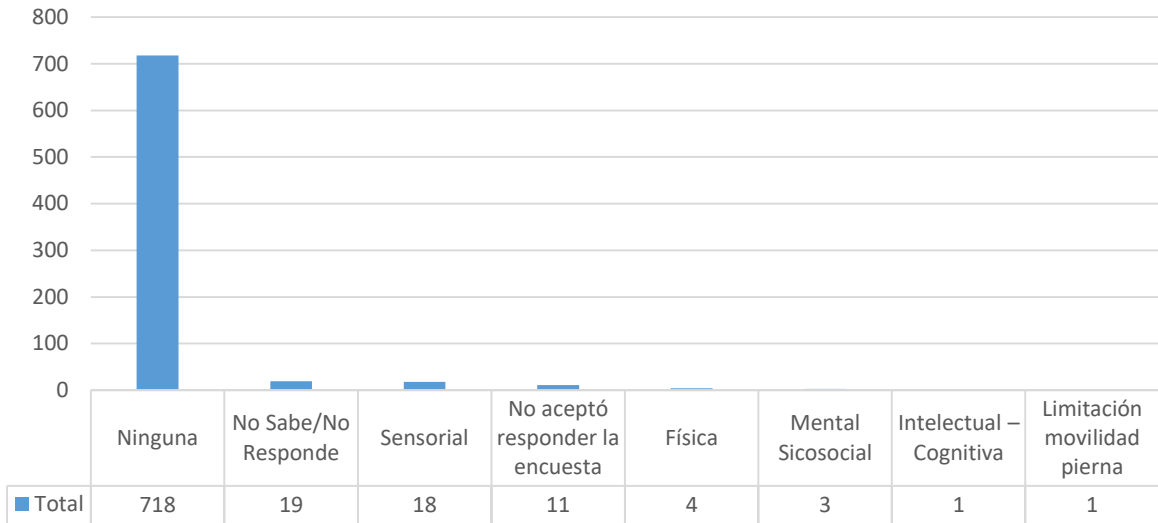
### Distribución por servidoras(es) víctimas del conflicto armado



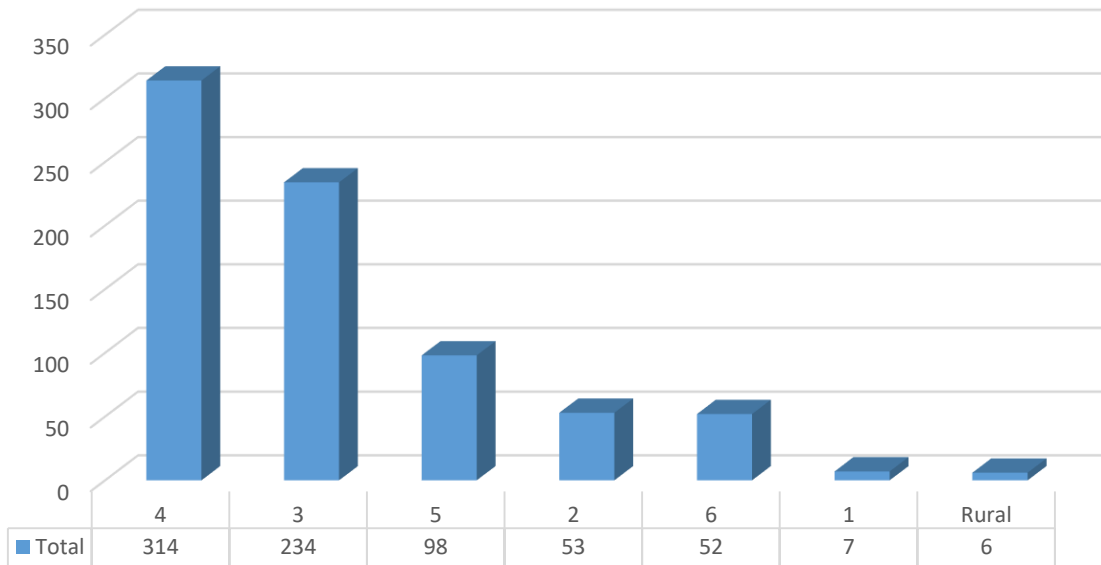
### Distribución por servidores(as) con mascotas



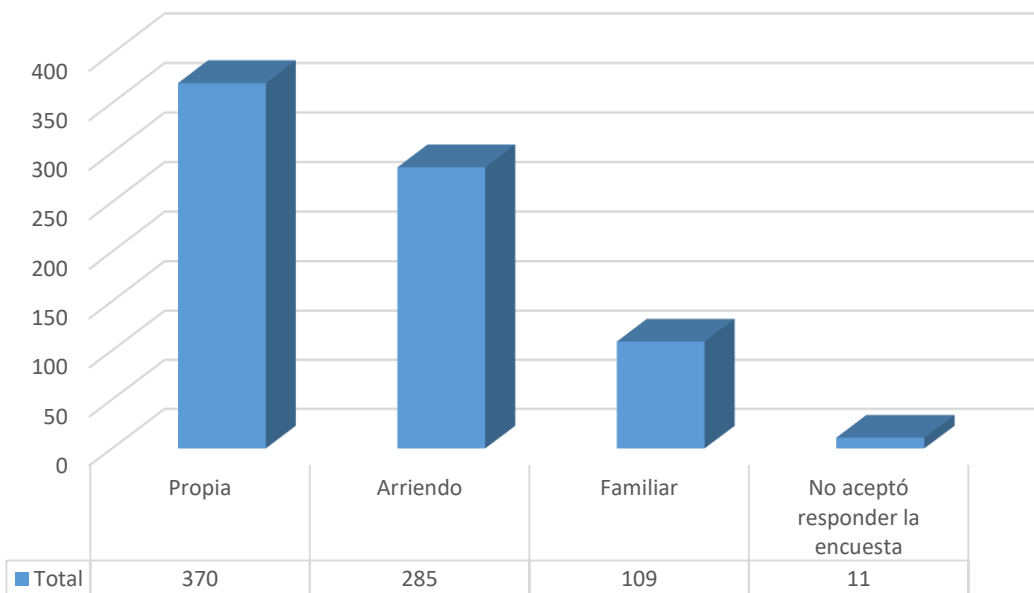
### Distribución por Servidores(as) con discapacidad



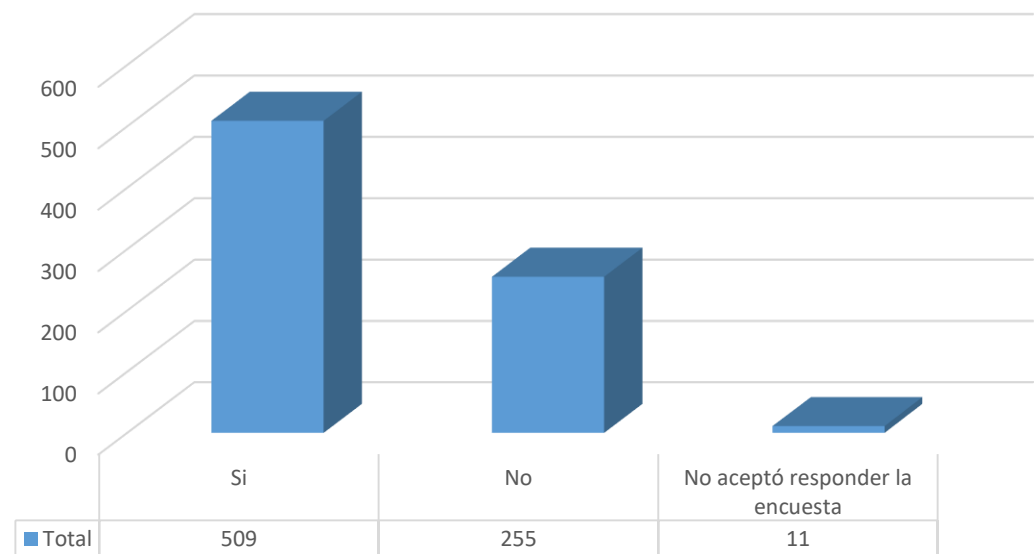
### Distribución por estrato socioeconómico



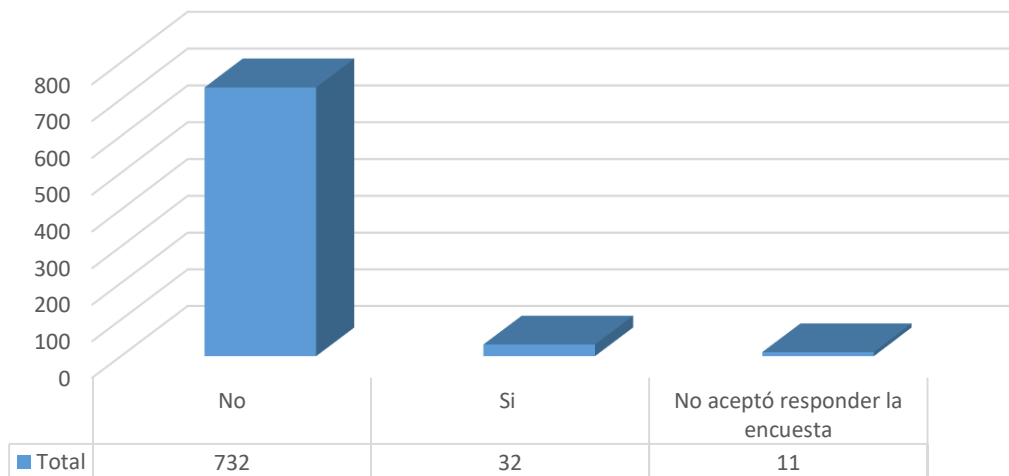
### Distribución por tipo de vivienda



### Distribución de servidores(as) con vehículo



### Distribución servidores(as) régimen alimenticio (vegetarianos / veganos)



Distribución por Denominación de Empleo (Cantidad de servidoras (es) que diligenciaron la encuesta por empleo)	
Denominación de Empleo	Frecuencia
Asesor(a) de Despacho	6
Asesor(a) I	6
Asesor(a) II	4
Asesor(a) III	6
Asistente Administrativo(a) 08	19
Asistente de Fiscal IV	20
Auxiliar I	4
Auxiliar II	24
Auxiliar Judicial 02	1
Auxiliar Judicial 04	39
Citador(a) 5	5
Conductor(a) 6	34
Conductor(a) II	16
Director(a) Nacional	3
Fiscal ante Tribunal	7
Fiscal de Apoyo I	12



Fiscal de Apoyo II	9
Fiscal Sala	4
Investigador(a) Experto(a)	7
Jefe de Departamento	8
Magistrado(a) Auxiliar	44
Magistrado(a) Sala	10
Magistrado(a) Tribunal	5
No aceptó responder la encuesta	11
Oficinista Tribunal 05	6
Profesional de Gestión I	24
Profesional de Gestión II	30
Profesional Especializado(a) 33 (Relatoría)	3
Profesional Especializado(a) I	20
Profesional Especializado(a) II	26
Profesional Especializado(a) 33	182
Profesional Experto(a)	21
Profesional Universitario 15	4
Profesional Universitario 20	4
Profesional Universitario 21	1
Secretario Ejecutivo	1
Secretaria General Judicial	1
Secretario(a) administrativo(a) I	6
Subdirector(a) Nacional	10
Subsecretario	2
Sustanciador(a)	26
Técnico(a) de Centro u Oficina de Servicios y/o equivalente 11	2
Técnico(a) I	25
Técnico(a) III	14
Técnico(a) Investigador(a) IV	63
<b>Total general</b>	<b>775</b>

### 7.3 Actividades Plan de Bienestar Social Laboral 2023

Los motivos de las(os) servidoras(es) para participar y no participar en las actividades, son los siguientes:

Motivos para participar de las actividades de bienestar	Frecuencia	Porcentaje
Cambiar de rutina y disminuir estrés	299	38,6%
Salud y autocuidado	144	18,6%
Todas las anteriores	123	15,9%
Compartir con la familia	123	15,9%
Utilizar el tiempo libre	38	4,9%
Por solicitud del jefe inmediato	21	2,7%
Otras	16	2,1%
No aceptó responder la encuesta	11	1,4%
Total	775	100,0%

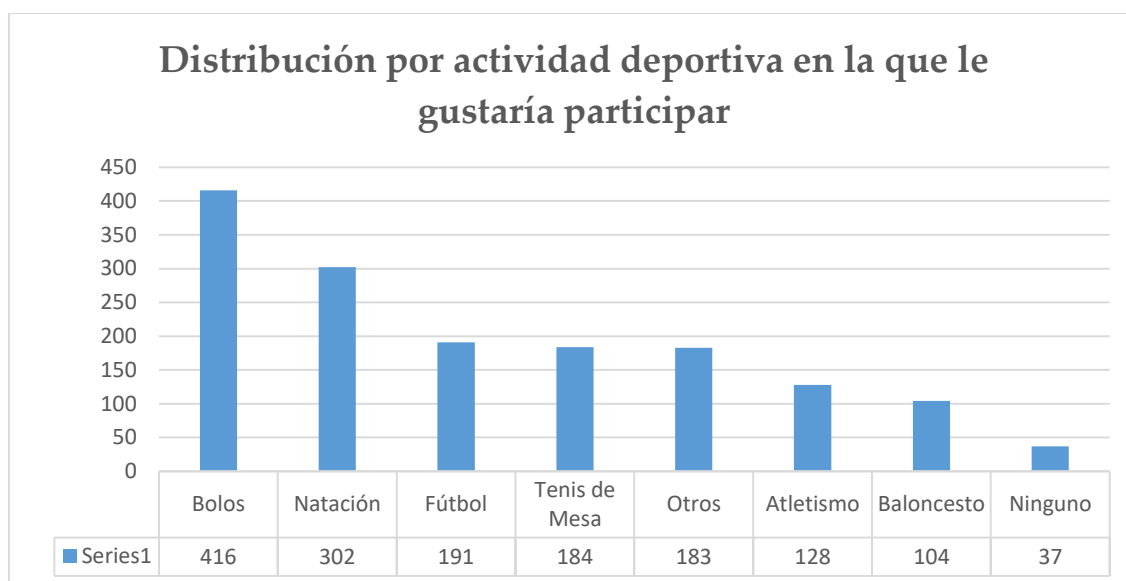
Otros motivos por los cuales las(os) servidoras(es) participarían del Plan de Bienestar son: para compartir con colegas de la oficina y para mejorar su calidad de vida en todos los aspectos disponibles.

Motivos para no participar de las actividades de bienestar	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	247	31,9%
Cruce de horarios	193	24,9%
Alta Carga laboral	158	20,4%
No se ha enterado de las actividades	65	8,4%
Otras	36	4,6%
Las actividades no son de su agrado	33	4,3%
Todas las anteriores	31	4,0%
No aceptó responder la encuesta	11	1,4%
Su jefe inmediato no le da autorización	1	0,1%
Total	775	100%

Otros motivos por los cuales las(os) servidoras(es), indican que no participarían del Plan de Bienestar son: “porque en ocasiones se acaban los cupos muy rápido” y “por distancia en los desplazamientos”

A las(os) servidoras(es) les gustaría participar en las actividades que se enuncian a continuación:

### Actividades deportivas



Otras actividades deportivas propuestas por las(os) servidoras(es) para practicar en el tiempo libre son: billar, ajedrez, bolirana y rana. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 25 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.

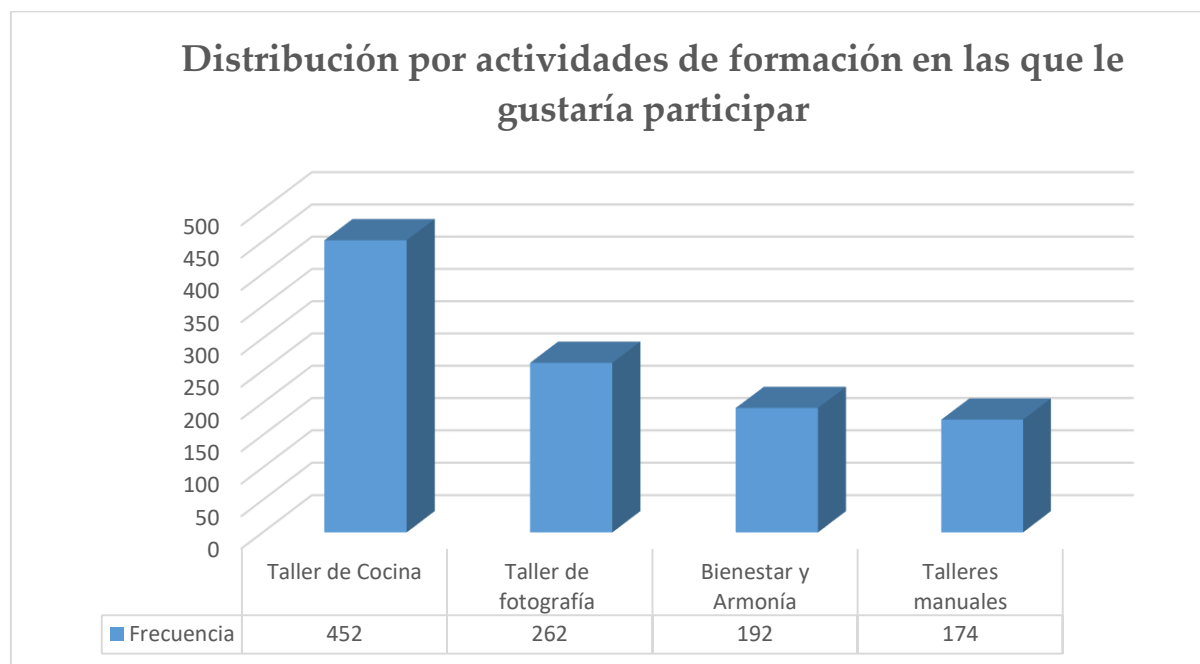
Una de las actividades a resaltar y solicitadas por algunos servidores fue una “Yincana” que se define como un conjunto de pruebas de destreza o ingenio que se realiza por equipos a lo largo de un recorrido, normalmente al aire libre y con finalidad lúdica, se sugiere realizar la actividad por tratarse de un espacio que permite la integración y trabajo grupal o en equipo.

## Actividades culturales



Las(os) servidoras(es) también proponen como actividades culturales: baile, danzas y pintura. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, que corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.

## Actividades de formación

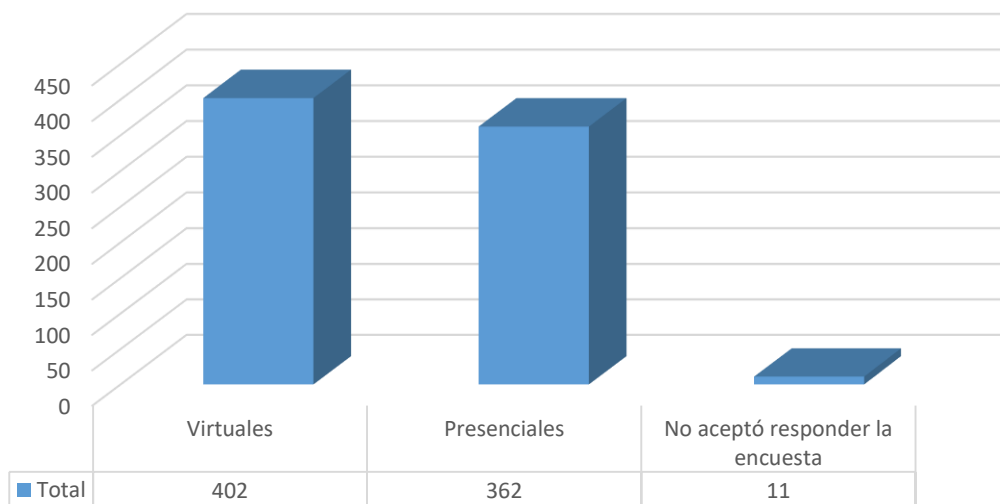


Las(os) servidoras(es) también proponen como actividades de formación: taller de mecánica automotriz, pintura y actividades académicas. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, que corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.

A la pregunta: *“Prefiere que las actividades de formación (Taller de Cocina, Fotografía, manualidades) sean: sean virtuales o presenciales?”*

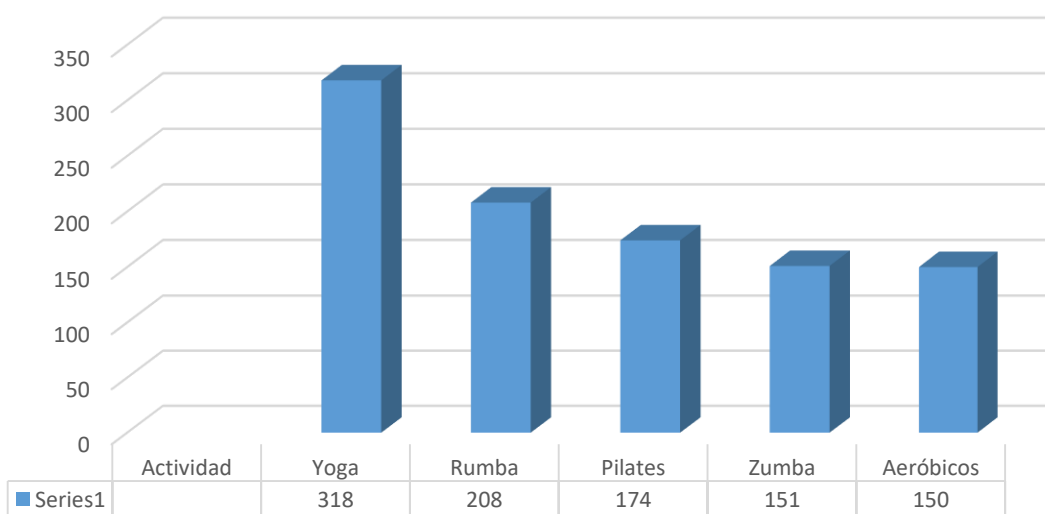
402 servidoras(es) manifestaron tener preferencia porque las actividades de formación del Plan de Bienestar Social Laboral sean virtuales.

### Distribución por modalidad de actividades de formación



### Actividades de acondicionamiento físico

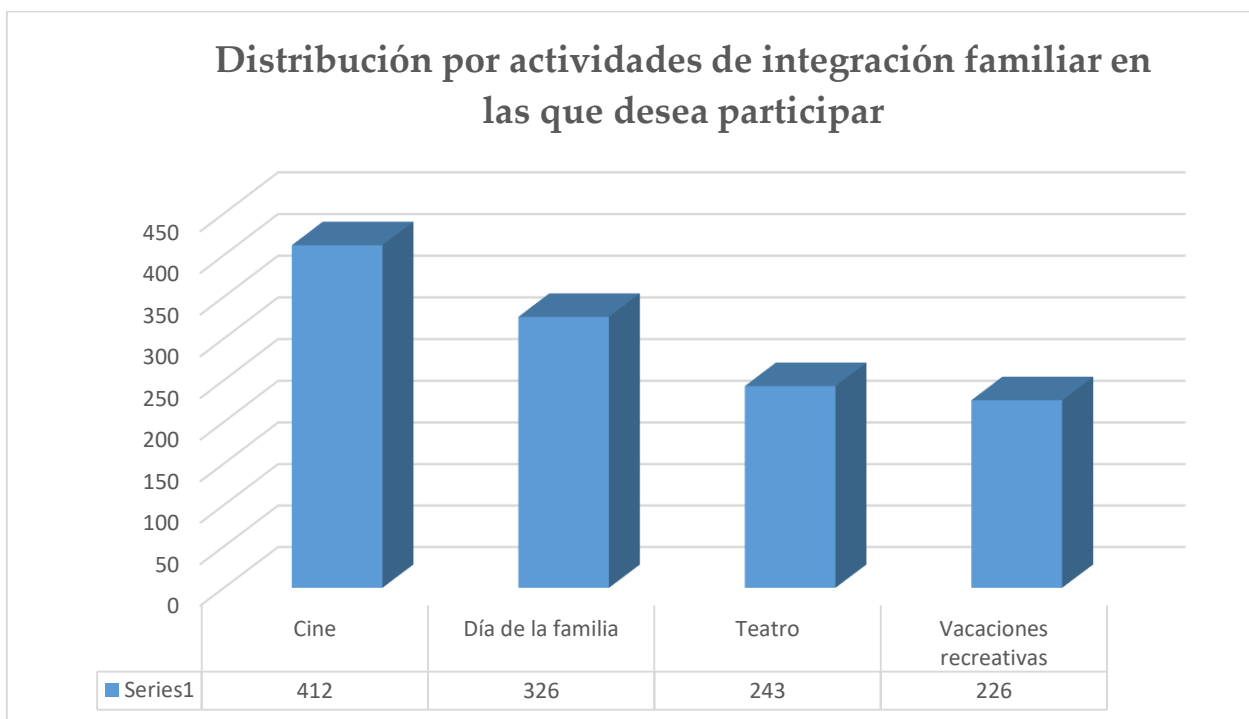
#### Distribución por actividad de acondicionamiento físico en la que desea participar



Las(os) servidoras(es) también proponen como actividades de acondicionamiento físico: ciclismo, crossfit y ejercicio funcional. Estas actividades presentaron una

frecuencia menor a 10 personas, que corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.

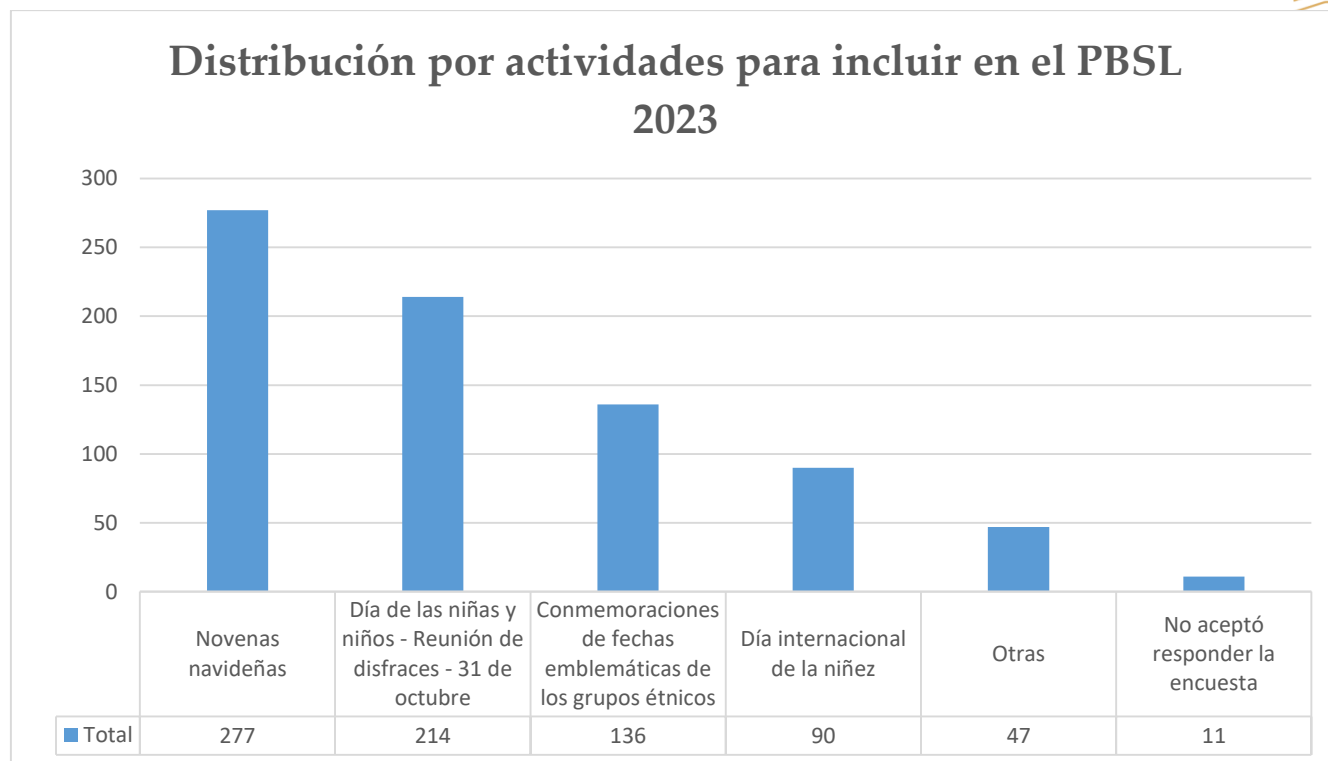
### Actividades de integración familiar:



Las(os) servidoras(es) también proponen como actividades de integración familiar: encuentros en casa de campo. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, que corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.

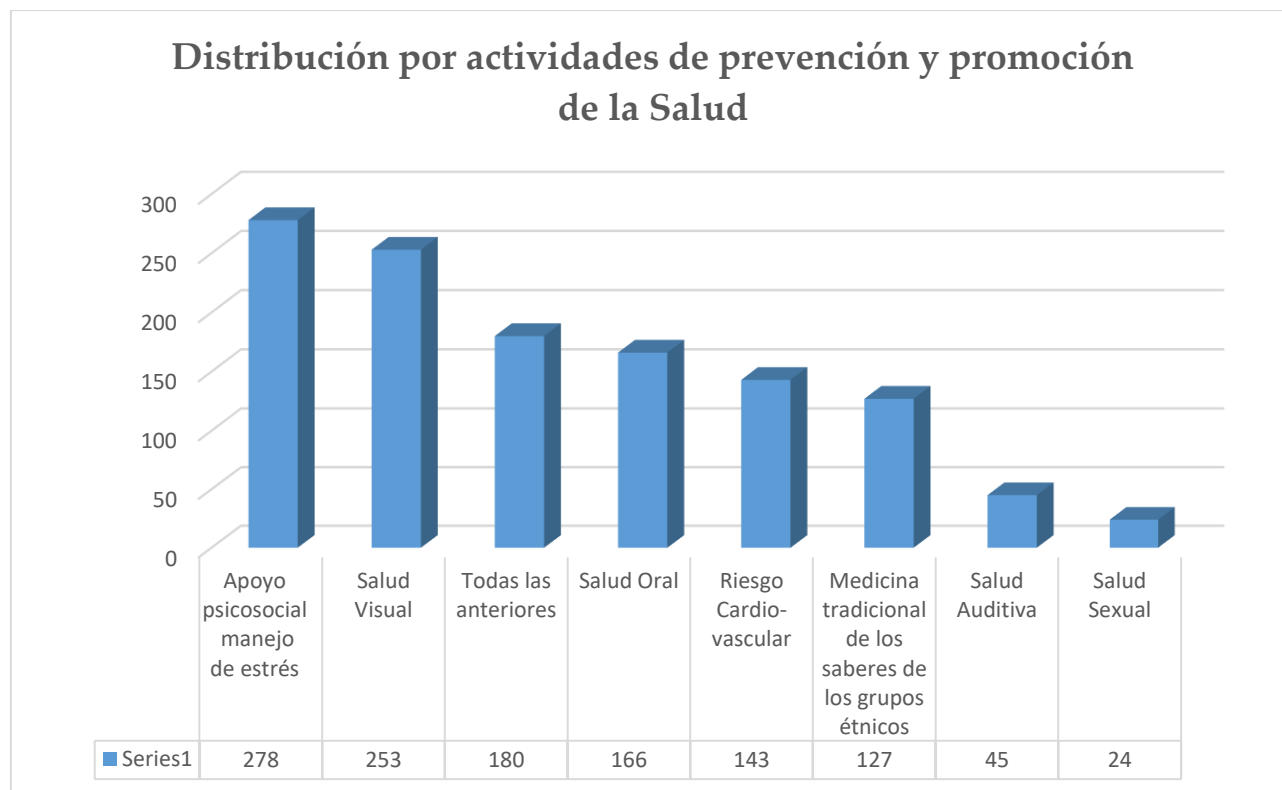


### Actividades que le gustaría incluir en el plan



Las(os) servidoras(es) también proponen como actividades para incluir en el plan: actividad de cultura según la territorial, festival de cometas y día del amor y amistad. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, que corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.

## Actividades de promoción y prevención de la salud



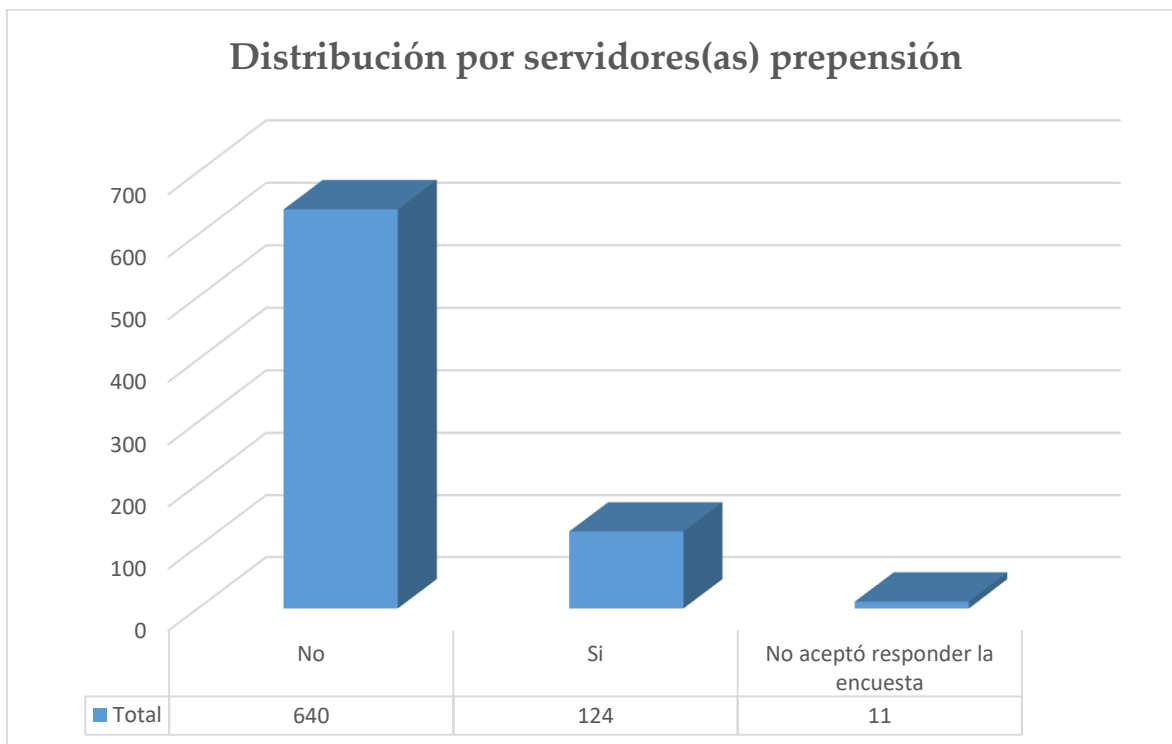
Las(os) servidoras(es) también proponen como actividades para incluir en el plan: salud nutricional y alimentación saludable. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.

### Actividades fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional



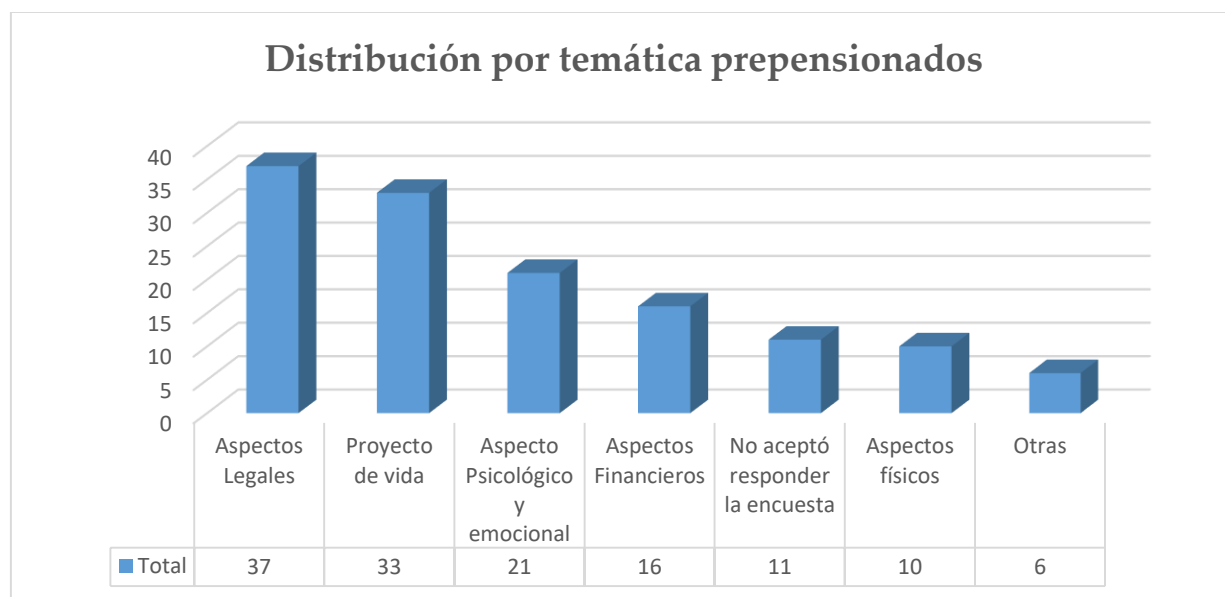
Las(os) servidoras(es) también proponen como actividades para profundizar el fortalecimiento del clima y cultura organizacional: experiencias en la JEP y metodologías ágiles. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, que corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.

**Servidoras(es) en condición de pre pensionados:**



*\*La condición de los servidores(as) que pertenecen a este segmento es: mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años.*

### Temáticas de preferencia para el programa de prepensionados:



### Preferencia de horarios en actividades presenciales del Plan de Bienestar Social Laboral

Teniendo en cuenta las respuestas de las(os) servidoras(es), las actividades del Plan de Bienestar se programarán en el siguiente horario:

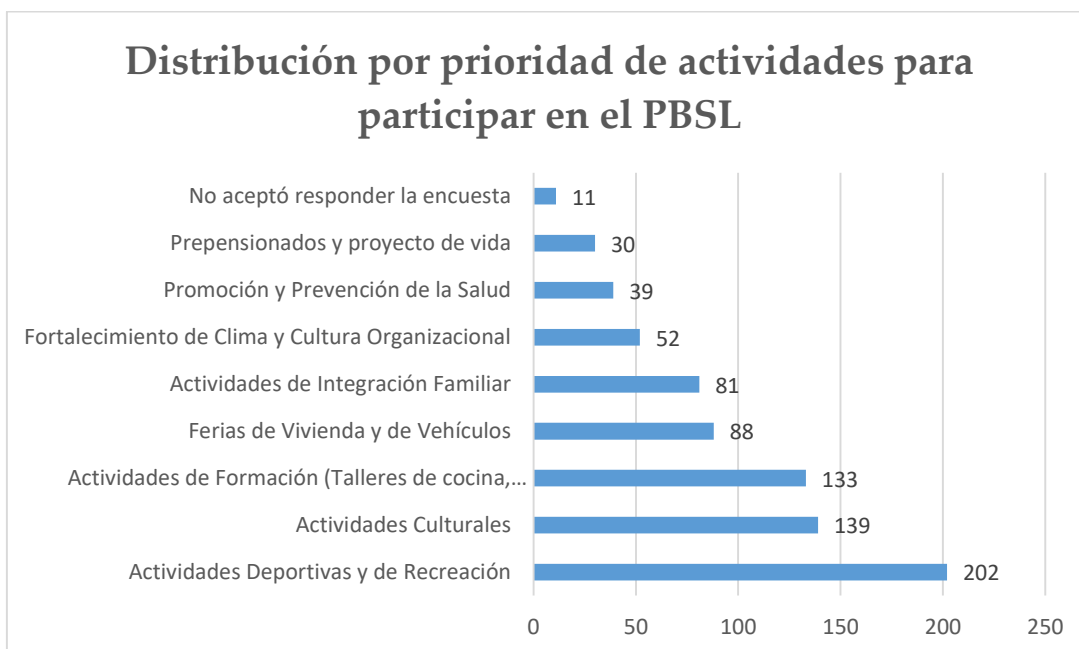
¿En caso de que las actividades del plan de bienestar fueran presenciales, en qué horarios podría participar?	Frecuencia
6 p.m. a 8 p.m.	331
4 p.m. a 6 p.m.	175
8 a.m. a 10 a.m.	115
10 a.m. a 12 m.	51
2 p.m. a 4 p.m.	46
Otros	46
No aceptó responder la encuesta	11

### **Preferencia de horarios en actividades virtuales en el Plan de Bienestar Social Laboral:**

Teniendo en cuenta las respuestas de las(os) servidoras(es), las actividades del Plan de Bienestar se programarán en el siguiente horario:

¿En caso de que las actividades del plan de bienestar fueran virtuales, en qué horarios podría participar?	Frecuencia
6 p.m. a 8 p.m.	430
4 p.m. a 6 p.m.	129
8 a.m. a 10 a.m.	109
10 a.m. a 12 m.	35
Otras	32
2 p.m. a 4 p.m.	29
No aceptó responder la encuesta	11

### **Actividad en la que le gustaría participar y considera que es prioritaria en el Plan de Bienestar Social Laboral**





## **8. Intervención del plan**

Teniendo en cuenta la normatividad vigente, el Plan de Bienestar Social Laboral se enmarcará en dos áreas:

### **8.1 Área de calidad de vida laboral**

En esta área se promoverán actividades tendientes a generar un clima laboral satisfactorio, por medio de estrategias dirigidas a las(os) servidoras(es) para mejorar el rendimiento laboral, la productividad y las relaciones interpersonales.

#### **8.1.1 Clima y cultura organizacional**

En atención a lo solicitado por las(os) servidoras(es) en la encuesta, se desarrollarán actividades relacionadas con:

- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Inteligencia emocional.
- Manejo del estrés.
- Negociación y manejo de conflictos.
- Habilidades comunicativas.
- Design Thinking.
- Relaciones personales.
- Encuentro Institucional – Cierre de Gestión JEP 2023 (Resaltando los valores y el sentido de pertenencia hacia la entidad)

#### **8.1.2 Salario emocional**

Se propenderán por beneficios dirigidos a la satisfacción de necesidades personales, familiares y profesionales, tales como:

##### **8.1.2.1 Tiempo flexible por maternidad**

Las servidoras al finalizar su licencia de maternidad podrán concertar con sus jefes inmediatos el horario para disfrutar el permiso de lactancia, de acuerdo con la normatividad legal vigente.

### 8.1.2.2 Jornadas laborales continuas

En fechas como día sin carro y sin moto, día de las(os) niñas(os), 24 de diciembre y 31 de diciembre, entre otros, la Secretaría Ejecutiva podrá disponer jornada laboral continua.

### 8.1.2.3 Cumpleaños y condolencias

- En la fecha de cumpleaños de las(os) servidoras(es) se enviará una tarjeta virtual personalizada.
- Día de cumpleaños: se concederá a las(os) servidoras(es) medio (1/2) día de descanso remunerado por motivo de cumpleaños, previa concertación con el jefe inmediato. En caso que la fecha sea un fin de semana, se otorgará en la semana siguiente, sin que coincida con días festivos. Este beneficio no es acumulable.
- En caso de fallecimiento de un familiar, se enviará una tarjeta virtual personalizada de condolencias, acompañando a las(os) servidoras(es).

### 8.1.2.4 Sala amiga de la familia lactante

Se realizarán charlas informativas dirigidas a las mujeres gestantes y a las madres lactantes, relacionadas con los cuidados en la etapa de gestación del recién nacido, junto a información relacionada con saberes de los grupos étnicos (parteras).

Se promoverá el uso adecuado de la sala amiga de la familia lactante ubicada en el tercer piso de las instalaciones de la Jurisdicción, para lo cual se deberán seguir los lineamientos establecidos en la Resolución interna 1549 de 2019<sup>5</sup>.

### 8.1.2.5. Retiro asistido (programa de prepensionadas(os))

Se ofrecerá a las servidoras mayores de 50 años y a los servidores mayores de 55 años orientación en el tema pensional, relacionada con:

- Aspectos legales.
- Proyecto de vida.
- Aspectos psicológicos y emocionales.

---

<sup>5</sup> Por la cual se adopta el reglamento interno para el uso adecuado de la Sala Amiga de la Familia Lactante en la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP

- Aspectos financieros.

#### **8.1.2.6 Incentivo del uso de la bicicleta**

Se reconocerá hasta ocho (8) medios días laborales libres remunerados en un año, por cada treinta (30) veces que las(los) servidoras(es) certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo las condiciones y controles establecidos en el procedimiento respectivo, para lo cual se deberán seguir los lineamientos establecidos en la Resolución interna 510 de 2020.<sup>6</sup>

### **8.2 Área de protección y servicios sociales**

En esta área se realizarán actividades encaminadas a la atención de las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de las(os) servidoras(es) y su grupo familiar, con el propósito de mejorar sus niveles de recreación, cultura, integración familiar, salud, vivienda y formación.

#### **8.2.1 Actividades de recreación y deportivas**

- Torneos deportivos: bolos (mixto), fútbol 8 (masculino), fútbol 5 (femenino), natación (mixta), rodadas de ciclismo (mixta) y tenis de mesa (mixto).
- Participación de las selecciones deportivas en los juegos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Sesiones de entrenamientos deportivos (selecciones de fútbol femenino y masculino).
- Caminatas ecológicas.

#### **8.2.2 Actividades culturales**

- Conmemoración del día internacional por los derechos de la mujer trabajadora.
- Día del servidor público.
- Cine JEP.
- Teatro a la carta.
- Novena navideña.
- Día de los niños y las niñas (disfraces) – 31 de octubre.

---

<sup>6</sup> “Por la cual se adopta e implementa la guía para el reconocimiento por parte de la Jurisdicción Especial para la Paz-JEP, del incentivo por el uso de la bicicleta como medio de transporte”

- Fechas conmemorativas para la conquista de derechos de grupos reconocidos en el principio de Enfoques Diferenciales.

### **8.2.3 Actividades de integración familiar**

- Vacaciones recreativas.
- Día de la familia I y II.
- Día de la niñez y la recreación.

### **8.2.4 Promoción y prevención de la salud**

- Charlas de Salud (Apoyo psicosocial y manejo de estrés, salud mental, salud visual, salud oral, riesgo cardiovascular, salud sexual y reproductiva, entre otras).
- Semana de la salud. (Actividades con enfoque diferencial de género y medicina tradicional de los grupos étnicos).
- Retopausas en la jornada laboral (Neuroactivadoras y clínicas).
- Apoyo virtual y telefónico de promotores de EPS, planes complementarios y medicina prepagada.

### **8.2.5 Promoción de programas de vivienda**

- Programas de vivienda a través del Fondo Nacional del Ahorro, la Caja de Compensación Familiar y entidades externas.
- Feria de vivienda y vehículo.
- Apoyo virtual y telefónico de los asesores de: Davivienda, Bancolombia, Banco de Occidente, Banco de Bogotá, BBVA, Confiar, Juriscoop, Coomeva, Sura, FNA, CCF, entre otros.

### **8.2.6 Actividades de formación**

- Taller de manualidades.
- Taller de cocina.
- Taller de música.
- Talleres en saberes propios de los grupos étnicos.

## **9. Seguimiento y evaluación**

El seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral 2023, se realizará de acuerdo con los siguientes indicadores:

No.	Indicador	Fórmula del Indicador
1	Participación en el Plan de Bienestar Social Laboral 2023.	No. de servidores (as) participantes/No. total de servidores*100
2	Porcentaje de cumplimiento del Plan de Bienestar Social Laboral.	No. de actividades realizadas/No. de actividades programadas en el Plan de Bienestar Social Laboral*100
3	Promedio de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral <sup>7</sup> .	Nivel de satisfacción de los(as) servidores(as) que participan en las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral desarrolladas en el período/ No. de servidores (as) que diligencian el instrumento de medición.

<sup>7</sup> Las evaluaciones tendrán como guía la hoja de ruta de indicadores aprobada por la Subdirección de Fortalecimiento Institucional.

## 11. Cronograma de actividades 2023

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL JEP 2023												
ACTIVIDAD	EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Identificar, recolectar y consolidar las necesidades de bienestar año 2024												
Presentar el plan de bienestar social laboral para revisión y aprobación												
<b>Clima y Cultura Organizacional</b>												
Intervención (Talleres)												
Encuentro institucional 2023												
<b>Cumpleaños y Condolencias</b>												
Tarjeta virtual de Cumpleaños												
Tarjeta virtual de Condolencias												
Sala amiga de la familia lactante												
Charlas informativas a madres lactantes y gestantes												
<b>Retiro Asistido y Finanzas personales</b>												
Programa de finanzas personales												
Programa de Prepensionados												
<b>Actividades deportivas</b>												
Torneos Deportivos Bolos												
Torneo Fútbol 8 Masculino												
Torneo Fútbol 5 Femenino												
Rodadas de ciclismo												
Torneo Natación (Mixto)												
Torneo Tenis de Mesa (Mixto)												
Caminatas Ecológicas												
Entrenamientos Selecciones												
<b>Actividades Culturales</b>												
Cine JEP												
Teatro a la carta												
Día del Servidor Público												
Commemoración día de la mujer												
Día de los niños y las niñas - Disfraces												
Novenas navideñas												
Fechas conmemorativas para la conquista de derechos de grupos reconocidos en el principio de Enfoques Diferenciales												
<b>Actividades de integración familiar</b>												
Vacaciones recreativas												
Día de la niñez y la recreación												
Día de la Familia (I semestre)												
Día de la Familia (II semestre)												
<b>Promoción y Prevención de Salud</b>												
Charlas Salud												
Semana de la Salud												
Retopausas*												
Apoyo virtual y telefónico de promotores Eps, planes complementarios y Medicina prepagada												
<b>Programa de Vivienda y de vehículo</b>												
Feria de Vivienda y Vehículo												
Apoyo virtual y telefónico de Davivienda, Bancolombia, Banco de Bogotá, BBVA, Banco de Occidente Confiar, Coomeva, Juriscoop, Sura, FNA y Compensar (Entre otros)												
<b>Formación</b>												
Taller de manualidades												
Taller de cocina												
Taller de música												
<b>Salario Emocional</b>												
*Sujeto a la participación de los(as) servidores(as).												

Las fechas de las actividades programadas en el cronograma de actividades de Bienestar Social Laboral pueden estar sujetas a cambio según la disponibilidad de fecha de los escenarios y facilitadores.

**Proyectó:** Juan Pablo Segura Castillo  
**Revisó:** Tatiana Giraldo Correa.  
 Ariadna Lorena Alfonso.  
 Adriana del Pilar Ávila Bustos.  
**Aprobó:** Francy Elena Palomino Millán.  
 Ana Lucía Rosales Callejas.