



**RESOLUCIÓN N° 295 de 2026
(21 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 2026”

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

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y 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 QUE:

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 Secretaría 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 27¹ 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 su familia; los cuales tienen impacto directo en la satisfacción, eficacia y efectividad de la función pública.

¹Ejercer la representación legal de la JEP.

Continuación de la Resolución 295 de 2026 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2026"

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 Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2026 está estructurado de acuerdo con las estadísticas y respuestas suministradas por las servidoras y servidores de la entidad, en la "Encuesta de Necesidades de Bienestar", aplicada entre el 2 y el 27 de febrero de 2026.

En aplicación del mencionado instrumento de medición las servidoras y servidores de la -JEP- manifestaron su interés en mantener la realización de actividades en modalidad virtual y presencial; por lo cual, el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2026 se desarrollará en modalidad mixta.

Con fundamento en lo anterior, el representante legal de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, deberá adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2026, adelantando y ejecutando las actividades, programas y gestiones necesarias en beneficio de las servidoras y servidores de la entidad, así como el de sus familias.

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 2026, el cual hace parte integral de la presente resolución.

Continuación de la Resolución 295 de 2026 “Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2026”

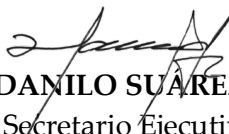
Artículo 2. El Plan de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP- para la vigencia 2026, será promocionado, divulgado y ejecutado por la Subdirección de Talento Humano de la Secretaría Ejecutiva.

Artículo 3. Comunicar el presente acto administrativo a la Subdirección de Talento Humano de la Secretaría Ejecutiva, para que realice los trámites correspondientes.

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.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 21 días del mes de abril de 2026.


HARVEY DANILO SUÁREZ MORALES
Secretario Ejecutivo
Jurisdicción Especial para la Paz

Elaboró: Juan Pablo Segura Castillo.
Revisó: Juan Felipe Bustamante Socha
Ariadna Lorena Alfonso.
Adriana del Pilar Ávila Bustos
Aprobó: Francy Elena Palomino Millán
Juan David Olarte Torres

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2026
JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ -JEP-
Bogotá, D.C.,
Abril de 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVOS.....	13
4. ALCANCE.....	14
5. RESPONSABLE	14
6. OBLIGACIONES DE LAS (OS) SERVIDORAS (ES) PÚBLICAS (OS).....	14
7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.....	15
8. INTERVENCIÓN DEL PLAN	37
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	44
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2026	45

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría Ejecutiva, a través de la Subdirección de Talento Humano, presenta el **Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2026**, el cual tiene como propósito fortalecer las condiciones laborales, psicosociales y de calidad de vida de las(os) servidoras(es) de la entidad, así como de su núcleo familiar, incorporando de manera transversal el enfoque de **ética del cuidado y bienestar integral**, entendido como el reconocimiento de las personas en su dimensión humana, emocional, social y laboral.

La formulación del Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2026, se fundamenta en el análisis de la información estadística y las respuestas suministradas por las(os) servidoras(es) en la **Encuesta de Necesidades de Bienestar**, aplicada entre el 02 y el 27 de febrero de 2026, instrumento que permitió identificar intereses, expectativas y prioridades relacionadas con las actividades de bienestar institucional.

Como resultado de la aplicación de dicho instrumento de diagnóstico, las(os) servidoras(es) manifestaron su interés en mantener el desarrollo de actividades tanto en modalidad presencial como virtual. En consideración a lo anterior, el Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2026 se ejecutará bajo una **modalidad mixta**, con el fin de facilitar la participación de las(os) servidoras(es) y garantizar una mayor cobertura institucional.

El Plan se fundamenta, en la **normatividad legal vigente en materia de Bienestar Social Laboral**, así como en los resultados obtenidos en la Encuesta de Necesidades de Bienestar aplicada para la presente vigencia.

En cumplimiento de los principios que orientan la función pública, el Plan de Bienestar Social Laboral contribuye al **desarrollo integral de las(os) servidoras(es)** y de su grupo familiar, promoviendo acciones orientadas al mejoramiento de su calidad de vida. Para ello, se contempla el diseño y ejecución de estrategias y actividades de carácter **recreativo, deportivo, sociocultural, educativo y de promoción de la salud**, encaminadas a fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia institucional, la participación activa y el bienestar integral de las(os) servidoras(es), favoreciendo el incremento de los niveles de satisfacción, eficacia y compromiso 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.** Objetivos de la capacitación. (...)

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 (Modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005)

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 4º. Modifíquese el artículo 6º 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**¹ “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”.
- **Resolución 510 de 2020**² “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”.
- **Documento: “Lineamientos de uso y funcionamiento de la Sala Infantil de la Jurisdicción Especial para la Paz”**

“La Sala Infantil de la JEP, tiene como propósito principal generar un espacio de cuidado, protección y bienestar para los niños, niñas y adolescentes que asisten a las instalaciones de la entidad, en calidad de acompañantes de víctimas, de comparecientes, y de agentes externos interesados en acceder a los servicios, diligencias, audiencias y eventos de carácter misional de la Jurisdicción. Esta sala también se encuentra habilitada para los hijos e hijas de servidoras y servidores en **casos excepcionales** en los que de manera imprevista falle la red de apoyo”.

¹ Expedido por la Secretaria Ejecutiva- Jurisdicción Especial para la Paz.

² Expedido por la Secretaria Ejecutiva- Jurisdicción Especial para la Paz.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Promover el bienestar integral de las(os) servidoras(es) de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP- y de su grupo familiar, mediante el diseño e implementación de programas, estrategias y actividades de bienestar social laboral en modalidad presencial y/o virtual, orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, la generación de entornos laborales saludables y la consolidación de espacios de integración, conocimiento y esparcimiento, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, la motivación y el sentido de pertenencia institucional, en el marco de una **Ética de cuidado y bienestar integral**, con enfoque diferencial, territorial y de derechos.

3.2 Objetivos específicos

- Incorporar y promover la **Ética de cuidado y bienestar integral** en la gestión del bienestar social laboral, mediante el diseño e implementación de estrategias, acciones y actividades orientadas al reconocimiento de las necesidades individuales y colectivas de las(os) servidoras(es), así como al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la identidad institucional y las relaciones interpersonales.
- Contribuir al fortalecimiento del clima y ambiente laboral mediante la implementación de actividades orientadas a la promoción del deporte, la recreación, la cultura, la salud y el bienestar de las(os) servidoras(es).
- Fortalecer el Plan de Bienestar Social Laboral como un mecanismo de promoción y protección del bienestar emocional y la salud mental de las(os) servidoras(es), en articulación con las iniciativas institucionales de cuidado emocional.
- Implementar acciones de bienestar con enfoque diferencial que reconozcan las particularidades y necesidades de las(os) servidoras(es) de la entidad.
- Identificar y analizar el perfil sociodemográfico de las(os) servidoras(es) de la entidad, con el fin de contar con información actualizada que facilite la planeación, organización y ejecución de las actividades del PBSL.

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 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”³.

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)

Para el adecuado desarrollo de las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social Laboral, las(os) servidoras(es) de la entidad deberán observar las siguientes disposiciones:

- Realizar la inscripción a las actividades y/o eventos programados dentro de las fechas establecidas para tal fin, de acuerdo con los lineamientos y procedimientos definidos por la Subdirección de Talento Humano.
- Asistir y participar activamente en las actividades o eventos de bienestar social laboral, tanto en modalidad presencial como virtual, organizados por la Subdirección de Talento Humano.
- Conectarse a través de los medios virtuales definidos o asistir a los espacios dispuestos para el desarrollo de las actividades en la fecha y hora establecidas, con el propósito de garantizar el adecuado desarrollo de las jornadas, el cumplimiento de la logística prevista y el logro de los objetivos propuestos.
- Mantener en todo momento un comportamiento respetuoso y acorde con los principios y valores institucionales durante el desarrollo de las actividades. En consecuencia, las(os) servidoras(es) deberán abstenerse de incurrir en conductas inapropiadas tales como el consumo de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas, la generación de escándalos, riñas,

³ 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”

expresiones ofensivas o cualquier actuación indebida que afecte el ambiente de respeto, convivencia y bienestar de las actividades, así como el uso inadecuado de los espacios o recursos dispuestos para su realización.

- En caso de presentarse alguna conducta contraria a lo anterior, la o el servidor(a) podrá ser retirado(a) de manera inmediata de la actividad o evento. De igual forma, la entidad procederá a compulsar las copias correspondientes ante las autoridades competentes para que, en el marco de sus atribuciones legales, adelanten las investigaciones a que haya lugar e impongan las sanciones correspondientes.

7 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL VIGENCIA 2026

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.

LA SECRETARÍA EJECUTIVA
DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ

invita a diligenciar la:

**ENCUESTA DE NECESIDADES
DE BIENESTAR 2026**

una herramienta diseñada para conocer sus requerimientos, aportes
y sugerencias en las actividades a realizar durante la vigencia.

¡EN LA JEP, EL PLAN DE BIENESTAR LO CONSTRUIMOS
TODAS Y TODOS!

Diligencie la encuesta dando clic aquí

Bien estar

JEP | SECRETARÍA EJECUTIVA

¡EN LA JEP EL TALENTO SE RECONOCE!

Grupo Objetivo: Servidoras(es) de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-

Universo: 1405⁴

Muestra: 1205 (85.7%)

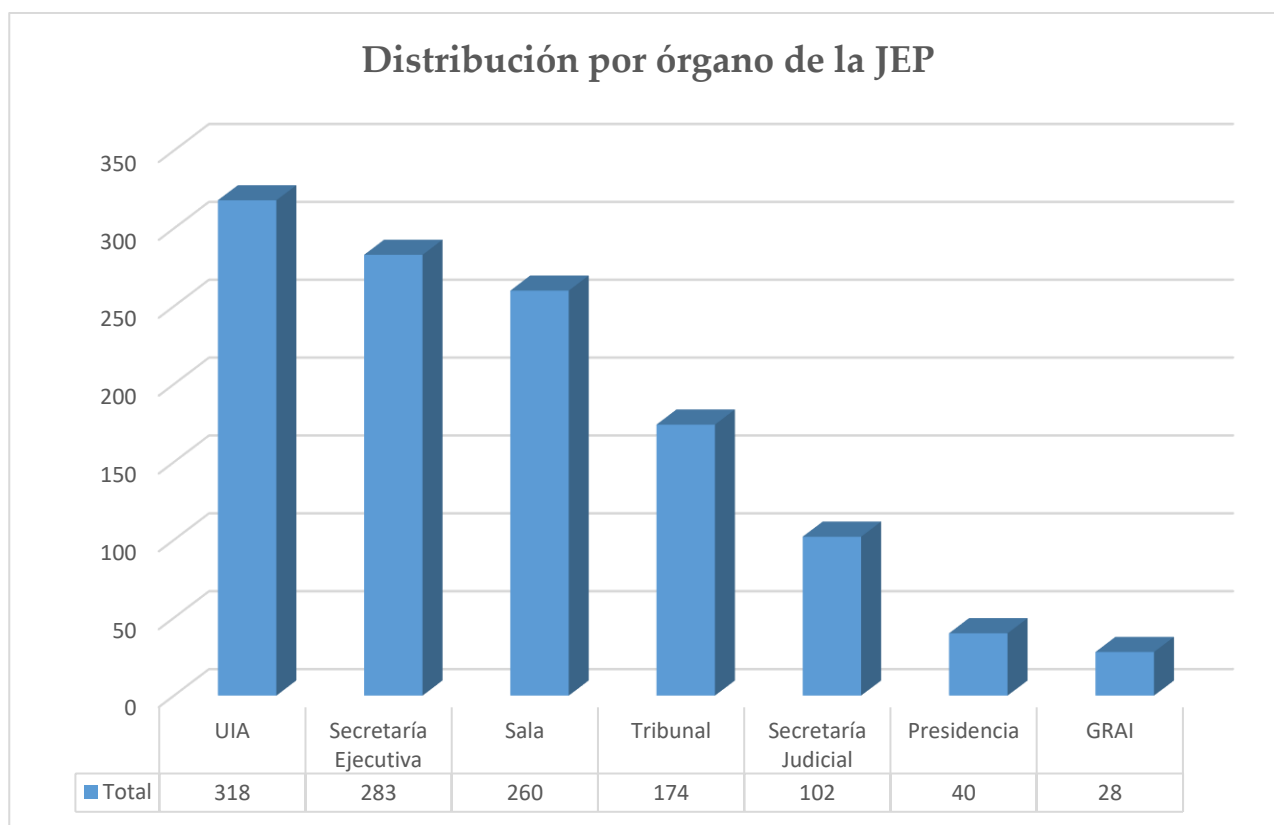
Nivel de confianza: 99%

Margen de error: 1.7%

Fecha aplicación: 2 de febrero al 27 de febrero de 2026.

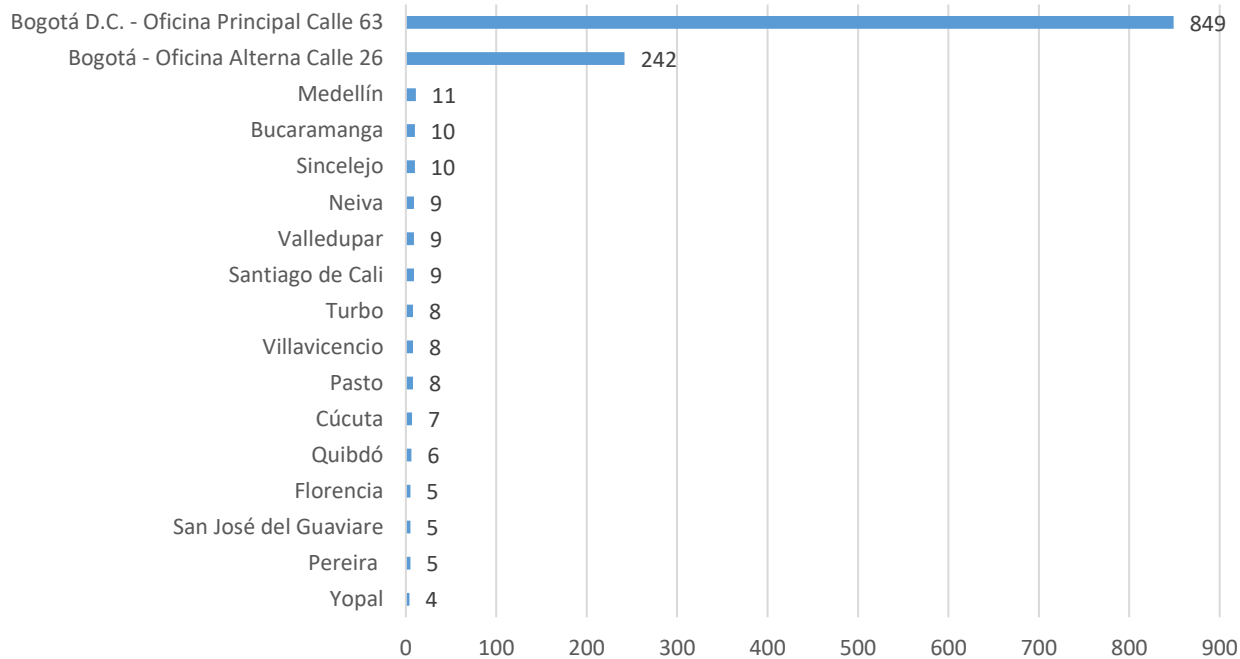
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la identificación de necesidades de bienestar:

7.2 Datos sociodemográficos

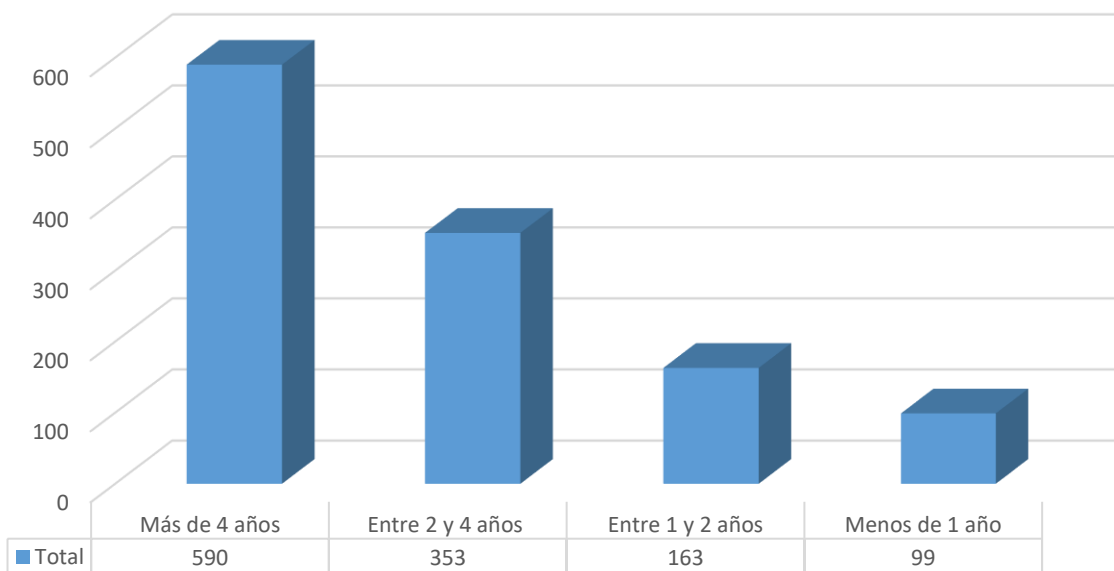


⁴ Según la información de la Subdirección de Talento Humano a 02 de febrero de 2026 fecha en la que se lanzó la encuesta, había 1405 servidoras y servidores vinculados a la planta de personal de la JEP.

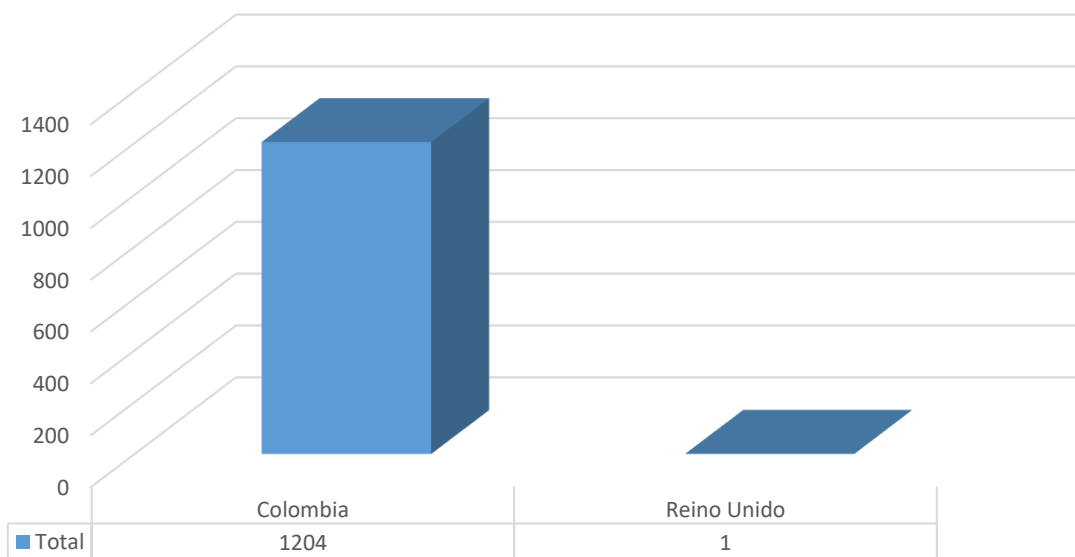
Distribución por grupo territorial



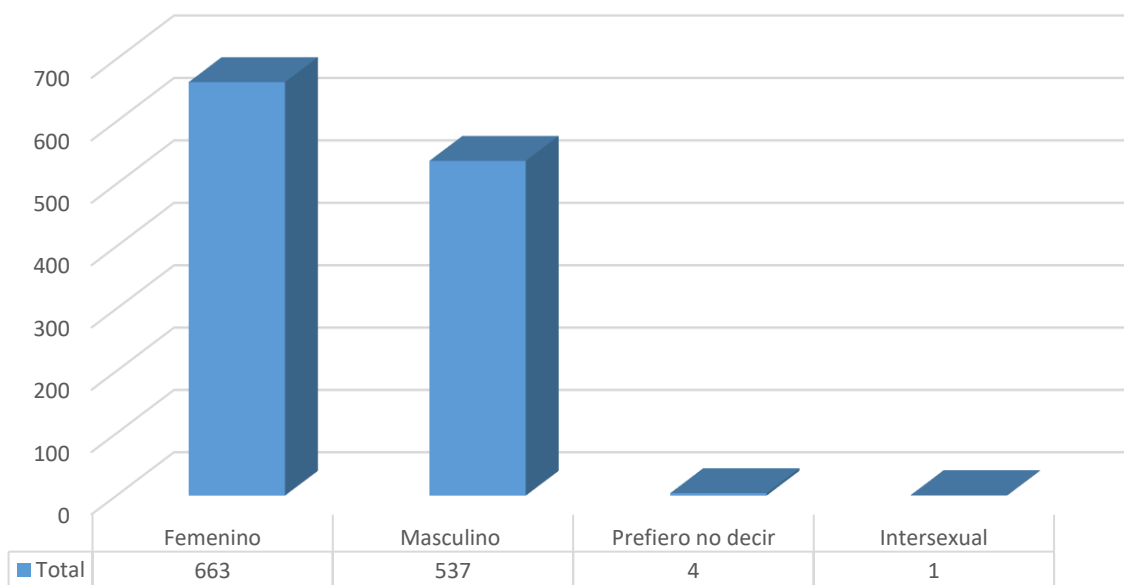
Distribución por antigüedad en la JEP



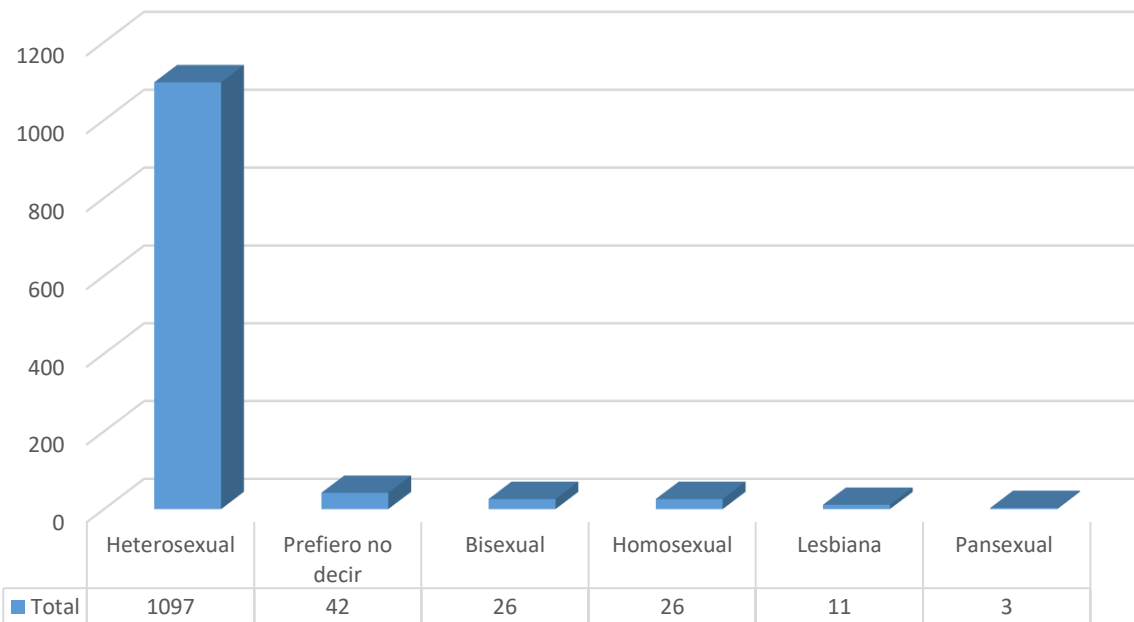
Distribución por país de nacimiento



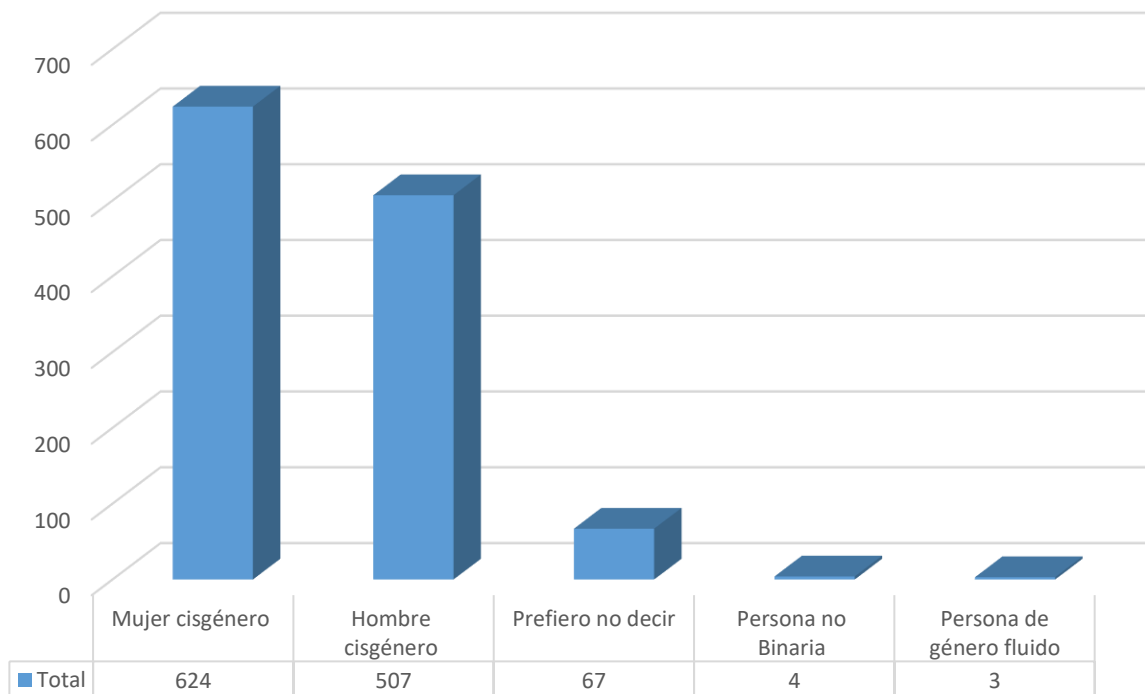
Distribución por sexo



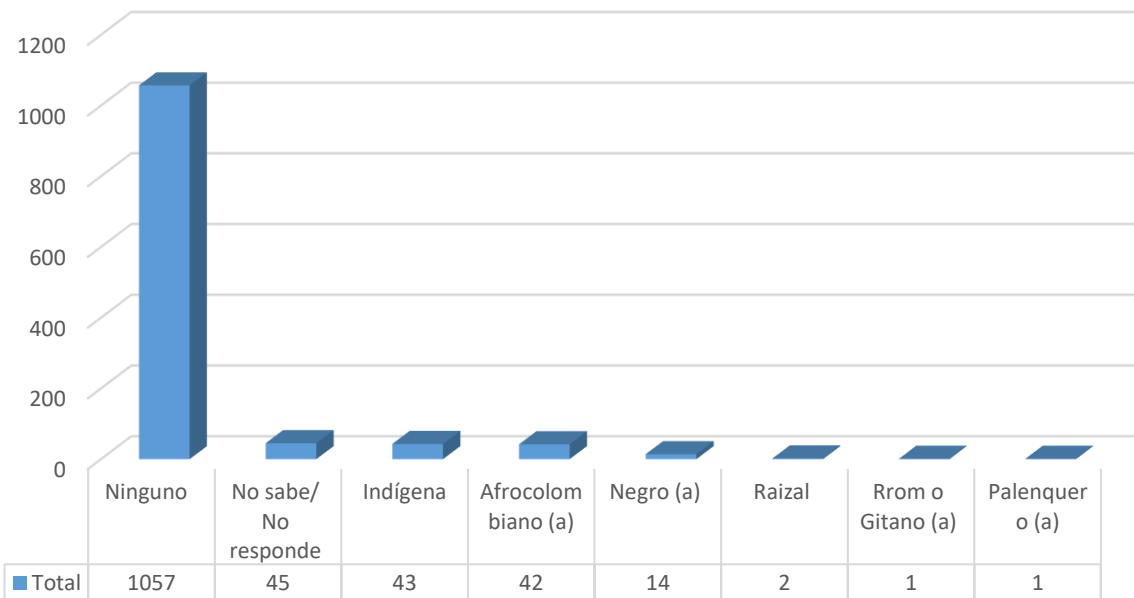
Distribución por orientación sexual



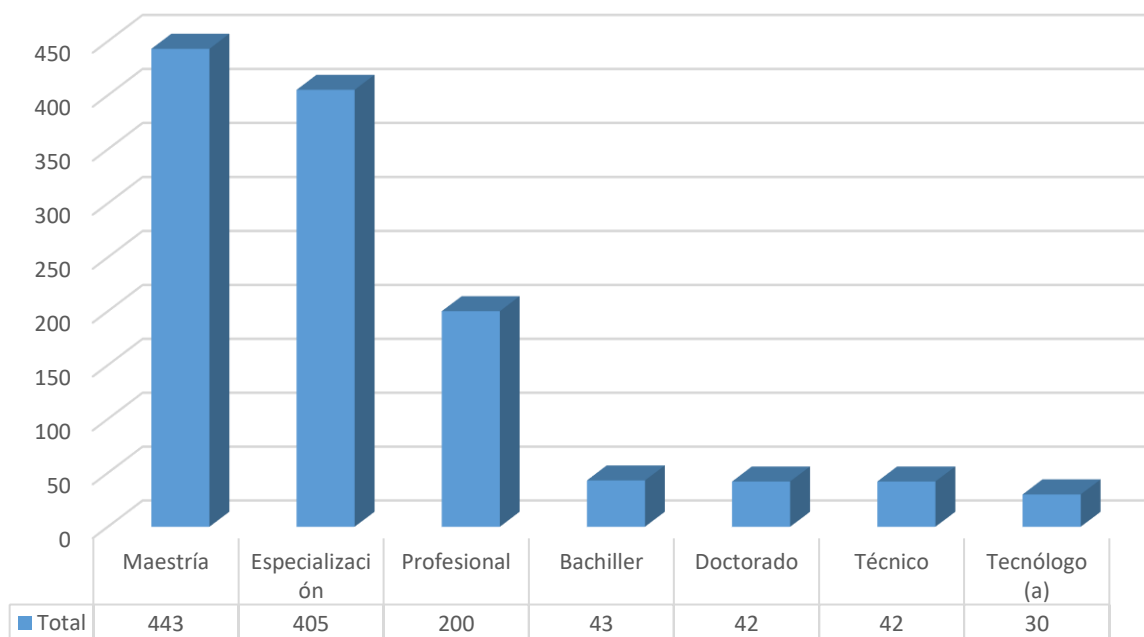
Distribución por identidad de género

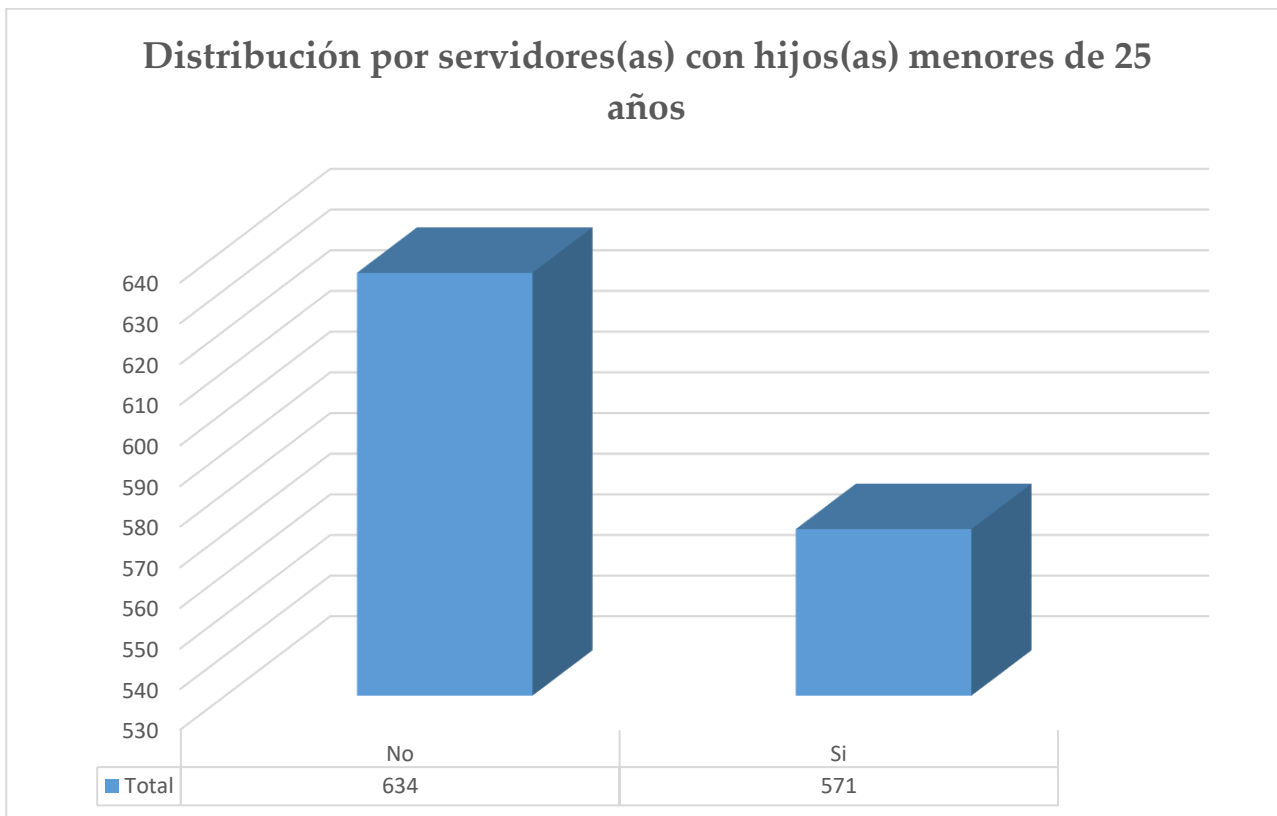
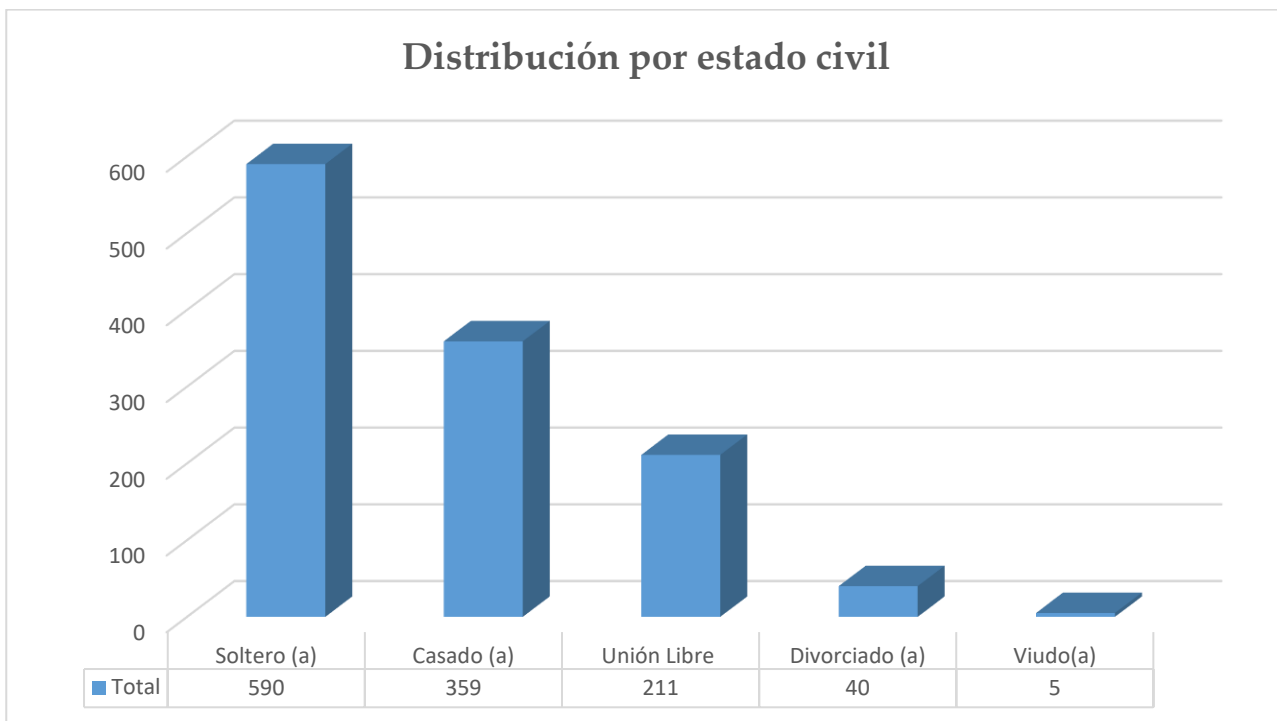


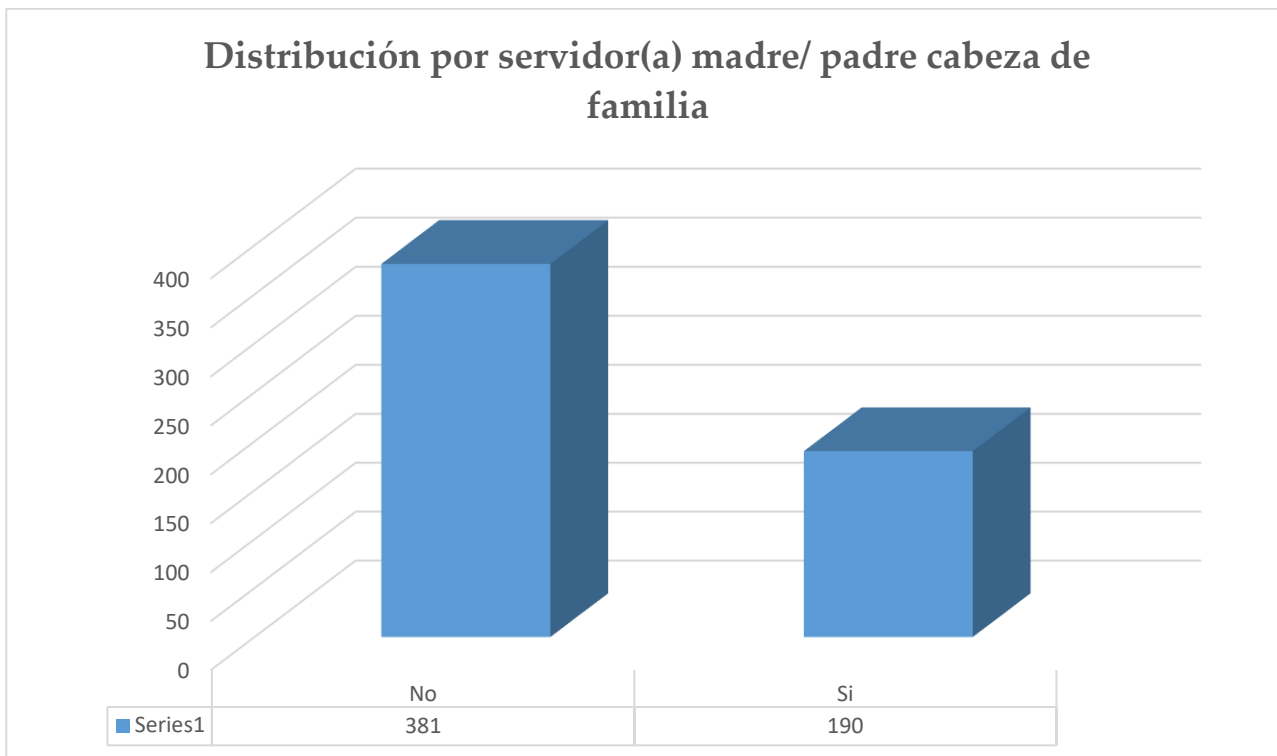
Distribución por pueblo étnico



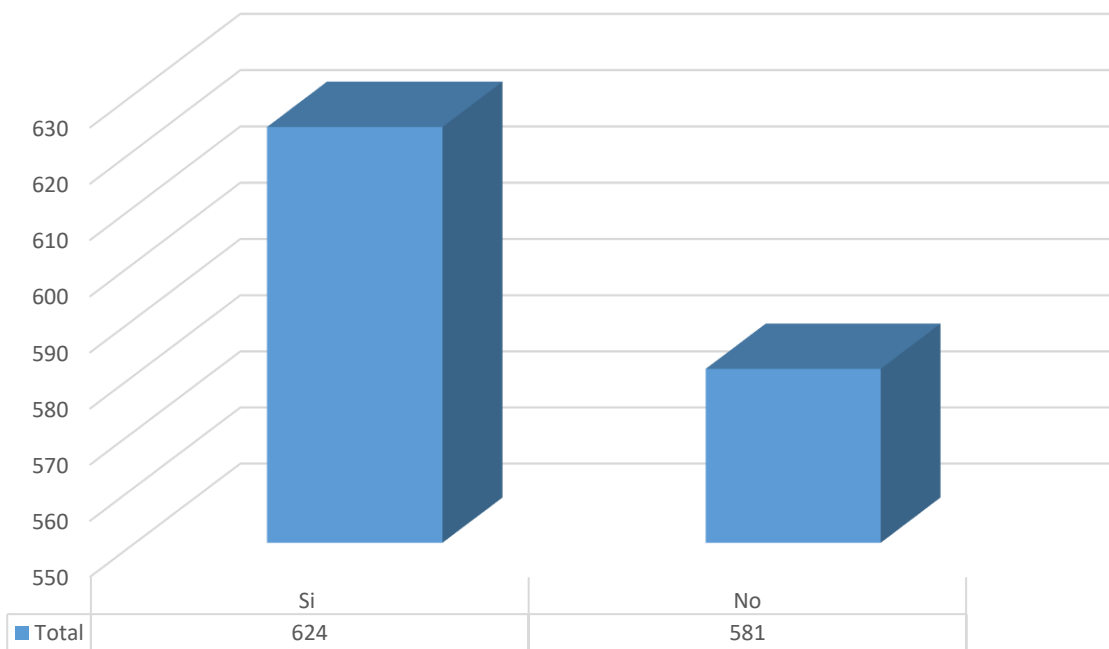
Distribución por nivel de estudios



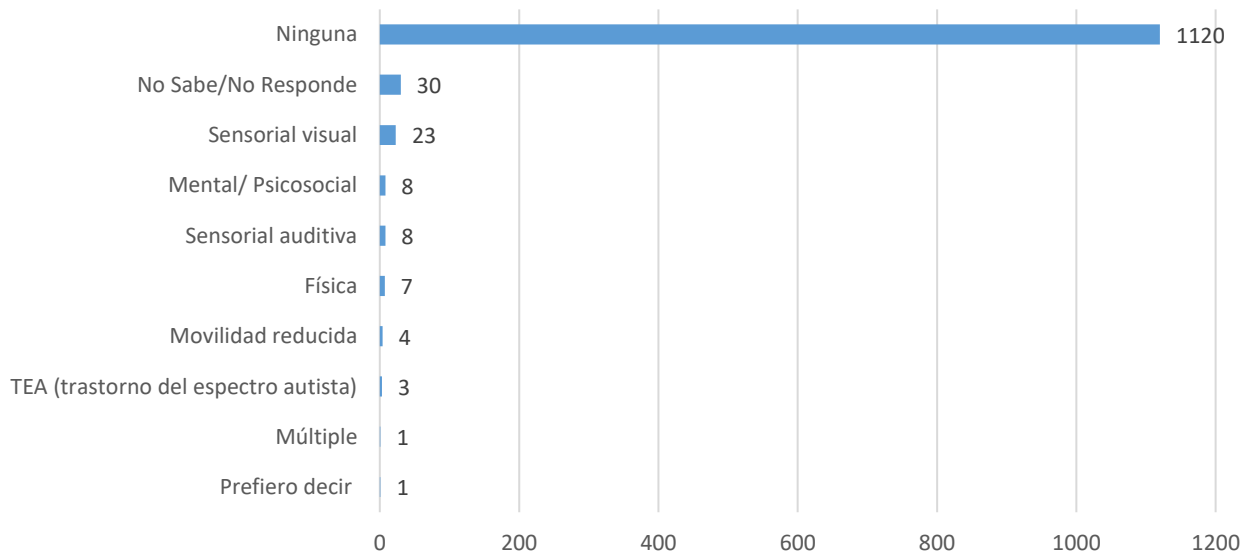




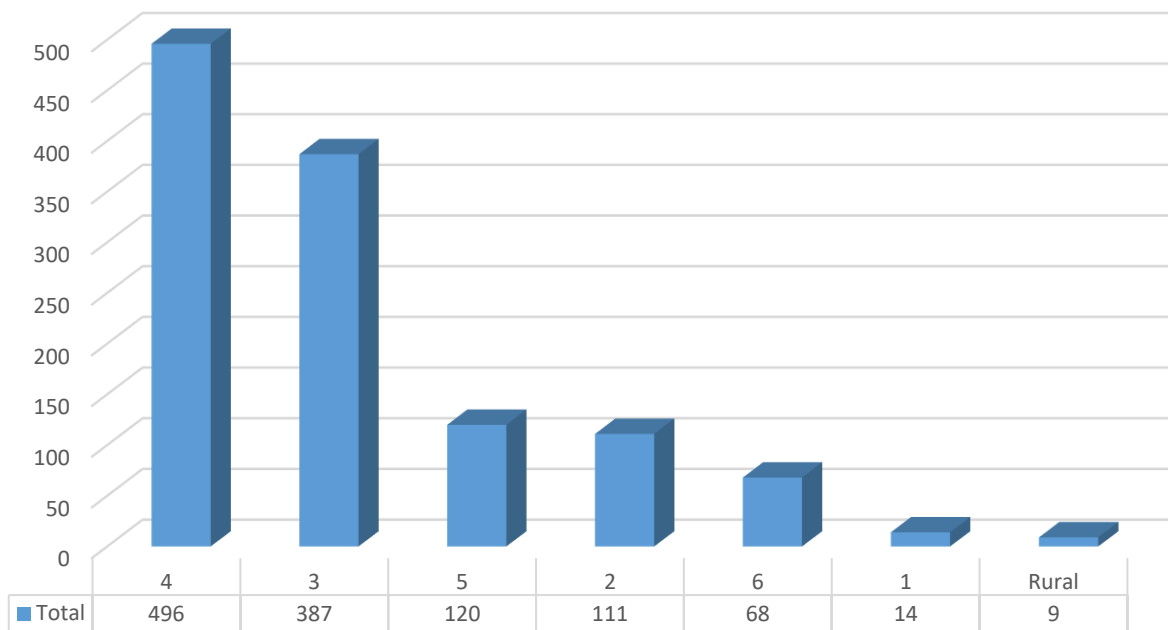
Distribución por servidores(as) con mascotas



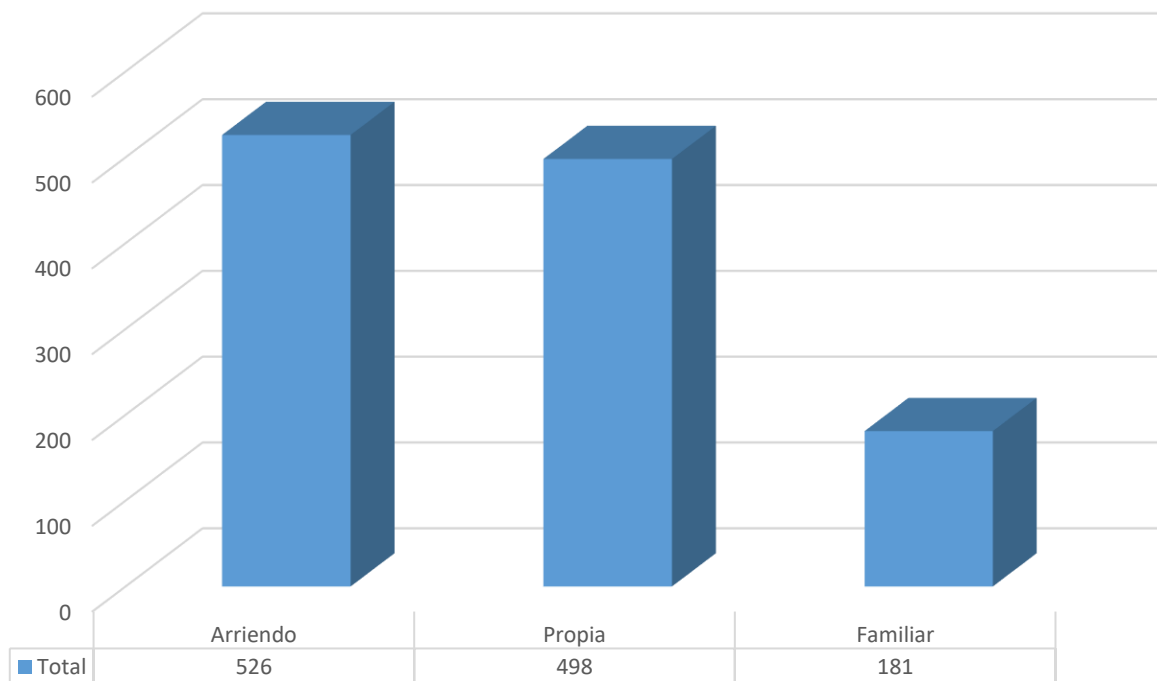
Distribución por servidores(as) con discapacidad



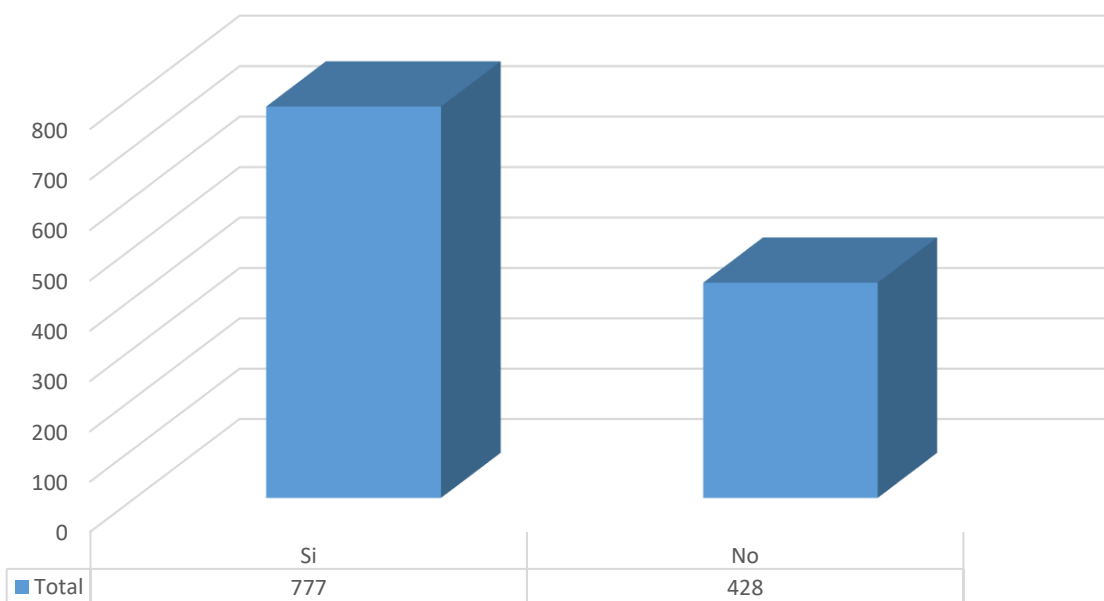
Distribución por estrato socioeconómico



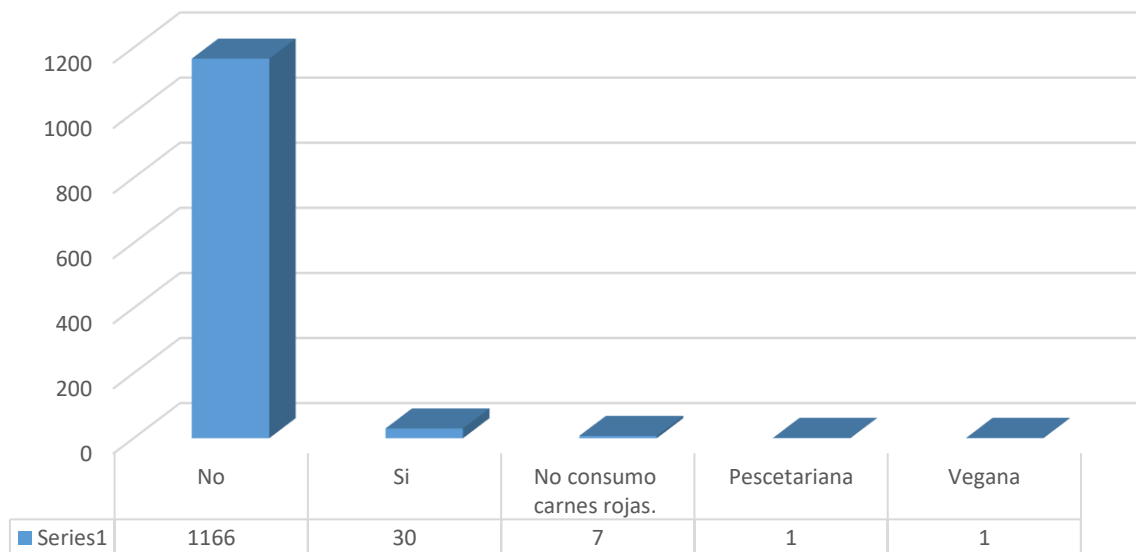
Distribución por tipo de vivienda



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	1
Asesor (a) I	7
Asesor (a) II	3
Asesor (a) III	15
Asistente Administrativo (a) 08	16
Asistente Administrativo 6	5
Asistente de Fiscal IV	18
Auxiliar I	6
Auxiliar II	33
Auxiliar Judicial 02	5
Auxiliar Judicial 04	48
Citador (a) 5	6
Conductor (a) 6	33
Conductor (a) II	13
Director (a) Nacional	2
Director de Unidad	1
Fiscal ante Sala	1

Fiscal ante Tribunal	4
Fiscal de Apoyo I	13
Fiscal de Apoyo II	12
Investigador (a) Experto (a)	12
Magistrado (a) Auxiliar	66
Magistrado (a) de Sala	7
Magistrado (a) de Tribunal	7
Oficinista Tribunal 05	5
Profesional de Gestión I	93
Profesional de Gestión II	50
Profesional Especializado (a) 33 (Relatoría)	3
Profesional Especializado (a) I	44
Profesional Especializado (a) II	30
Profesional Especializado (a) 33	252
Profesional Especializado (Relator) II	4
Profesional Experto(a)	23
Profesional Investigador I	12
Profesional Universitario 11	85
Profesional Universitario 15	8
Profesional Universitario 18	23
Profesional Universitario 20	4
Profesional Universitario 21	1
Secretario (a) administrativo (a) I	8
Secretario (a) administrativo (a) III	1
Secretario (a) General Judicial	1
Subdirector (a) Nacional	10
Subsecretario (a) Ejecutivo	1
Sustanciador (a) Nominado	24
Técnico (a) de Centro u Oficina de Servicios y/o equivalente 11	2
Técnico (a) I	30
Técnico (a) III	13
Técnico (a) Investigador (a) II	71
Técnico (a) Investigador (a) IV	73
Total general	1205

7.3 Actividades Plan de Bienestar Social Laboral 2026

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

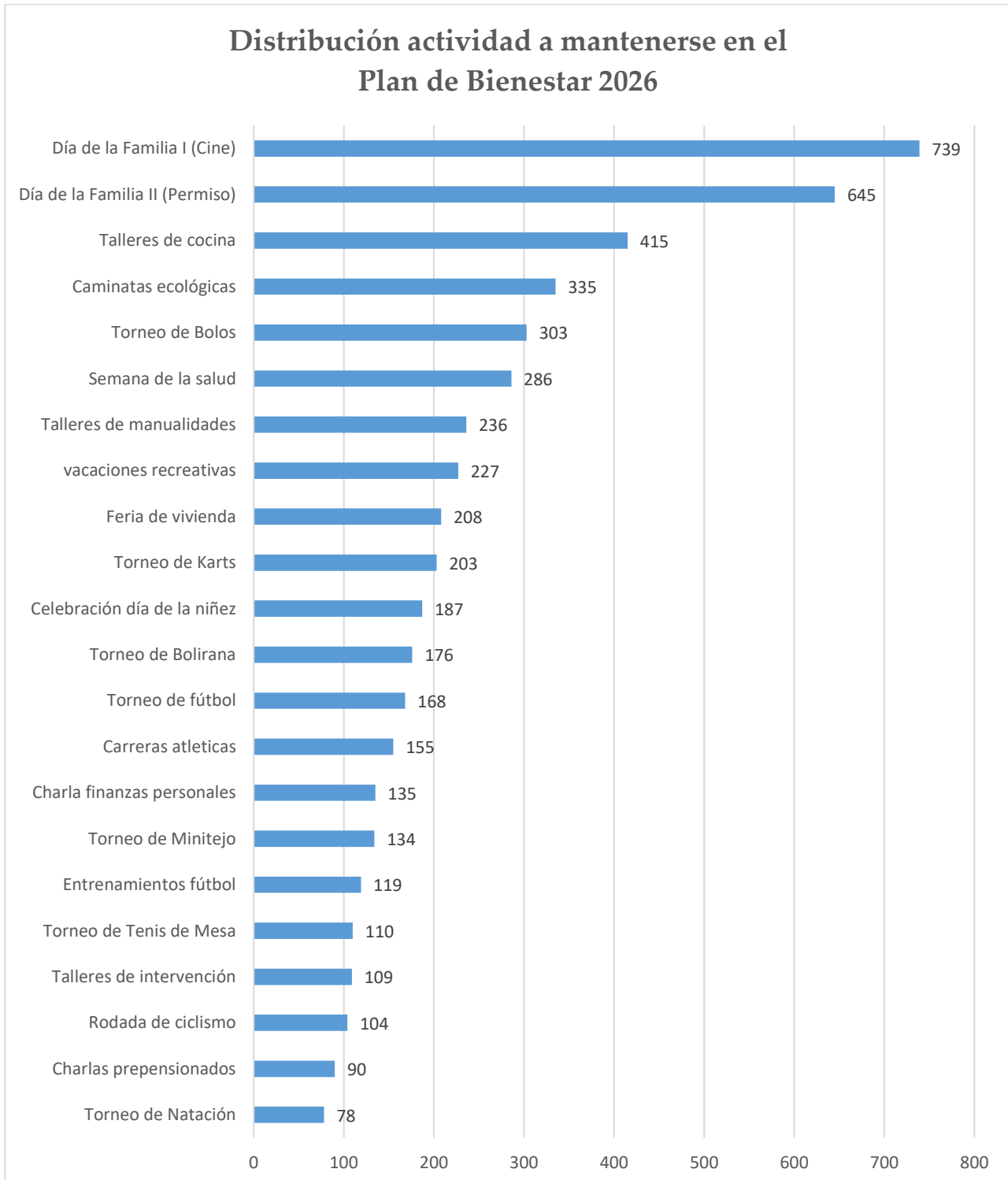
Motivos para participar de las actividades de bienestar	Frecuencia	Porcentaje
Cambiar de rutina y disminuir estrés	456	37,8%
Compartir con la familia	235	19,5%
Salud y autocuidado	208	17,3%
Todas las anteriores	205	17,0%
Utilizar el tiempo libre	58	4,8%
Por solicitud del jefe inmediato	28	2,3%
Otras	12	1,0%
Ninguna	2	0,2%
Todas las anteriores menos la solicitud del jefe inmediato	1	0,1%
Total	1205	100%

Otros motivos por los cuales las(os) servidoras(es) participarían del Plan de Bienestar son: por bienestar, por compartir con sus compañeros y por aprovechar los espacios otorgados por la Entidad.

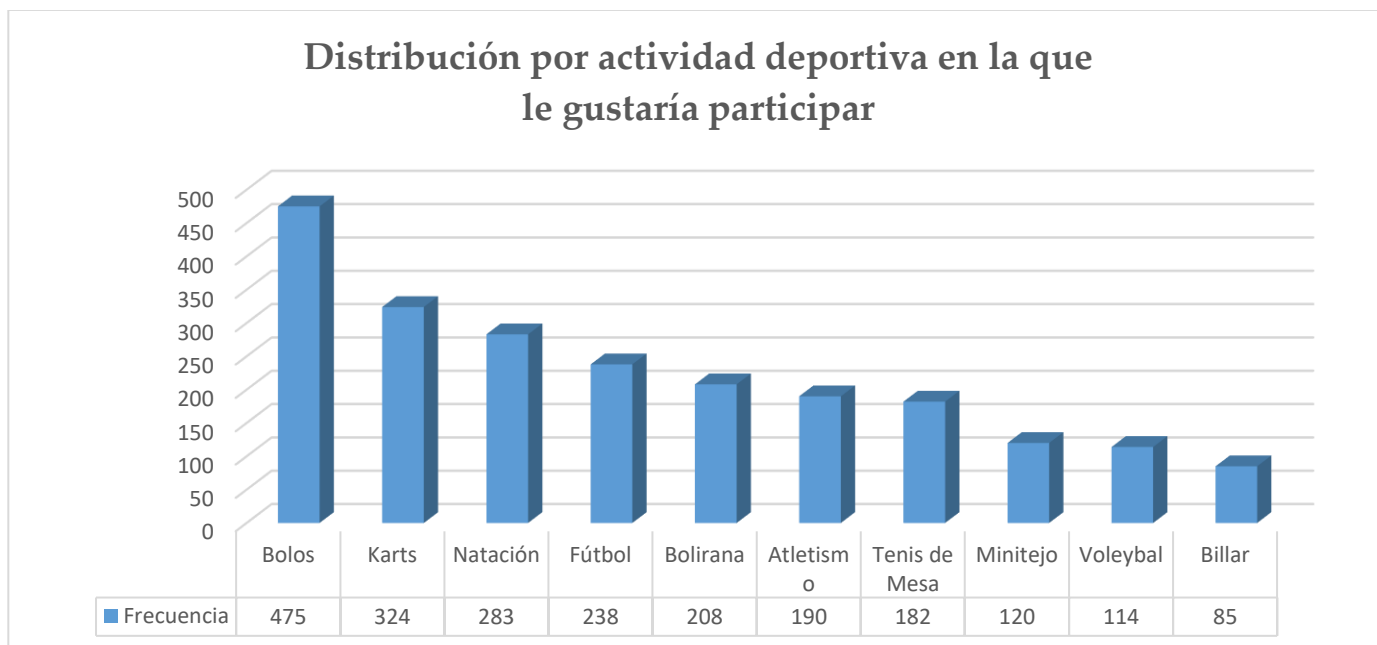
Motivos para no participar de las actividades de bienestar	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	372	30,87%
Cruce de horarios	311	25,81%
Alta Carga laboral	246	20,41%
No se ha enterado de las actividades	93	7,72%
Todas las anteriores	59	4,90%
Las actividades no son de su agrado	55	4,56%
Otros	42	3,49%
Falta de Cupos disponibles	25	2,07%
Su jefe inmediato no le da autorización	2	0,17%
Total general	1205	100%

Otros motivos por los cuales las(os) servidoras(es), indican que no participarían del Plan de Bienestar son: por atender comisiones de servicios, por motivos de salud, no son de su interés, por transporte y desplazamiento, entre otras.

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

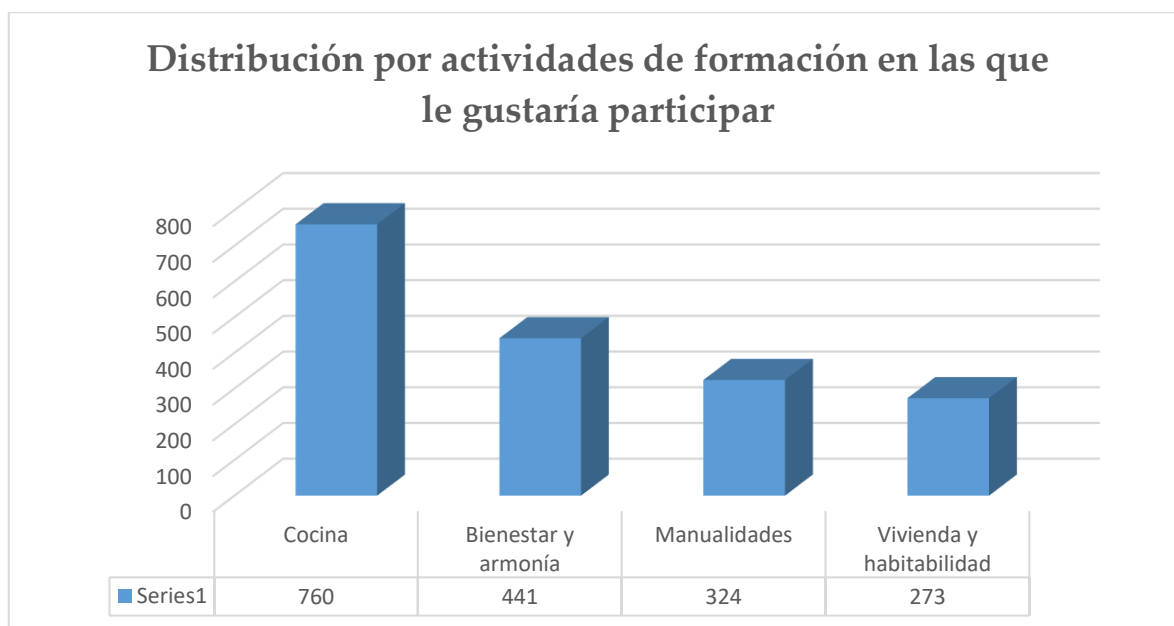


Actividades deportivas



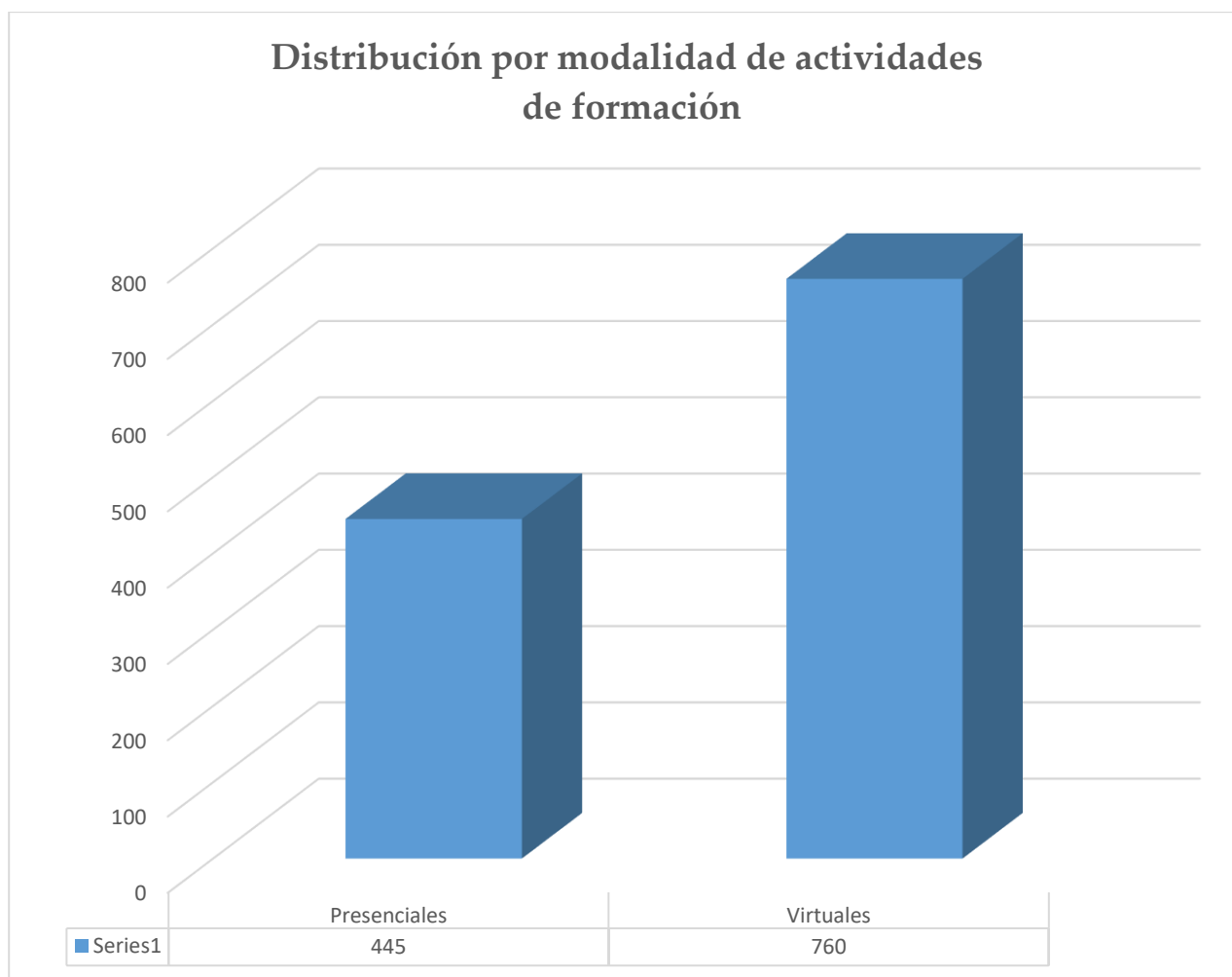
Otras actividades deportivas propuestas por las(os) servidoras(es) para practicar son: patinaje, ciclismo, aeróbicos, entre otros. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 20 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.

Actividades de formación



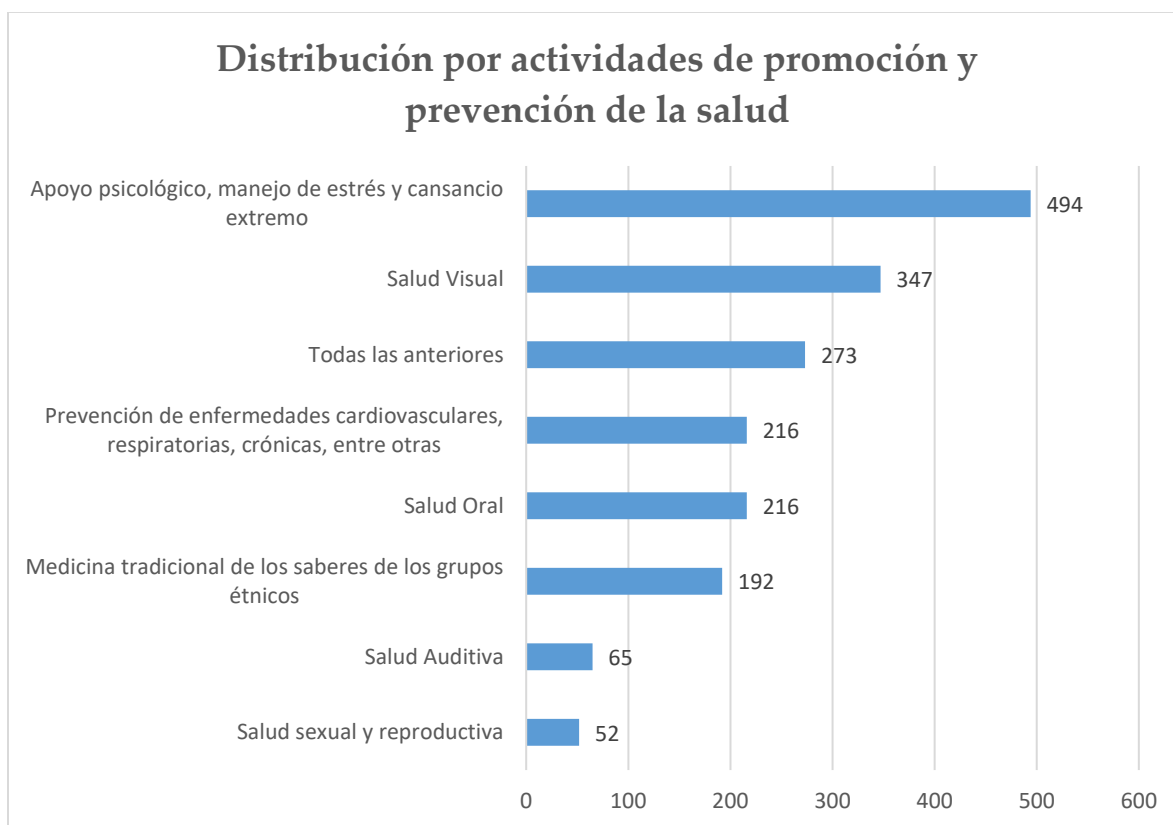
Las(os) servidoras(es) también proponen como actividades de formación: barismo, fotografía, reciclaje, música, canto y danza. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, que corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.

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



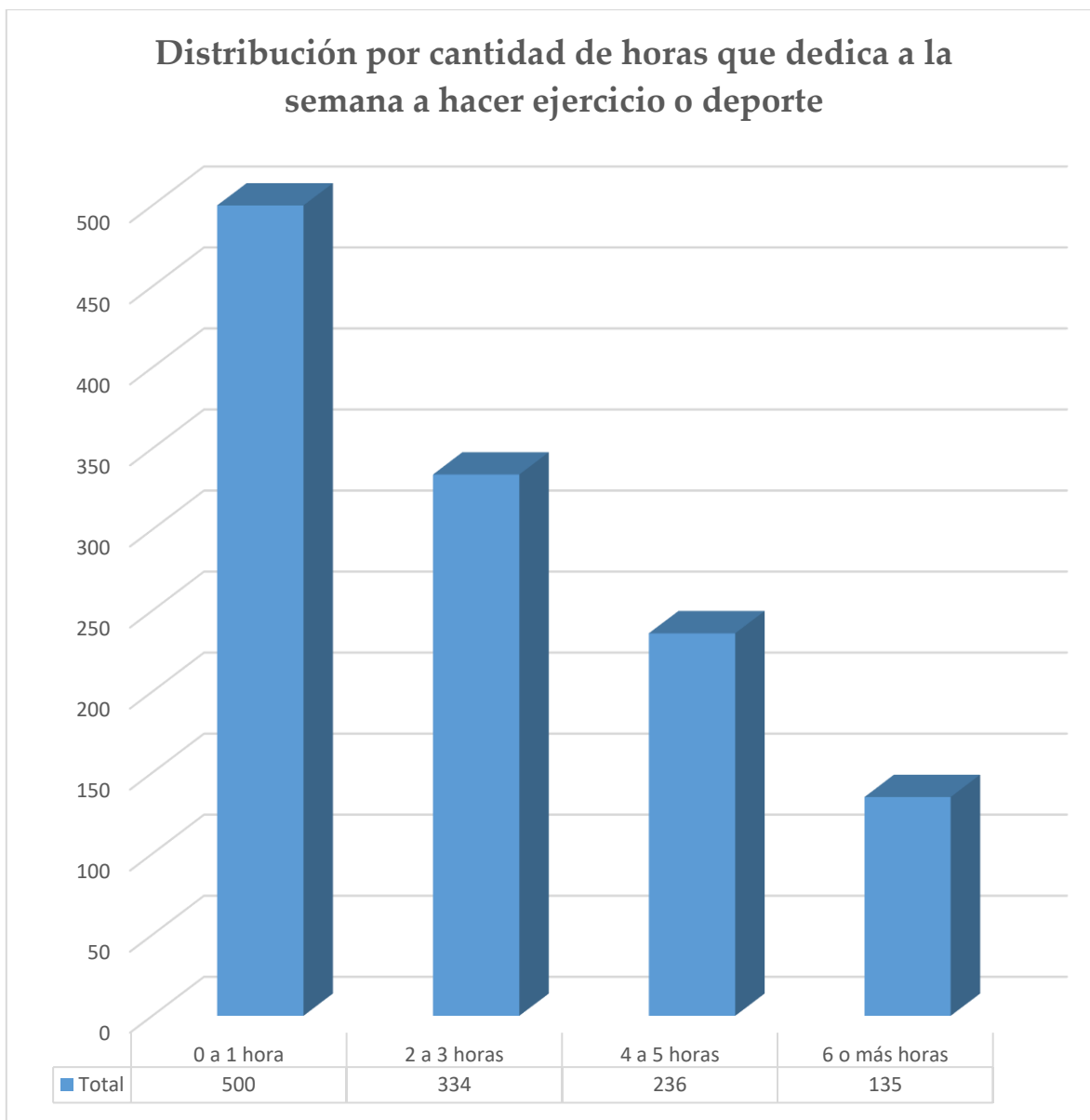
760 servidoras(es) manifestaron tener preferencia porque las actividades de formación del Plan de Bienestar Social Laboral sean virtuales y 445 presenciales.

Actividades de promoción y prevención de la salud

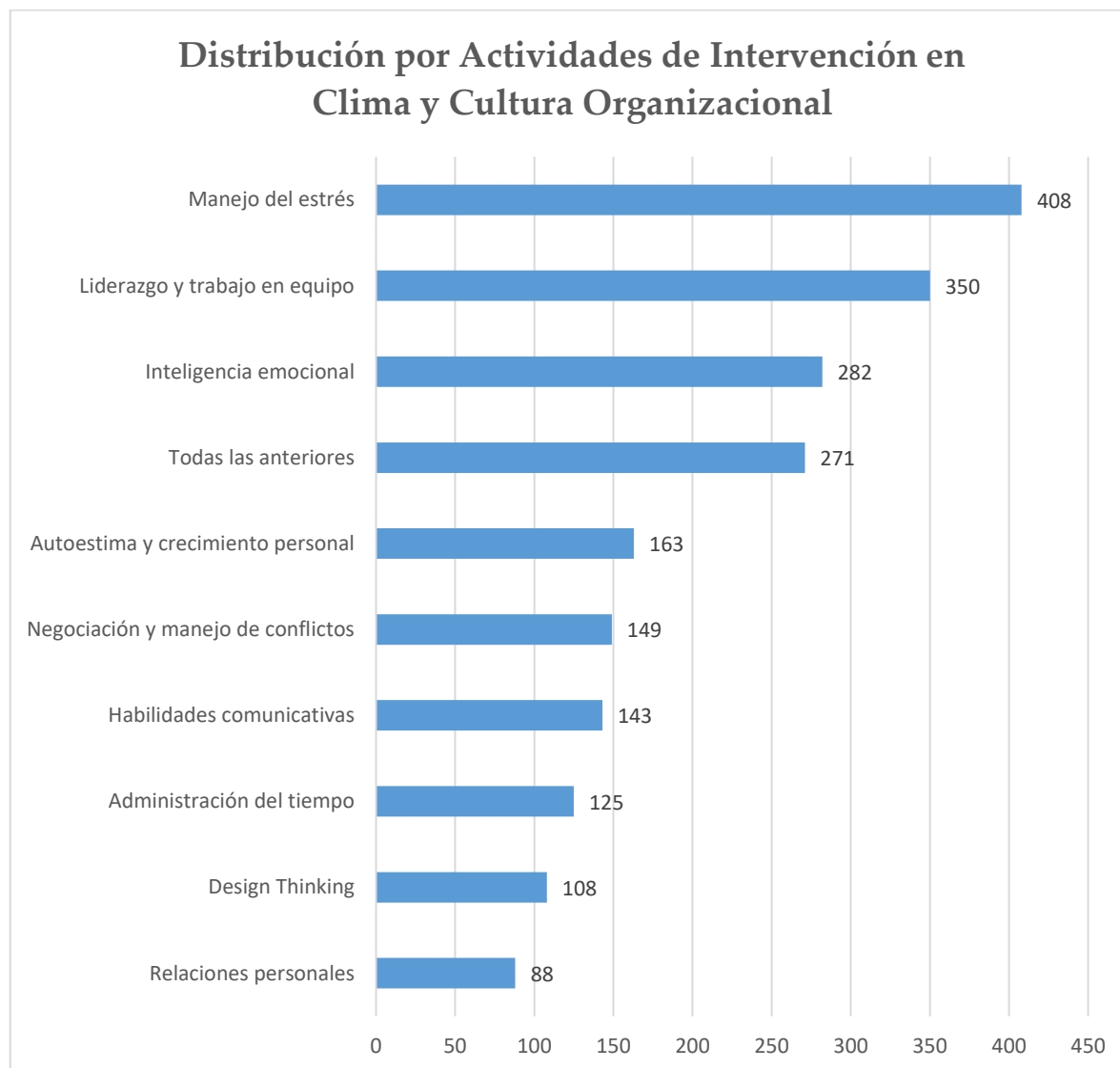


Las(os) servidoras(es) también proponen como actividades para incluir en el plan: atención osteomuscular, deporte, actividades de nutrición y fisioterapia. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan. No obstante, se compartieron con el equipo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para validar su posible intervención e inclusión dentro de las actividades de intervención que sean de su competencia.

Cantidad de horas que dedica a la semana a hacer ejercicio o deporte

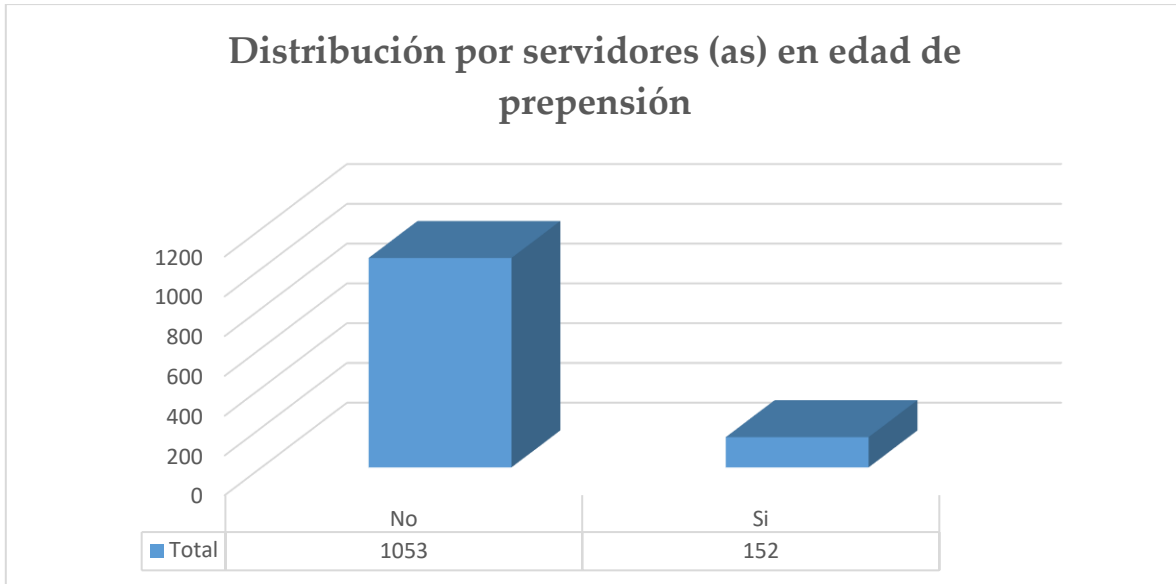


Actividades fortalecimiento del Clima y Cultura Organizacional



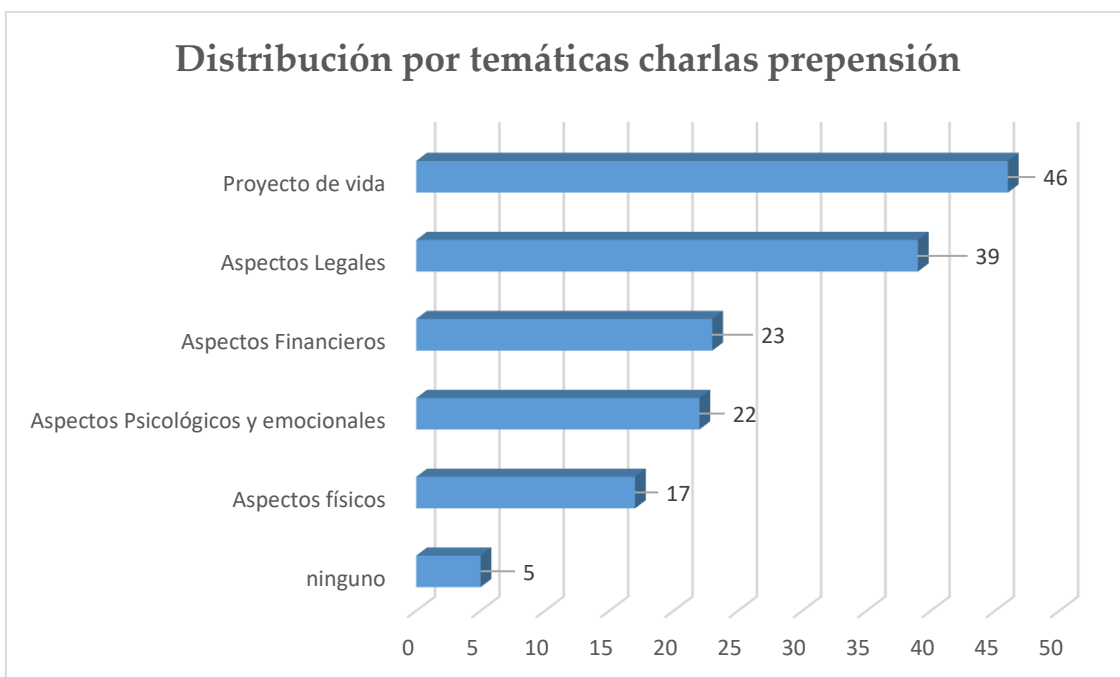
Las(os) servidoras(es) también proponen como actividades para profundizar el fortalecimiento del clima y cultura organizacional: espiritualidad y capacitaciones de IA. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, que corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por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

Servidoras(es) en condición de prepensionados



**La condición de la(os) servidoras(es) que pertenecen a este segmento son: 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 Social Laboral se buscarán programar en los siguientes horarios:

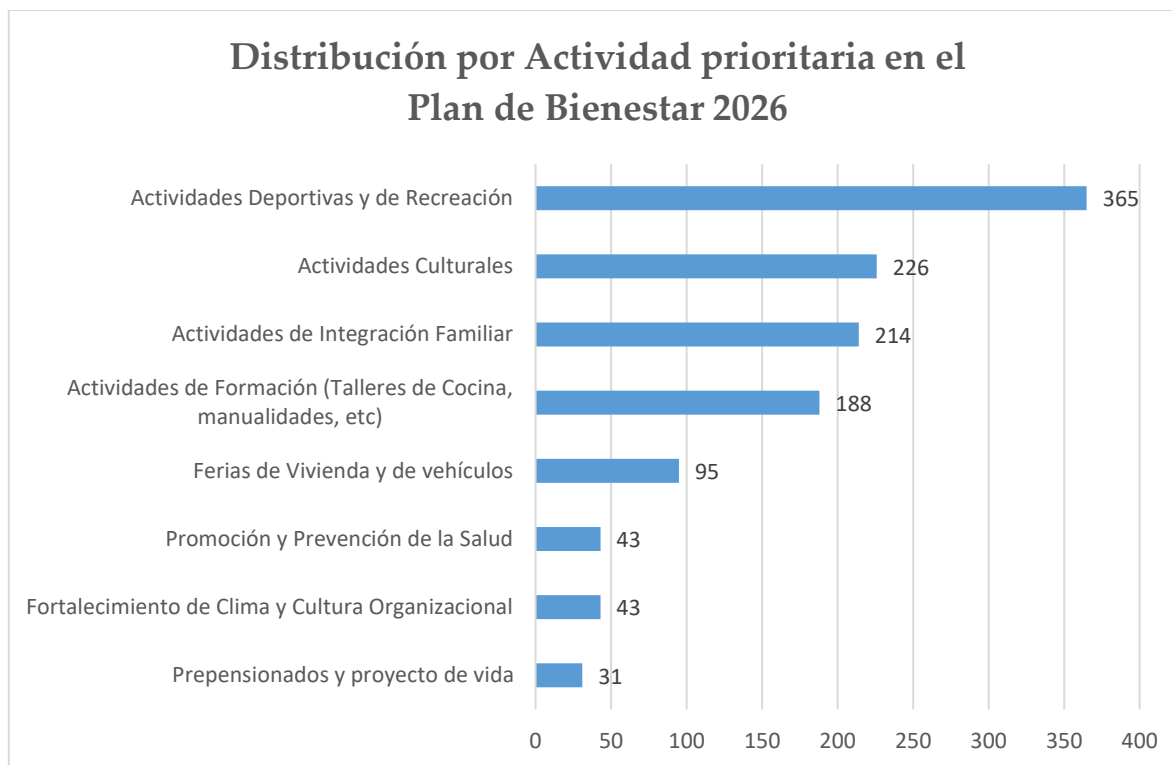
¿En caso de que las actividades del plan de bienestar fueran presenciales, en qué horarios podría participar?	Frecuencia
6 p.m. a 8 p.m.	570
4 p.m. a 6 p.m.	237
8 a.m. a 10 a.m.	189
10 a.m. a 12 m.	87
2 p.m. a 4 p.m.	87
Otras	29
Fines de semana	6
Total	1205

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 buscarán programar en los siguientes horarios:

¿En caso de que las actividades del plan de bienestar fueran virtuales, en qué horarios podría participar?	Frecuencia
7 p.m. a 9 p.m.	681
4 p.m. a 6 p.m.	241
8 a.m. a 10 a.m.	138
10 a.m. a 12 m.	75
2 p.m. a 4 p.m.	70
Total	1205

Actividad prioritaria en el Plan de Bienestar 2026



8 INTERVENCIÓN DEL PLAN

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

8.2 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:

- Manejo del estrés.
- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Inteligencia emocional.
- Autoestima y crecimiento personal.
- Negociación y manejo de conflictos.
- Habilidades comunicativas.
- Administración del Tiempo
- Design Thinking.
- Relaciones personales.

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, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2306 de 2023, tienen garantizado como derecho fundamental el tiempo en la jornada laboral para realizar el proceso de lactancia con su hija(a) o de la extracción y conservación de su leche materna. En ese sentido deberán 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, marchas, alteración del orden público, día de las(os) niñas(os), 24 de diciembre y 31 de diciembre, entre otros, el Secretario Ejecutivo podrá disponer jornada laboral continua.

8.1.2.3 Nacimientos, cumpleaños, y condolencias

- En la fecha de nacimiento de un hijo(a) de las(os) servidoras(es) se enviará una tarjeta de felicitación para la familia.
- En la fecha de cumpleaños de las(os) servidoras(os) se enviará una tarjeta virtual personalizada.

- Día de cumpleaños: se concederá a las(os) servidoras(os) un (1) día de descanso remunerado por motivo de cumpleaños, previa concertación con el jefe inmediato. En caso de 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 Salas amigas 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.

Se brindarán charlas dirigidas a madres y padres relacionadas con crianza positiva, banco de leche materna, alimentación complementaria y hábitos saludables en la primera infancia.

Se promoverá el uso adecuado de las salas amigas de la familia lactante ubicadas en el tercer piso de las instalaciones de calle 63 y en el cuarto piso de la oficina calle 26, para lo cual se deberán seguir los lineamientos establecidos en la Resolución interna 1549 de 2019⁵.

Se realizarán sesiones de fisioterapia para aliviar dolores osteomusculares a las usuarias de las salas amigas de la familia lactante, como parte de las estrategias relacionadas con la ética del cuidado y el bienestar integral al interior de la Jurisdicción.

8.1.2.5 Salas Infantiles JEP

Se prestará el servicio de Salas Infantiles, las cuales tienen como propósito principal generar espacios de cuidado, protección y bienestar para las niñas y niños de 0 meses a 12 años, que asisten a las instalaciones de la entidad (piso 3 de la sede principal calle 63 y piso 3 de la oficina calle 26), en calidad de acompañantes de víctimas, de comparecientes, y de agentes externos interesados en acceder a los servicios, diligencias, audiencias y eventos de carácter misional de la Jurisdicción. Estas salas también se encuentran habilitadas para las hijas e hijos de servidoras(es) en **casos excepcionales** en los que de manera imprevista falle la red de apoyo.

⁵ 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.

La Sala Infantil de la -JEP- establece su alcance y cobertura a las niñas y niños que se encuentran entre los 0 y los 12 años. Los menores con edades superiores (13 a 17 años) podrán ingresar a las instalaciones bajo la misma condición de excepcionalidad (ausencia de red de apoyo de manera esporádica), pero se encontrarán bajo custodia de sus padres o madres en el respectivo puesto de trabajo de la servidora o servidor.

8.1.2.6 Consultorio Médico JEP

Enmarcado en las acciones de bienestar, la Secretaría Ejecutiva de la -JEP- en alianza con la Caja de Compensación -Compensar-, dispuso para el servicio de las(los) servidoras(es), un consultorio médico que opera bajo las siguientes condiciones:

- El consultorio médico se encuentra ubicado en el piso 3 de la sede principal de la Calle 63. El espacio dispuesto para el funcionamiento del consultorio médico fue adecuado y habilitado por -Compensar-, y cuenta con el aval de la Secretaría Distrital de Salud.
- Se presta atención por parte de un médico profesional de la salud de Compensar, todos los martes y jueves, en horario de 8:00 a.m. a 12:00 m.
- El médico profesional de la salud, atiende consultas de medicina general con cita previa y apoya en la atención de emergencias en la entidad, en caso de requerirse siempre y cuando las mismas se presenten durante su estancia y tiempo de servicio (martes y jueves, medio día)
- El consultorio médico de la -JEP- tiene el siguiente alcance:
 - Para los pacientes afiliados a la EPS Compensar o al plan Complementario Compensar, de acuerdo con el motivo de consulta y pertinencia, se generan ordenes médicas e incapacidades que son válidas ante la EPS.
 - Para los pacientes afiliados a EPS diferentes a Compensar se realiza una atención médica y chequeo general, se emiten recomendaciones profesionales y sugerencias (No se emiten ordenes, fórmulas o incapacidades)

8.1.2.7. 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:

- Proyecto de vida.
- Aspectos legales.
- Aspectos financieros.

- Aspectos psicológicos y emocionales.
- Aspectos físicos.

8.1.2.8 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 No. 510 de 2020.⁶

8.1.2.9 Beneficio servidoras(es) de la Brigada de Emergencias

Las servidoras y servidores que integren la Brigada de Emergencias y participen activamente en procesos de capacitación, prácticas en pista, planeación, simulacros y evacuaciones, contarán con:

- Un (1) día de permiso remunerado al año, sujeto a aprobación del jefe inmediato.
- Boletas de cine adicionales en el Día de la Familia, como reconocimiento a su participación.

Nota: Para acceder a los beneficios deberán como mínimo cumplir un año perteneciendo a la brigada de emergencias, capacitándose y participando activamente.

8.1.2.10 Descanso compensado

A las(os) servidoras(es) se le podrá otorgar un descanso compensado para las festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación establecida, garantizando la continuidad y no afectación en la prestación de los servicios.

Asimismo, se podrá autorizar a las(los) servidoras(es) de la entidad un descanso compensado por el desempeño de funciones, tareas y responsabilidades durante el desarrollo de las comisiones de servicios dentro o fuera del país que hayan tenido lugar los sábados, domingos o festivos. Este descanso podrá solicitarse hasta por el

⁶ “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”

término máximo de veinticinco punto cinco (25.5) horas o tres (3) días a la semana siempre que se acrediten documentalmente las condiciones que generaron el desempeño de las referidas funciones.

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 (masculino), fútbol 5 (femenino), natación (mixta), juegos tradicionales (tejo y bolirana), karts, billar, ajedrez y tenis de mesa (mixto).
- Participación de las selecciones deportivas en la Copa Compensar y en los juegos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Sesiones de entrenamientos deportivos (selecciones de fútbol femenino y masculino).
- Caminatas ecológicas. (Bogotá y Grupos Territoriales)
- Participación en carreras de atletismo (Bogotá y Grupos Territoriales)

8.2.2 Actividades culturales

- Conmemoración del día internacional por los derechos de la mujer trabajadora.
- Día de la Secretaria y el Asistente Administrativo.
- Día del Conductor.
- Día del Investigador
- Día del servicio público.
- Novena navideña.
- Feria de emprendimientos -JEP-.
- Día de las niñas y los niños (disfraces)-31 de octubre.
- Encuentro Institucional -Cierre de Gestión -JEP- 2026 (Resaltando los valores y el sentido de pertenencia hacia la entidad).

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).
- Jornada de vacunación.
- 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.
- Talleres de Bienestar y armonía

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral 2026 se realizará de acuerdo con los siguientes indicadores:

No.	Indicador	Fórmula del Indicador
1	Participación en el Plan de Bienestar Social Laboral 2026.	No. de servidores (as) participantes/No. total de servidores*100
2	Porcentaje de cumplimiento del Plan de Bienestar Social Laboral 2026.	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 ⁷ .	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.

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

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2026

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL JEP 2026												
ACTIVIDAD	EN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Identificar, recolectar y consolidar las necesidades de bienestar año 2027												
Presentar el plan de bienestar social laboral 2026 para revisión y aprobación												
Clima y Cultura Organizacional												
Intervención (Talleres)												
Encuentro institucional 2026												
Salario Emocional												
Tarjeta virtual de Cumpleaños												
Tarjeta virtual de Condolencias												
Tarjeta virtual nacimiento hijos e hijas												
Descanso compensado (diciembre 2026 y enero 2027)												
Incentivo uso de la bicicleta												
Sala amiga de la familia lactante												
Charlas informativas a madres lactantes y gestantes												
Retiro Asistido y Finanzas personales												
Programa de finanzas personales												
Programa de Pre pensionados												
Actividades deportivas												
Torneos Deportivos Bolos												
Torneo Fútbol 8 Masculino												
Torneo Fútbol 5 Femenino												
Torneo Natación (Mixto)												
Torneo Tenis de Mesa (Mixto)												
Caminatas Ecológicas												
Torneo de Karts												
Competencias de Atletismo												
Torneo de Tejo												
Torneo de Bolirrana												
Torneo de Ajedrez												
Torneo de Billar												
Entrenamientos Selecciones												
Actividades Culturales												
Día del Servidor Público												
Conmemoración día de la mujer												
Día de los niños y las niñas - Disfraces												
Día del conductor												
Día de la Secretaria												
Día del Investigador												
Novenas navideñas												
Actividades de integración familiar												
Vacaciones recreativas												
Día de la niñez y la recreación												
Día de la Familia (I semestre)												
Día de la Familia (II semestre)												
Promoción y Prevención de Salud												
Charlas Salud												
Semana de la Salud												
Retopausas*												
Apoyo virtual y telefónico de promotores Eps, planes complementarios y Medicina prepagada												
Programa de Vivienda y de vehículo												
Feria de Vivienda y Vehículo												
Feria de Emprendimientos												
Apoyo virtual y telefónico de Convenios Comerciales												
Charlas de habitabilidad y vivienda												
Formación												
Taller de manualidades												
Taller de cocina												
Salario Emocional												
*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: Cesar Augusto Vargas Londoño
 Ariadna Lorena Alfonso.
 Adriana del Pilar Ávila Bustos.
Aprobó: Francy Elena Palomino Millán.
 Juan David Olarte Torres