

**RESOLUCIÓN N° 261 de 2021
(20 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 2021”

LA SECRETARIA EJECUTIVA 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 *“Estatutaria de la Administración de Justicia en la Jurisdicción Especial para la Paz”*, el artículo 93 del Acuerdo ASP 001 de 2020 *“Por el cual se adopta el Reglamento General de la Jurisdicción Especial para la Paz”* 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.

Que 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 (...)”*.

Que el artículo 111 de la Ley 1957 de 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.”*

Que los numerales 27¹ y 33² del artículo 112 de la Ley 1957 de 06 de junio de 2019, establecen que la representación legal de la Jurisdicción Especial para la Paz está en cabeza de la Secretaria Ejecutiva.

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

Que el artículo 93 del referido Acuerdo determina como funciones de la Secretaria 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”*.

Que 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

¹Ejercer la representación legal de la JEP.

² Las demás funciones previstas en las leyes para los representantes legales de las entidades públicas.

Continuación de la Resolución 261 de 2021 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2021"

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

Que 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".

Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 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.*

(...)"

Que 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. (...)"*

Que los artículos 1 y 2 de la Resolución 000222 del 25 de febrero de 2021 "Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada a su vez por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020" expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, disponen:

"Artículo 1. Prórroga de la emergencia sanitaria. Prorrogar, hasta el 31 de mayo de 2021, la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada, a su vez, por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020.

(...)"



Continuación de la Resolución 261 de 2021 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2021"

"Artículo 2. Medidas. Con el objeto de prevenir y controlar la propagación del COVID-19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos, se adoptan las siguientes medidas:

2.1. Prohibir los eventos de carácter público o privado que impliquen aglomeración de personas.

(...)

2.10. Recomendar a la ciudadanía no realizar o asistir a eventos sociales.

(...)

Parágrafo 1. Entiéndase por aglomeración toda concurrencia de personas en espacios cerrados y abiertos en los cuales no pueda guardarse el distanciamiento físico establecido en los protocolos de bioseguridad expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social entre persona y persona para las actividades de los diferentes sectores económicos y sociales expedidos. También se entiende que hay aglomeración cuando la disposición del espacio y la distribución de muebles y enseres dificulte o impida dicho distanciamiento (...)."

Que el artículo 10 del Decreto Nacional 206 de 26 de febrero de 2021, "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura" expedido por el Ministerio del Interior, establece que:

"Artículo 10. Teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares."

Que el artículo 1 del Decreto 061 de 28 de febrero de 2021 "Por medio del cual se prorroga el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable para los habitantes de la ciudad de Bogotá D.C., se adoptan medidas para la reactivación económica segura y se dictan otras disposiciones", expedido por la Secretaría Distrital de Gobierno, prevé:

"Artículo 1. AISLAMIENTO SELECTIVO Y DISTANCIAMIENTO INDIVIDUAL RESPONSABLE. Prorrogar la fase de aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable, ordenado por el Decreto Nacional 206 del 26 de febrero de 2021, desde las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de marzo de 2021, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de junio de 2021 en la ciudad de Bogotá D.C."

Que el artículo 6 del referido Decreto Distrital, en relación con aquellas actividades no permitidas, dispone:

"Artículo 6.-ACTIVIDADES NO PERMITIDAS. Durante la vigencia del Decreto Nacional 206 de 2021, no se podrán desarrollar las siguientes actividades:

1. Eventos de carácter público o privado que implique aglomeraciones de personas, de acuerdo con los protocolos y lineamientos expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, en concordancia con lo establecido en el artículo 7 del Decreto Nacional 206 de 2021. (...)"

Continuación de la Resolución 261 de 2021 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2021"

Que con ocasión de la situación de salud pública que continua en el país por la emergencia sanitaria causada por la presencia del Coronavirus COVID- 19 y atendiendo las medidas y directrices establecidas por el Gobierno Nacional y la Alcaldía Mayor de Bogotá para la prevención y propagación del mismo en todo el territorio nacional, se hace necesario estructurar el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral, propendiendo por la realización de actividades y/o eventos de carácter virtual, con el fin mantener un distanciamiento individual responsable, protegiendo así la salud de todas (os) las (os) servidoras (os) que desarrollan sus funciones tanto en la sede central de la ciudad de Bogotá como en los diferentes grupos territoriales.

Que con fundamento en lo anterior, es deber de la Secretaria Ejecutiva de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP, como representante legal de la Entidad, adelantar las gestiones necesarias 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 2021.

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 2021, 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 2021, 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 veinte (20) días del mes de abril de dos mil veintiuno (2021).



MARÍA DEL PILAR BAHAMÓN FALLA
Secretaria Ejecutiva
Jurisdicción Especial para la Paz – JEP

Elaboró: Juan Pablo Segura Castillo.
María Fernanda Quijano.
Revisó: Ariadna Lorena Alfonso.
Aprobó: Adriana María Gamboa Rodríguez.
Ana Lucía Rosales Callejas.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2021
JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ –JEP–
Bogotá, D.C.,
Abril de 2021

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 Situación de aislamiento
 - 7.4 Actividades Plan Bienestar Social Laboral 2021
8. Intervención del Programa
9. Seguimiento y evaluación
10. Cronograma actividades 2021

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaria Ejecutiva a través de la Subdirección de Talento Humano, presenta el Plan de Bienestar Social Laboral 2021, el cual tiene como fin favorecer las condiciones laborales y psicosociales de las (os) servidoras (es), así como de su núcleo familiar.

Es importante anotar que, en atención a la situación de salud pública que continúa en el país por la emergencia sanitaria causada por la presencia del Coronavirus COVID-19 y atendiendo las medidas y directrices establecidas por el Gobierno Nacional y la Alcaldía Mayor de Bogotá, para la prevención y propagación del mismo en todo el territorio nacional, la Jurisdicción Especial para la Paz, ha adoptado medidas temporales para contener el contagio y propagación del virus al interior de la entidad, tanto en la sede central como en los grupos territoriales, y por ello, implementó de manera transitoria el trabajo en casa, la disminución de eventos de carácter presencial, entre otras medidas, que propenden por la protección de la salud y el bienestar físico y mental de las (os) servidoras (es).

En tal virtud, el Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2021, se enfoca en actividades y/o eventos de carácter virtual, que contribuyen a mantener un distanciamiento individual responsable, protegiendo la salud de todas (os) las (os) servidoras (os) y cumpliendo con las directrices establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social a nivel nacional, entidad que prohibió los eventos de carácter público o privado que impliquen aglomeración de personas,¹ en consonancia con las medidas y disposiciones dispuestas tanto por la Alcaldía Mayor de Bogotá como por las autoridades departamentales o locales, aplicables en las ciudades en las que se encuentran ubicados los grupos territoriales de la JEP.

Por lo anterior, 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, la cual se aplicó del 30 de noviembre de 2020 al 19 de febrero de 2021.

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

¹ Parágrafo 1 Artículo 2 Resolución 222 de 2021 “Entiéndase por aglomeración, toda concurrencia de personas en espacios cerrados y abiertos en los cuales no pueda guardarse el distanciamiento físico establecido en los protocolos de bioseguridad expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, entre persona y persona, para las actividades de los diferentes sectores económicos y sociales expedidos. También, se entiende que hay aglomeración cuando la disposición del espacio y la distribución de muebles y enseres dificulte o impida dicho distanciamiento”.

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 llegaran 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 ² *“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”.*

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

Resolución 510 de 2020³ *“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”.*

Resolución 385 de 2020⁴ *“Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus”*

“Artículo 1º Declaratoria de emergencia sanitaria. *Declárase la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020. Dicha declaratoria podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada o cuando desaparezcan las causas que le dieron origen o, si estas persisten o se incrementan, el término podrá prorrogarse nuevamente.”*

Resolución 1462 de 2020⁵ *“Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID-19, se modifica la Resolución 385 y 844 de 2020 y se dictan otras disposiciones”*

Artículo 1º Prórroga de la emergencia sanitaria. *Prorrogar la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional hasta el 30 de noviembre de 2020. Dicha prórroga podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada cuando desaparezcan las causas que le dieron origen o, si estas persisten o se incrementan, podrá ser prorrogada nuevamente. (...)*

Resolución 2230 de 2020⁶ *“Por la cual se prorroga nuevamente la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la COVID-19, se modifica la Resolución 385 de 2020, modificada por la Resolución 1462 de 2020”*

Artículo 1º Prórroga de la emergencia sanitaria. *Prorrogar la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada a su vez por las Resoluciones 844 y 1462 de 2020, hasta el 28 de febrero de 2021. Dicha prórroga podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada cuando desaparezcan las causas que le dieron origen o, si estas persisten o se incrementan, podrá ser prorrogada nuevamente. (...)*

³ Expedido por la Secretaria Ejecutiva- Jurisdicción Especial para la Paz.

⁴ Ministerio de Salud y Protección Social.

⁵ *Ibidem.*

⁶ *Ibidem.*

Resolución 000222 de 2021⁷ “Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada a su vez por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020”

“**Artículo 1.** Prórroga de la emergencia sanitaria. Prorrogar, hasta el 31 de mayo de 2021, la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional declarada mediante la Resolución de 2020 y prorrogada, a su vez, por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020.

“**Artículo 2.** Medidas. Con el objeto de prevenir y controlar la propagación del COVID-19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos, se adoptan las siguientes medidas:

2.1. Prohibir los eventos de carácter público o privado que impliquen aglomeración de personas.

(...)

2.10. Recomendar a la ciudadanía no realizar o asistir a eventos sociales.

(...)

Parágrafo 1. Entiéndase por aglomeración toda concurrencia de personas en espacios cerrados y abiertos en los cuales no pueda guardarse el distanciamiento físico establecido en los protocolos de bioseguridad expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social entre persona y persona para las actividades de los diferentes sectores económicos y sociales expedidos. También se entiende que hay aglomeración cuando la disposición del espacio y la distribución de muebles y enseres dificulte o impida dicho distanciamiento.”

Decreto 206 de 2021 “Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura”

“ (...)

ARTÍCULO 2. Distanciamiento individual responsable. Todas las personas que permanezcan en el territorio nacional deberán cumplir con los protocolos de bioseguridad de comportamiento del ciudadano en el espacio público para la disminución de la propagación de la pandemia y la disminución del contagio en las actividades cotidianas expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social. Así mismo, deberán atender las instrucciones que para evitar la

⁷ Ministerio de Salud y Protección Social

propagación del Coronavirus COVID -19, adopten o expidan los diferentes ministerios y entidades del orden nacional, cumpliendo las medidas de aislamiento selectivo y propendiendo por el autoaislamiento.”

(...)

ARTÍCULO 10. Teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa. *Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares.”*

Decreto No. 061 de 2021⁸ *“Por medio del cual se prorroga el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable para los habitantes de la ciudad de Bogotá D.C., se adoptan medidas para la reactivación económica segura y se dictan otras disposiciones.”*

“Artículo 1. *Aislamiento selectivo y distanciamiento individual responsable. Prorrogar la fase de aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable, ordenado por el Decreto Nacional 206 del 26 de febrero de 2021, desde las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de marzo de 2021, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de junio de 2021 en la ciudad de Bogotá D.C.*

(...)

Artículo 6.- *Actividades no permitidas. Durante la vigencia del Decreto Nacional 206 de 2021, no se podrán desarrollar las siguientes actividades: 1. Eventos de carácter público o privado que implique aglomeraciones de personas, de acuerdo con los protocolos y lineamientos expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, en concordancia con lo establecido en el artículo 7 del Decreto Nacional 206 de 2021.”*

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 virtuales que proporcionen un desarrollo integral, mejorando la calidad de vida de todas (os) las

⁸ Secretaria Distrital de Gobierno, Alcaldía Mayor de Bogotá.

servidoras (es) de la Jurisdicción Especial para la Paz – JEP y su grupo familiar, propendiendo por el distanciamiento individual responsable.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información actualizada para la construcción del plan de bienestar social 2021.
- 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) de la Jurisdicción Especial para la Paz, 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.

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”⁹.

5. RESPONSABLE

La Secretaria 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. La asistencia presencial a las actividades y/o eventos, dependerá de las

⁹ 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”

directrices de aislamiento y distanciamiento social emitidas por el Gobierno Nacional y Distrital.

- 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 de dicha actividad.
- 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 la (el) servidora (r) incurre en alguna conducta indebida, será excluida (o) inmediatamente de la actividad y/o evento.

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

7.1 Metodología

Técnica: Estudio de tipo cuantitativo que se aplicó vía web a través de una encuesta estructurada autoaplicable, con una duración de 20 minutos aproximadamente.

LA SECRETARÍA EJECUTIVA DE LA JEP
INVITA A
DILIGENCIAR LA
**ENCUESTA DE
NECESIDADES DE BIENESTAR 2021**
UNA HERRAMIENTA DISEÑADA PARA CONOCER SUS REQUERIMIENTOS,
APORTES Y SUGERENCIAS EN LAS ACTIVIDADES A REALIZAR
DURANTE LA PRÓXIMA VIGENCIA.

Bien Ser estar

JEP | SECRETARÍA EJECUTIVA VERDAD
ATALEPAZ

The image is a blue graphic invitation for a survey. It features white and yellow text and icons. At the bottom, there is a row of icons representing various aspects of well-being: a clipboard, an apple, a clock, a shoe, a water bottle, a hand holding a star, a heart, a first aid kit, a stethoscope, and a globe. The 'Bien Ser estar' logo is prominently displayed in the center-bottom area.

Universo: 869¹⁰

Muestra: 716 (82%)

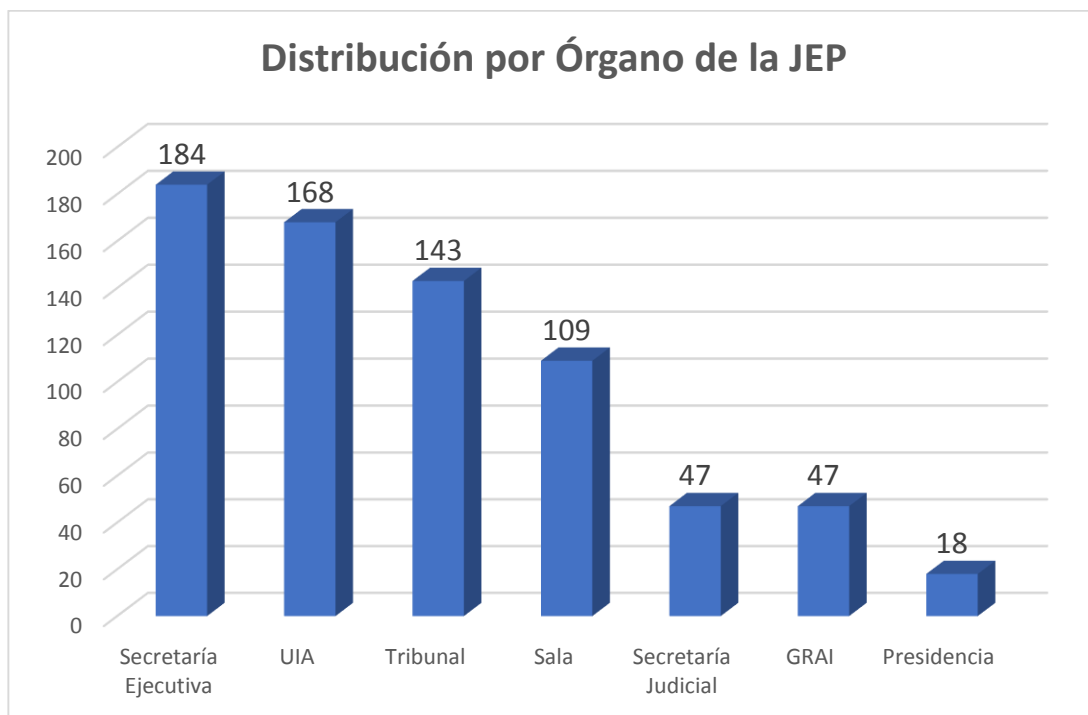
Nivel de confianza: 99%

Margen de error: 2%

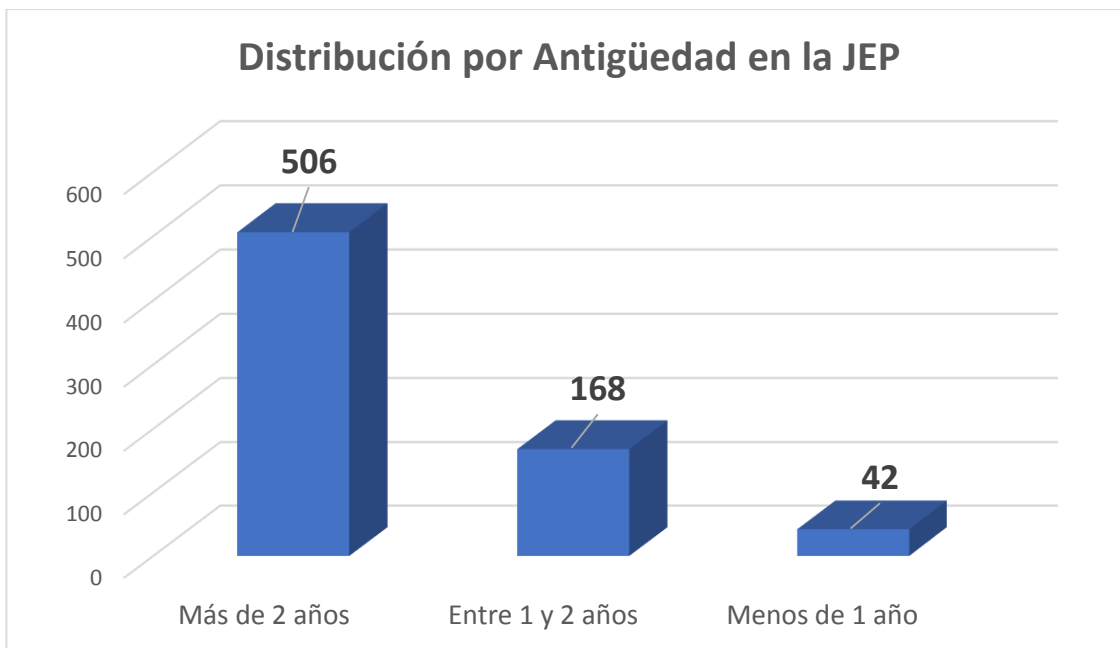
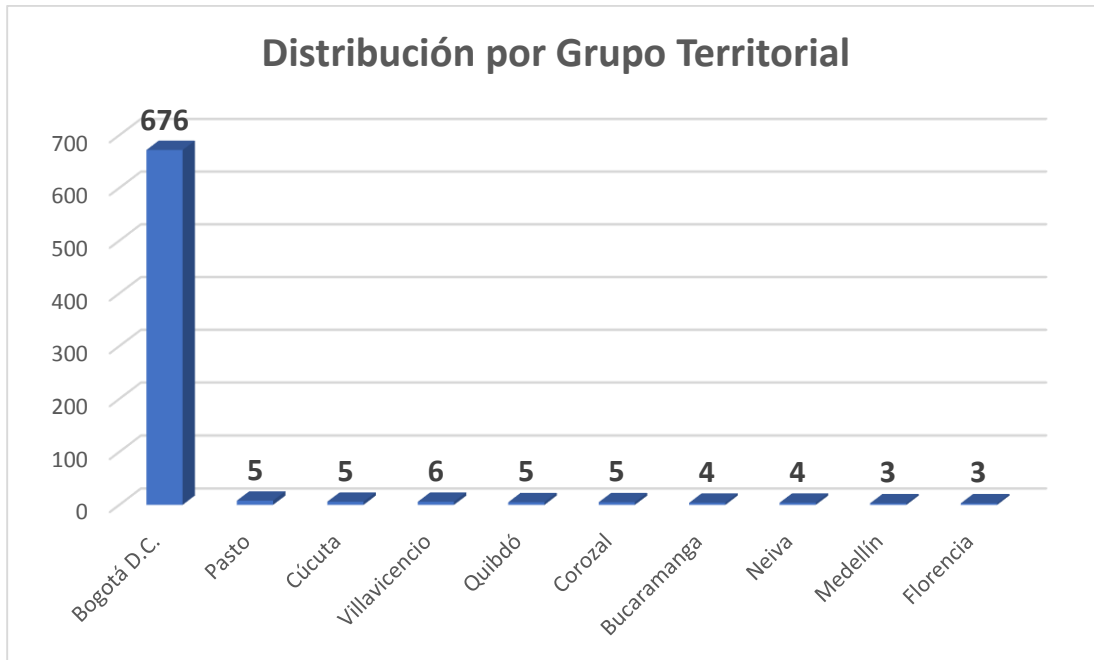
Fecha aplicación: 30 de noviembre de 2020 al 19 de febrero de 2021

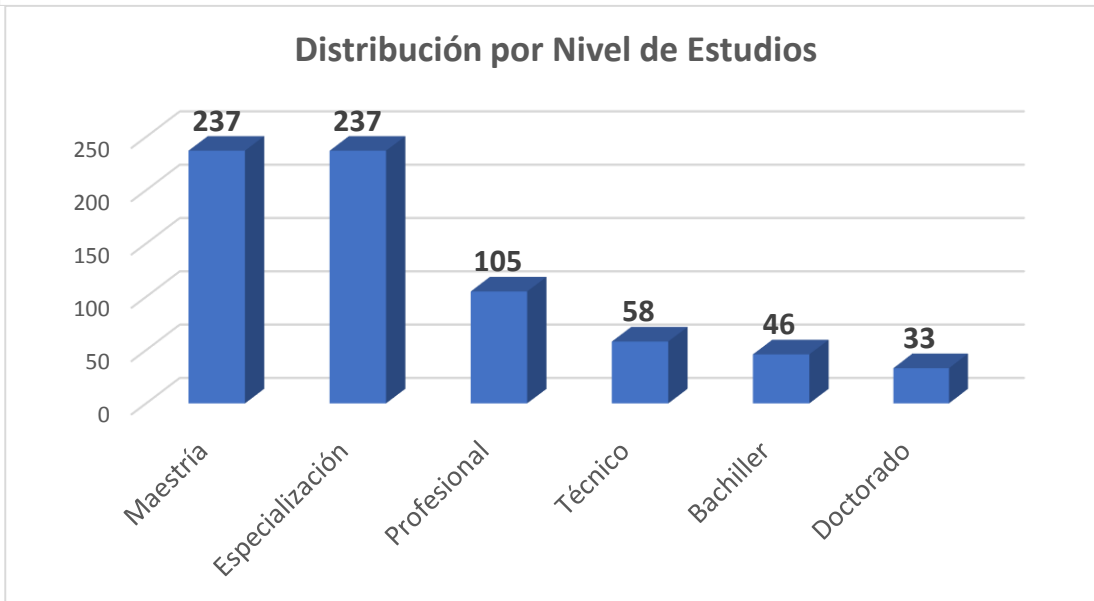
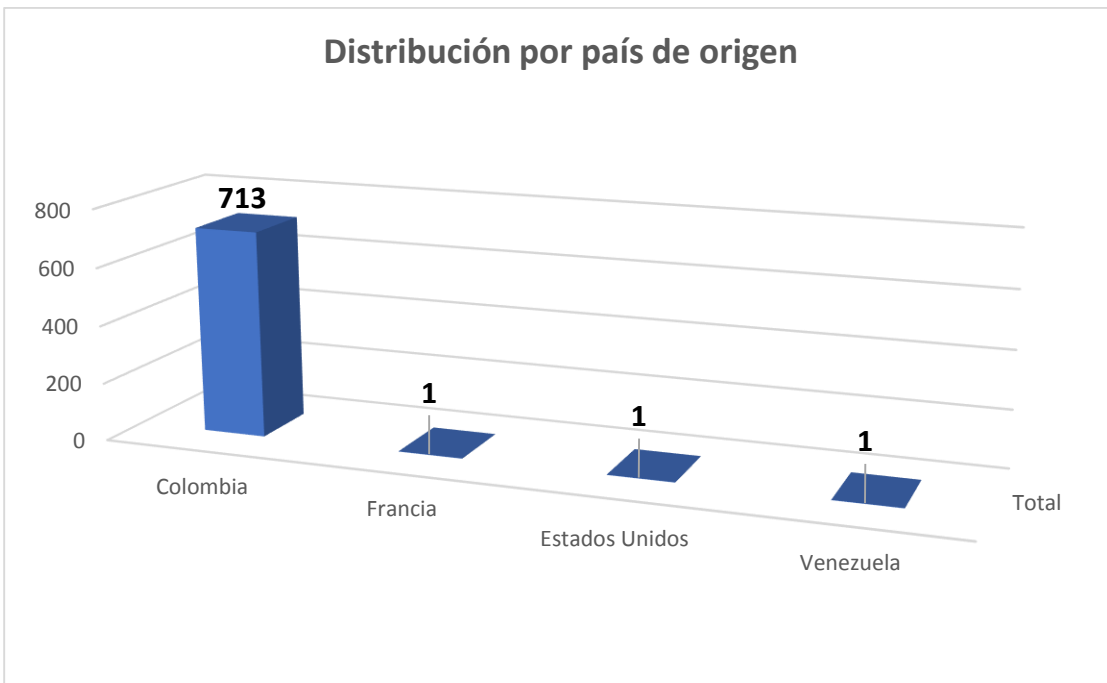
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la identificación de necesidades de bienestar:

7.2 Datos sociodemográficos



¹⁰ Servidores activos a 30 de noviembre de 2020, fecha en la que dio inició la encuesta.

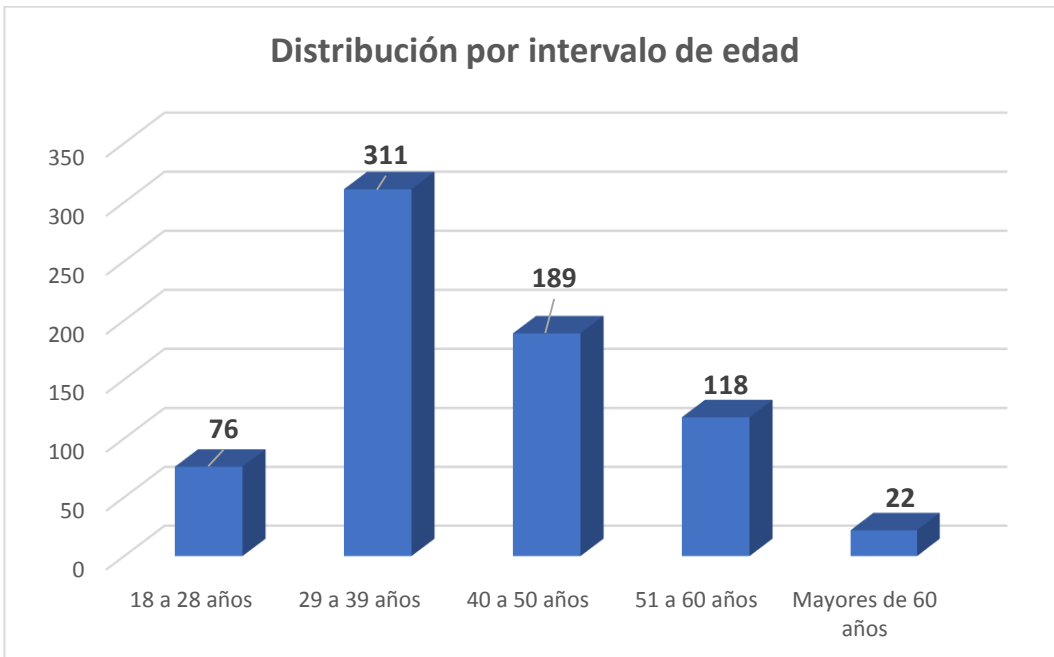


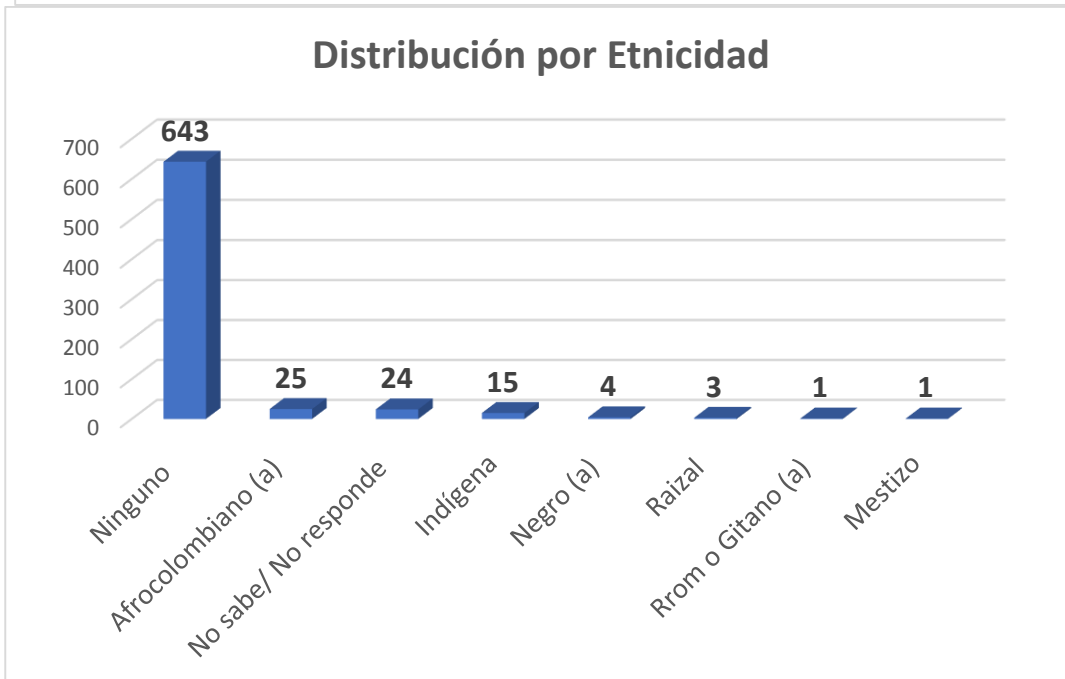
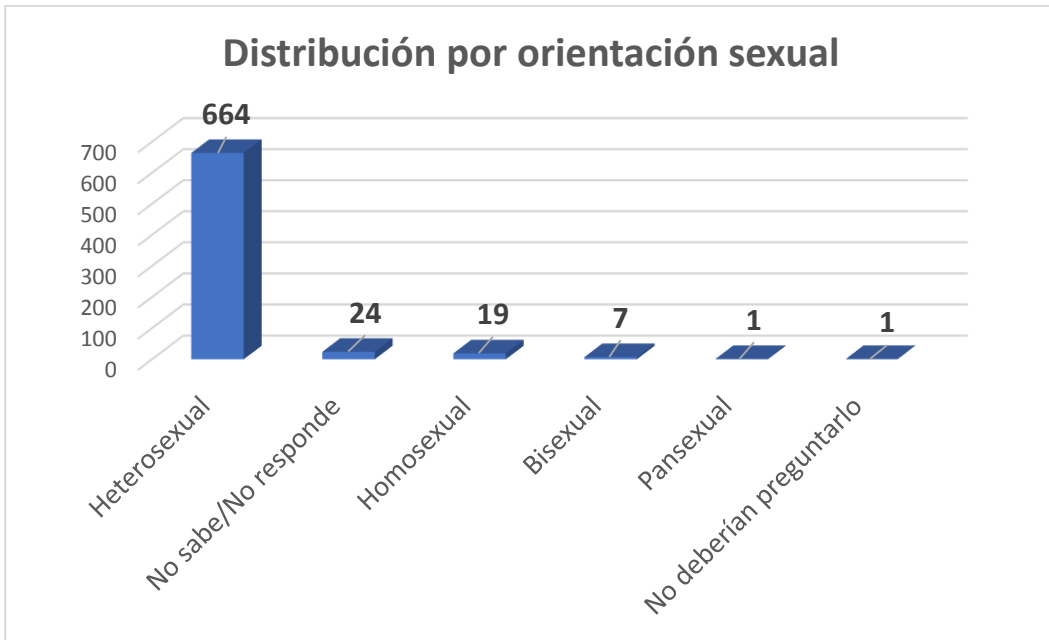


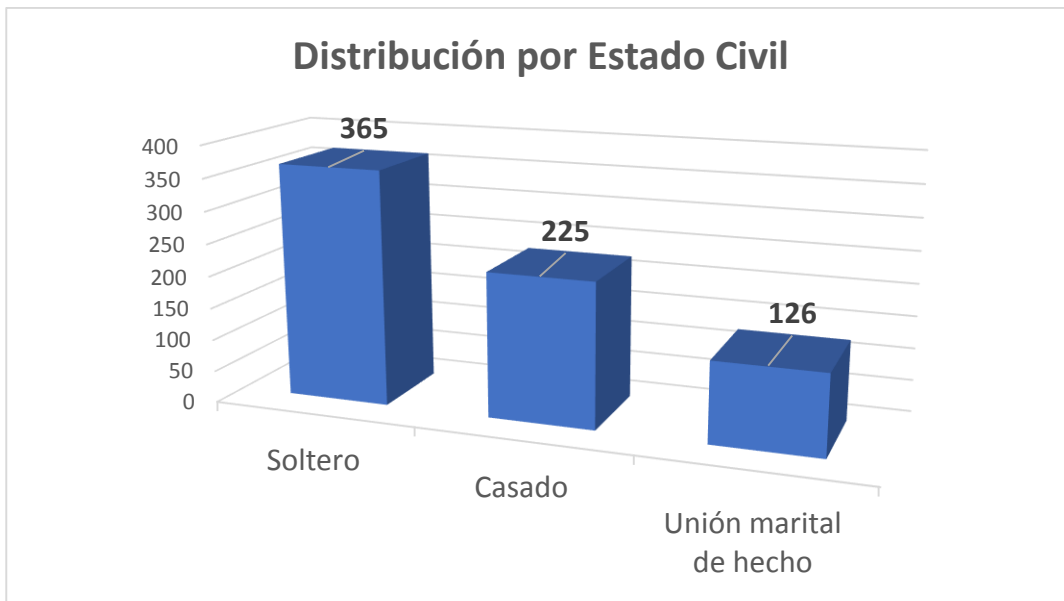
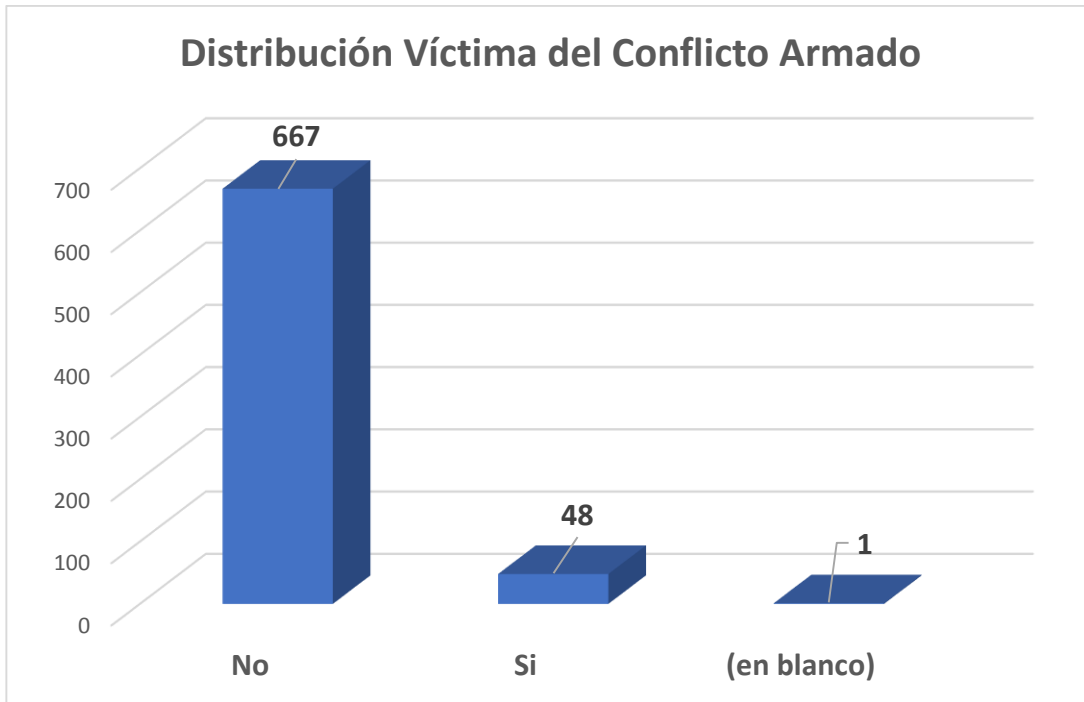
Distribución de las (os) servidoras (es) por denominación de empleo	
Denominación de empleo	Frecuencia
Asesor (a) de Despacho	6
Asesor (a) I	5
Asesor (a) II	5

Asesor (a) III	6
Asistente Administrativo (a) 08	13
Secretario Administrativo (a) I	7
Asistente de Fiscal IV	21
Auxiliar I	4
Auxiliar II	18
Auxiliar Judicial 02	1
Auxiliar Judicial 04	40
Auxiliar Judicial Ad-Honorem	1
Citador (a) 5	6
Conductor (a) 6	31
Conductor (a) II	15
Director (a) Nacional	3
Fiscal ante Tribunal	8
Fiscal de Apoyo I	10
Fiscal de Apoyo II	9
Fiscal Sala	4
Investigador (a) Experto (a)	7
Jefe de Departamento	9
Magistrado (a) Auxiliar	44
Magistrado (a) Sala	7
Magistrado (a) Tribunal	11
Oficinista Tribunal 05	6
Practicante Judicial Ad-Honorem	1
Profesional de Gestión I	24
Profesional de Gestión II	29
Profesional Especializado (a) 33 (Relatoría)	1
Profesional Especializado (a) I	24
Profesional Especializado (a) II	22

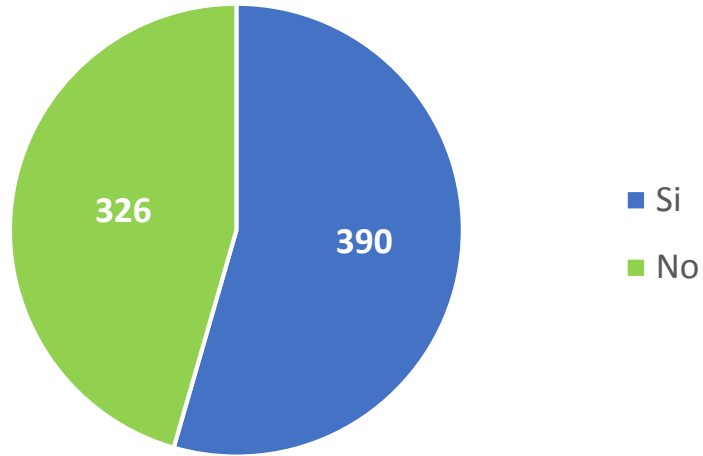
Profesional Especializado (a) 33	152
Profesional Experto(a)	21
Profesional Universitario 15	4
Profesional Universitario 20	3
Profesional Universitario 21	1
Secretaria Ejecutiva	1
Subdirector (a) Nacional	10
Subsecretario	4
Sustanciador (a)	26
Técnico (a) de Centro u Oficina de Servicios y/o equivalente 11	3
Técnico (a) I	26
Técnico (a) III	13
Técnico (a) Investigador (a) IV	54
Total General	716



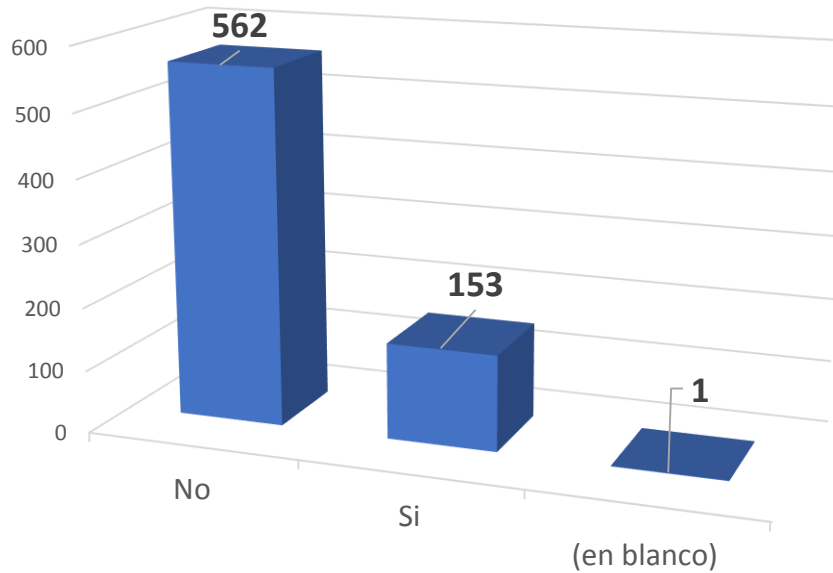


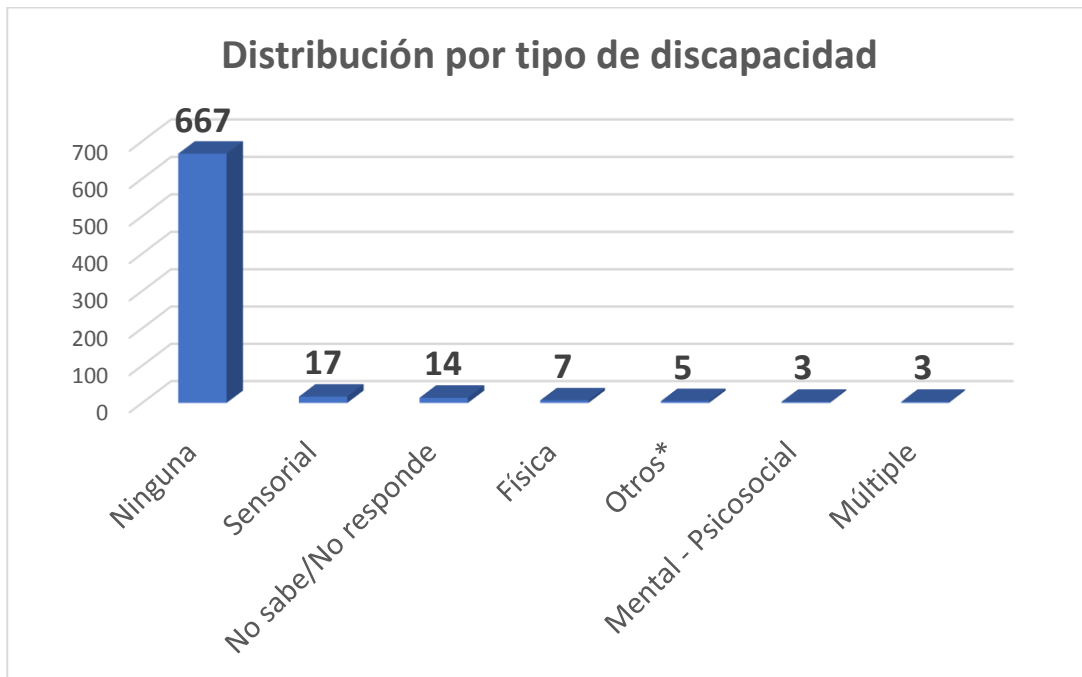


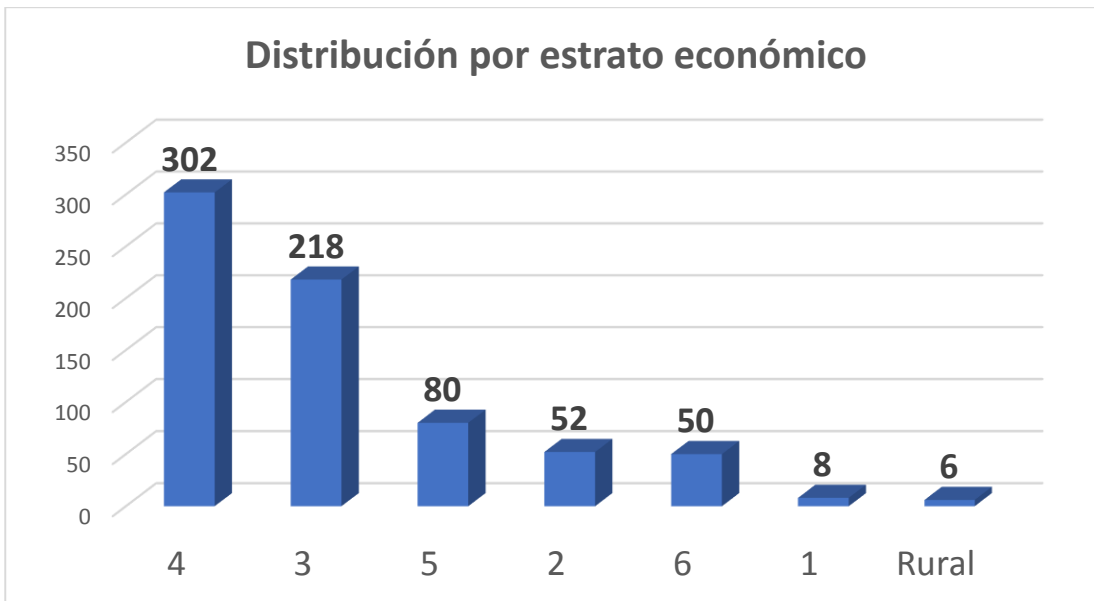
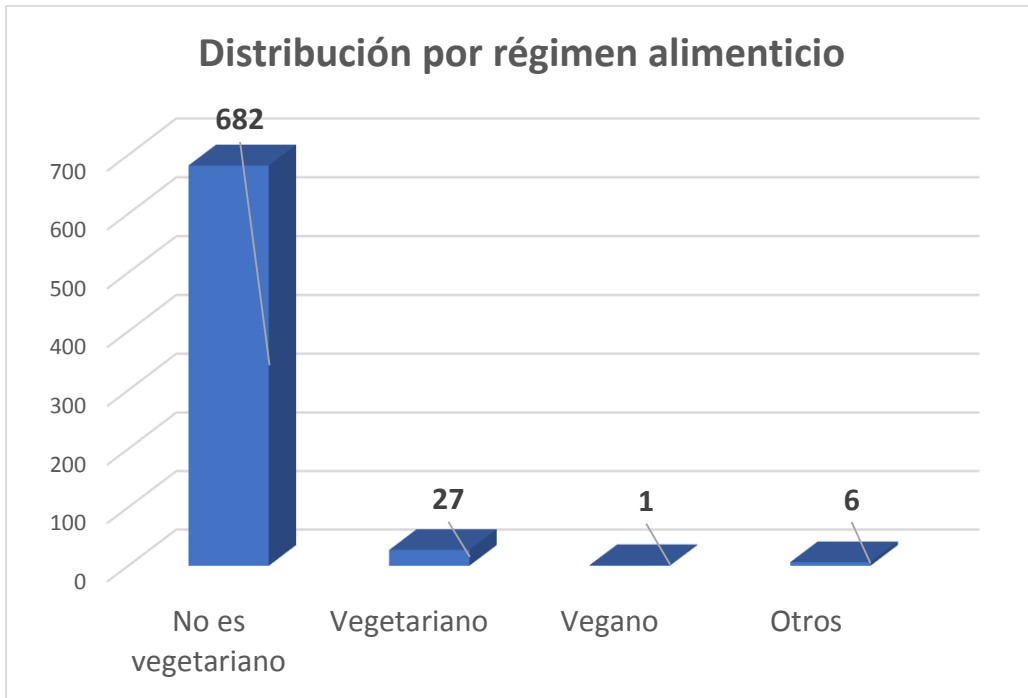
Distribución Servidoras (es) con hijas (os)

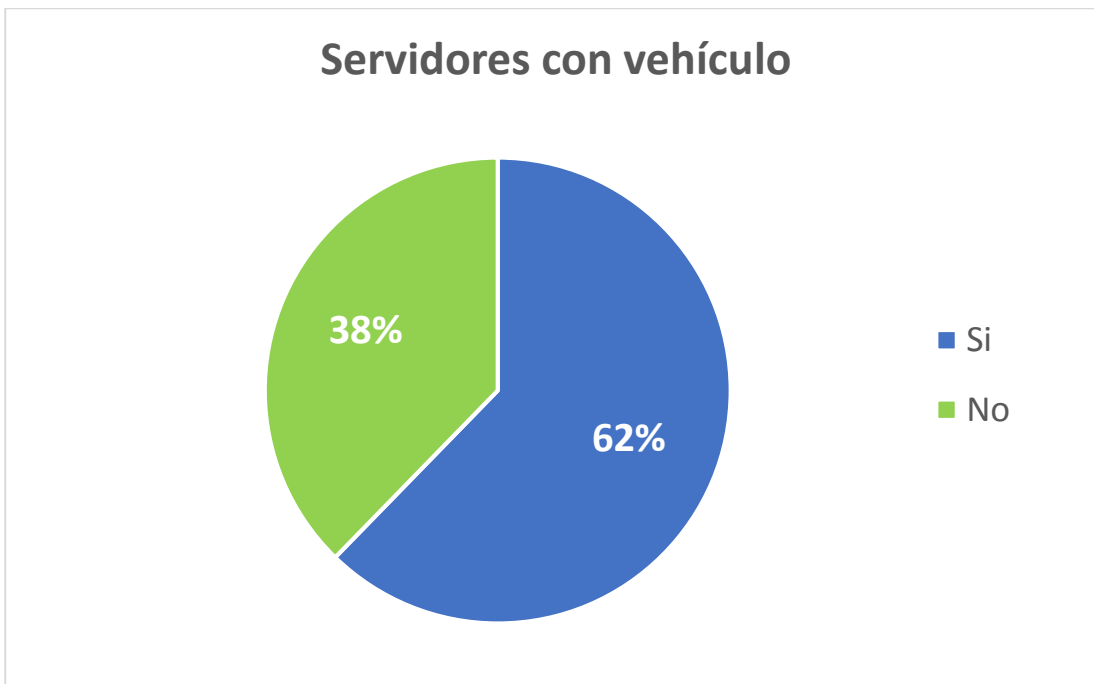
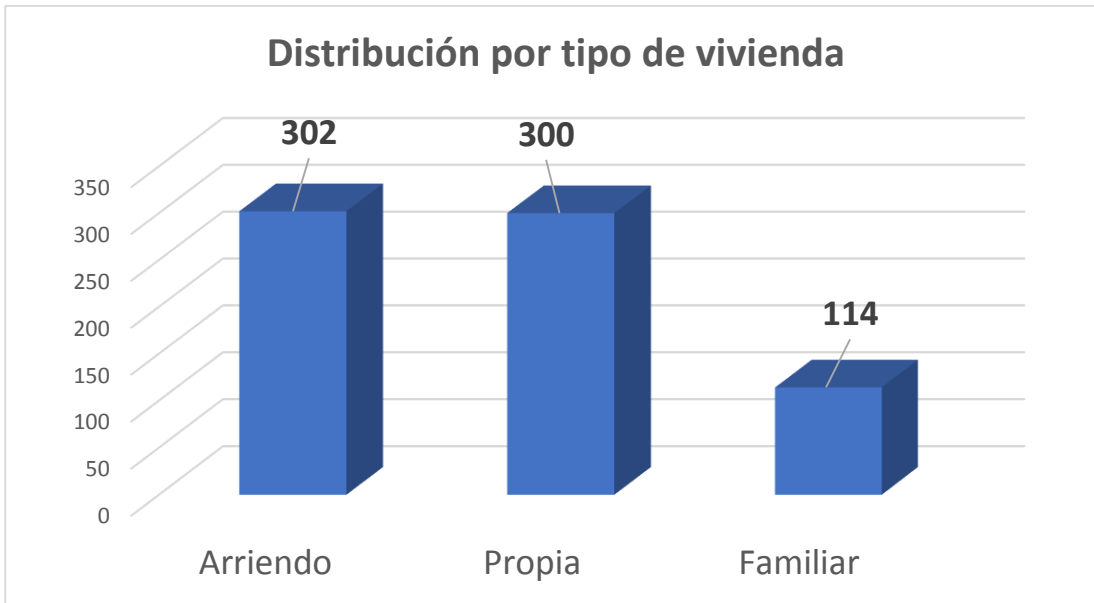


Distribución Madre/Padre Cabeza de Familia

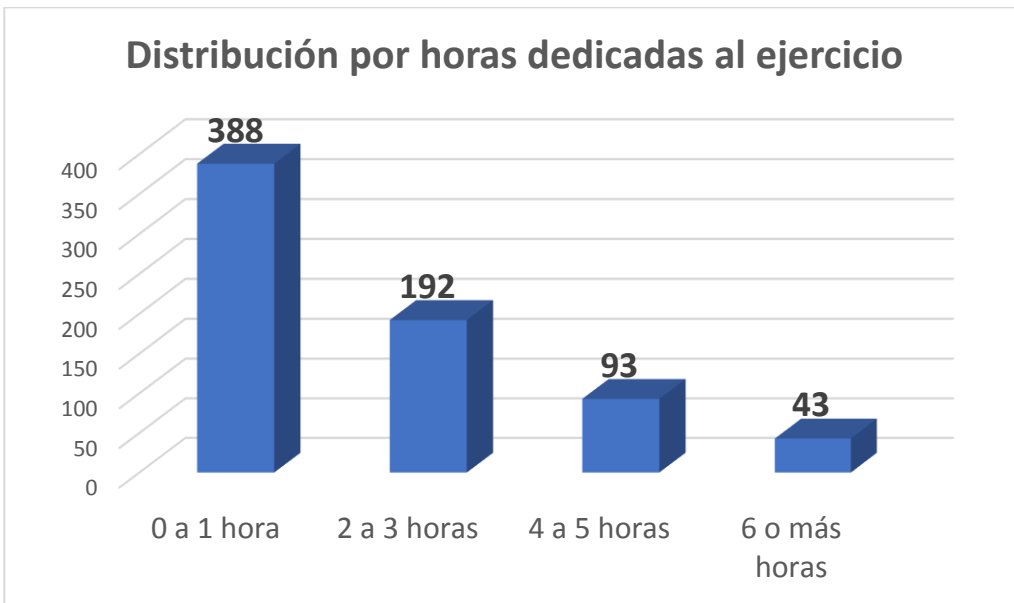
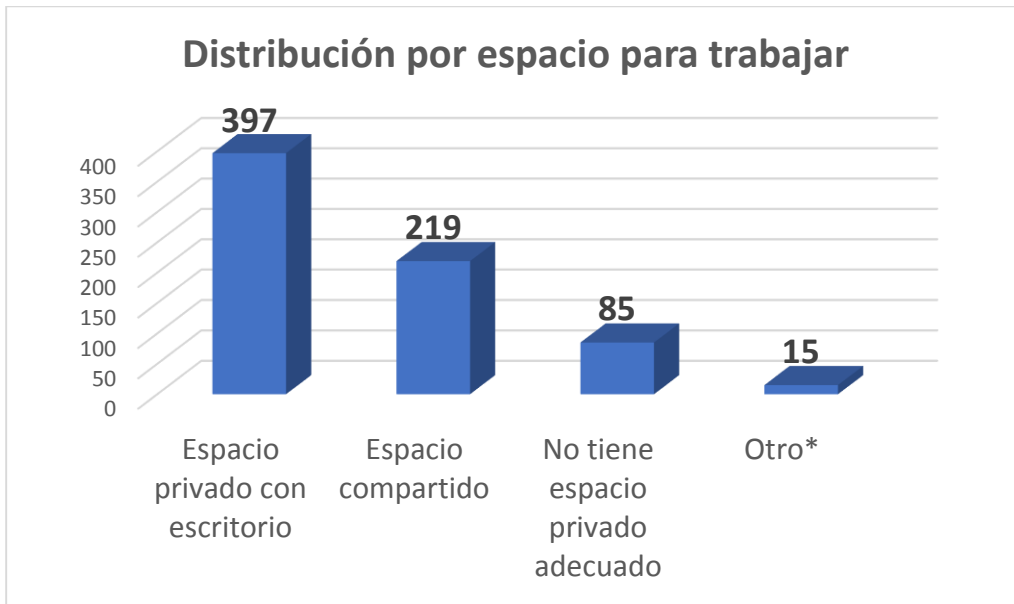


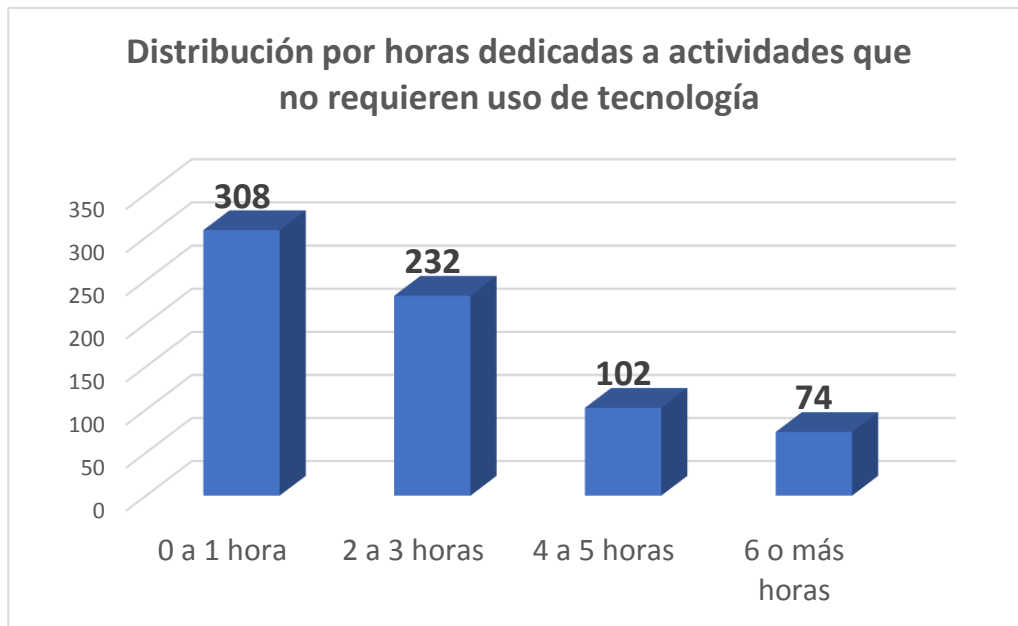






7.3 Situación de aislamiento





Distribución "Enfermedades diagnosticadas y relacionadas por los (as)servidores (as) en la encuesta"	No. de Servidores
Diabetes	19
Enfermedades cardiovasculares	19
Hipertensión arterial	50
Accidente cerebrovascular	2
Cáncer	7
Enfermedades pulmonar obstructiva crónica	2
Enfermedades respiratorias	38
Uso de corticoides o inmunosupresores	12
Mal nutrición (obesidad o desnutrición)	37
Enfermedades autoinmunes	32
Ninguna	543

*Nota: Pregunta con posibilidad de múltiple respuesta

Distribución "Situación de aislamiento con respecto al núcleo familiar"	No de servidoras
Aislamiento solo(a)	106
Padres menores de 65 años	53
Amigo (a)(s)	22
Pareja	139
Pareja con hijos	171
Aislamiento con hijos (as) menores de 16 años	137
Aislamiento con hijos (as) mayores de edad	41
Aislamiento con adulto mayor	10
Aislamiento con adulto mayor de 70 años	92
Aislamiento con familiares	10
Aislamiento grupos familiares 5 o más personas	65
Aislamiento con personas diagnosticadas con enfermedades respiratorias, pulmonares, autoinmunes, cardiovasculares, con diabetes, cáncer, VIH, hipertensión arterial, obesidad, desnutrición o que use corticoides o inmunosupresores	109
Otros	7

*Nota: Pregunta con posibilidad de múltiples respuestas

7.4 Actividades Plan de Bienestar Social Laboral 2021

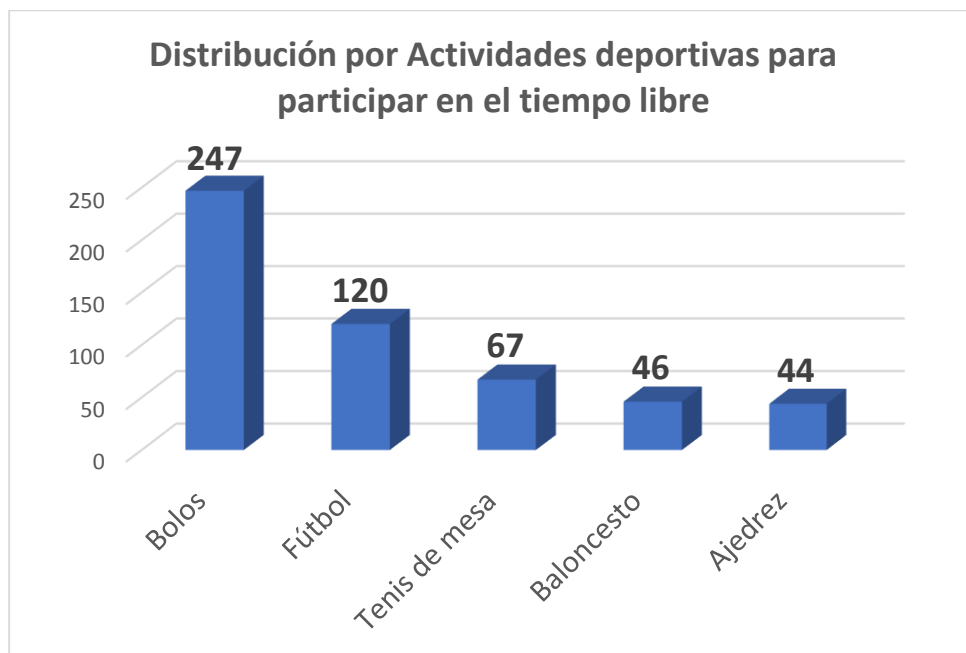
Los motivos de las (os) servidoras (es) para participar y no participar en las actividades, son los siguientes:

Motivos para participar de las actividades de bienestar	Frecuencia	Porcentaje
Cambiar de rutina y disminuir estrés	277	38,7%
Salud y autocuidado	188	26,3%
Compartir con la familia	131	18,3%
Utilizar el tiempo libre	50	7,0%
Por solicitud del jefe inmediato	46	6,4%
Otras	22	3,1%

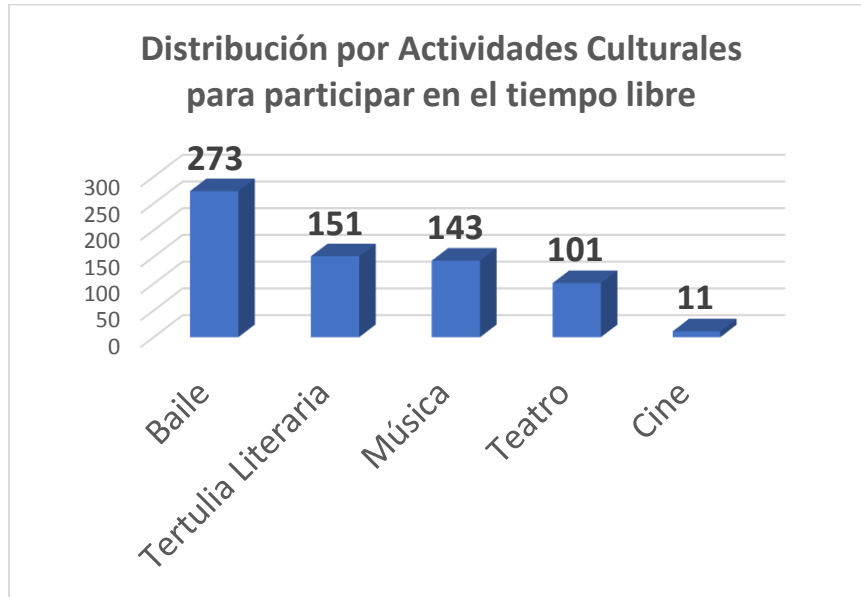
Todas las anteriores	2	0,3%
TOTAL	716	100%

Motivos para no participar de las actividades de bienestar	Frecuencia	Porcentaje
Alta Carga laboral	243	33,9%
Falta de tiempo	197	27,5%
Cruce de horarios	196	27,4%
Las actividades no son de su agrado	37	5,2%
No se ha enterado de las actividades	28	3,9%
Otras	13	1,8%
Su jefe inmediato no le da autorización	2	0,3%
TOTAL	716	100,0%

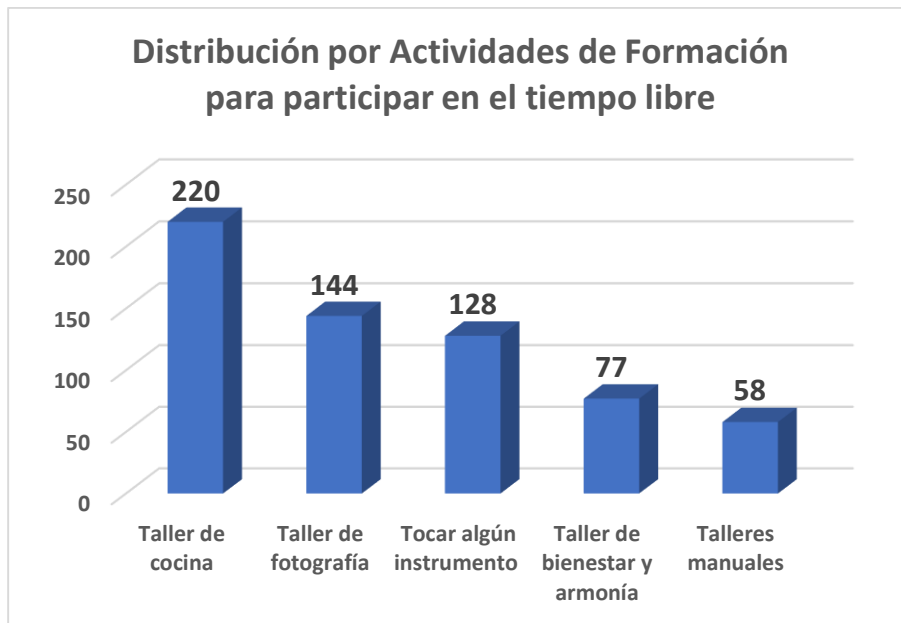
A las (os) servidoras (es) les gustaría participar en las actividades que se enuncian a continuación:



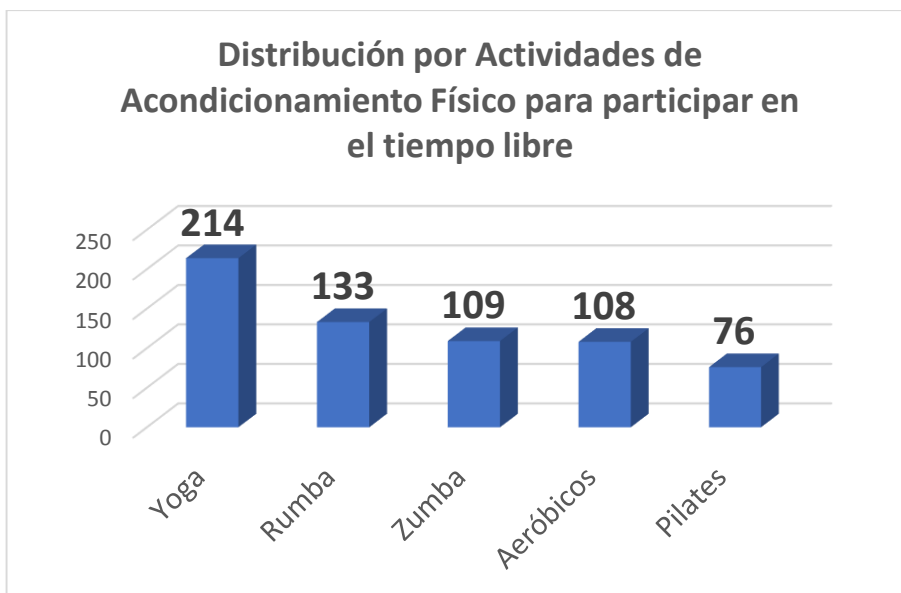
Otras actividades deportivas propuestas por las (os) servidoras (es) para practicar en el tiempo libre son: Ciclismo, natación, caminatas ecológicas, atletismo y voleibol. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 25 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón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



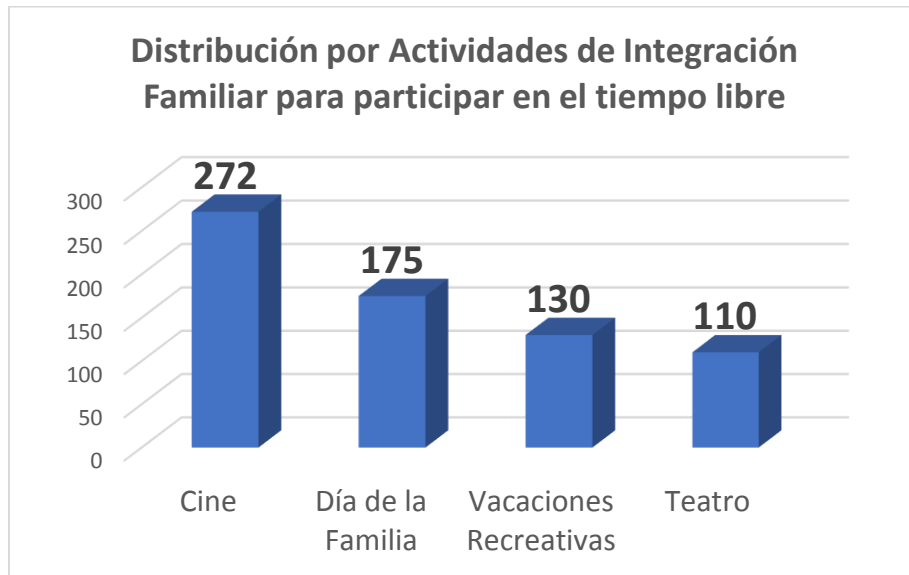
Las (os) servidoras (es) también proponen como actividades culturales: pintura artística, meditación, senderismo y cocina. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.



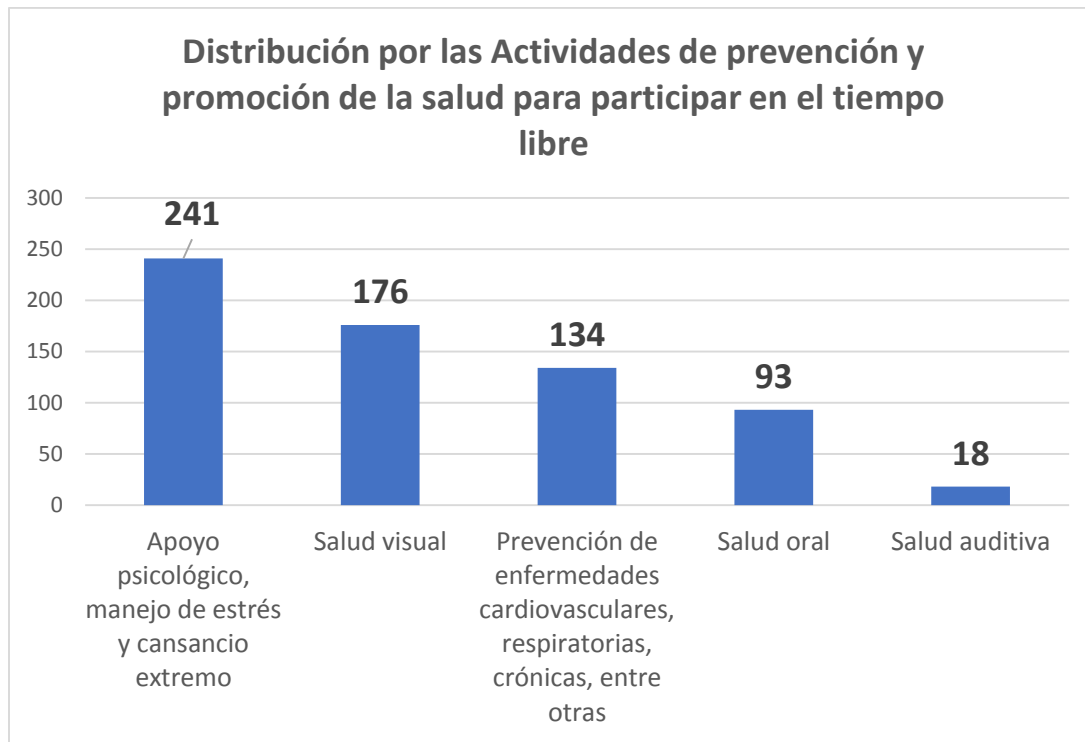
A su vez, las (os) servidoras (es) sugieren las siguientes actividades de formación: taller de belleza integral, escritura, lectura, pintura y danza. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.



Así mismo, las (os) servidoras (es) requieren las siguientes actividades de acondicionamiento físico: Crossfit, artes marciales, boxeo, caminatas y escalada en roca. 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.



A las (os) servidoras (es) también les gustaría participar en las siguientes actividades de integración familiar: paseos, conciertos, caminatas a sitios turísticos, comer en el campo y juegos de mesa. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 5 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.



Finalmente, a las (os) servidoras (es) también les gustaría participar en actividades de prevención y promoción de la salud, tales como: donación de sangre, salud sexual y reproductiva, nutrición y salud deportiva. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 5 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad, razón por la cual no son consideradas dentro del plan.

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 al diagnóstico se desarrollarán actividades virtuales relacionadas con:

- Manejo del estrés.
- Administración del tiempo.
- Escucha activa.
- Comunicación asertiva.
- Inteligencia emocional.
- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Encuentros institucionales (inducción, reinducción, cierre de gestión, etc.), resaltando los valores y el sentido de pertenencia hacia la JEP.
- Actividad de Coaching Institucional, enfocada en fortalecer el clima y Cultura organizacional en la Entidad. “Caja de Sueños JEP”. El Marco Conceptual de esta actividad se desarrollará principalmente en torno a la inteligencia emocional, la cual juega un papel fundamental para optimizar las habilidades de liderazgo y control del estrés.

En aras de optimizar y afianzar el clima y la cultura organizacional al interior de la Entidad, se realizará un nuevo diagnóstico en el mes de noviembre del año 2021, a través del instrumento de evaluación de Clima Laboral.

8.1.2 Salario emocional

Se propenderán por beneficios dirigidos a la satisfacción de necesidades personales, familiares y profesionales¹¹, 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

¹¹. Las alianzas que se realicen para beneficio de las (os) servidoras (es) de la JEP, podrán hacerse efectivas, en el momento en que el Gobierno Nacional y la Alcaldía Mayor de Bogotá, autoricen la apertura de los sectores económicos respectivos.

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 Secretaria Ejecutiva podrá disponer jornada laboral continua.

8.1.2.3 Cumpleaños y Condolencias

- En la fecha de cumpleaños se enviará una tarjeta virtual y/o física personalizada.
- En caso de fallecimiento de un familiar, se enviará una tarjeta virtual personalizada de condolencias, acompañando a las(os) servidoras (es) de la Jurisdicción.

8.1.2.4 Horario flexible

El Órgano de Gobierno mediante el Acuerdo AOG No. 036 de 2020, dispuso lineamientos de trabajo y el desarrollo de actividades en la JEP, priorizando la modalidad de trabajo en casa y estableciendo horarios que contribuyen a mejorar el desplazamiento y el distanciamiento social, para los (as) servidores (as) que excepcionalmente acuden de manera presencial, en el desarrollo de sus funciones a las instalaciones de la JEP.

8.1.2.5 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 y del recién nacido.

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 2019.¹²

8.1.2.6. Retiro asistido (programa de pre pensionadas(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:

- Situación pensional en la que se encuentran.

¹² 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

- Información legal para la solicitud del trámite de reconocimiento de pensión.
- Preparación y adaptación para la nueva etapa de vida.

8.1.2.7 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 2020.¹³

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, para mejorar sus niveles de recreación, cultura, integración familiar, salud, vivienda y formación.

8.2.1 Actividades de recreación y deportivas:

- Torneo de juegos virtuales: Bolos, Tenis de mesa y Ajedrez.
- Clases personalizadas de Yoga, Rumba, Zumba y aeróbicos

8.2.2 Actividades culturales:

- Conmemoración del día de la mujer.
- Día del servidor público.
- Tertulia literaria.
- Cineforos.
- Teatro a la carta.
- Encuentro Institucional 2021.

¹³ "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"

8.2.3 Actividades de integración familiar:

- Vacaciones recreativas virtuales.
- Día de la familia.

8.2.4 Promoción y prevención de salud:

- Charlas sobre manejo de estrés, cansancio extremo, salud y cuidado visual, nomofobia¹⁴, adecuado uso de la tecnología, salud oral, salud auditiva, entre otras.
- Semana de la salud.
- Retopausas en la jornada laboral.
- Apoyo virtual y telefónico de promotores de EPS, planes complementarios y medicina prepagada.

8.2.5 Promoción de programas de vivienda:

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

8.2.6 Actividades de formación:

- Taller de manualidades.
- Taller de cocina.
- Taller de música.
- Taller de fotografía.
- Bienestar y armonía.

¹⁴ Miedo irracional a permanecer un intervalo de tiempo sin el teléfono móvil.

9. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral 2021, se realizará de acuerdo con los siguientes indicadores:

No.	Indicador	Fórmula del Indicador
1	Participación en el Plan de Bienestar Social Laboral.	No. de servidores 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 ¹⁵ .	Nivel de satisfacción de los servidores que participan en las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral desarrolladas en el período/No. de servidores que diligencian el instrumento de medición.
4	Porcentaje de servidores que están satisfechos con el clima organizacional de la JEP.	Total de servidores que manifiestan satisfacción con el clima laboral de la JEP/ Total de servidores de la JEP que se les aplica la encuesta de clima laboral*100

¹⁵ Las evaluaciones tendrán como guía la hoja de ruta de indicadores aprobada por la Subdirección de Fortalecimiento Institucional.

10. Cronograma de Actividades 2021

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL JEP 2021												
ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Identificar, recolectar y consolidar las necesidades de bienestar												
Presentar el plan de bienestar social laboral para revisión y aprobación												
Actividades deportivas												
Clase personalizada de Yoga en Casa, Rumba, Zumba y aeróbicos												
Torneo de juegos virtuales: Bolos, Tenis de mesa y Ajedrez.												
Actividades de integración familiar												
Vacaciones recreativas												
Día de la Familia y las mascotas (I y II Semestre)												
Actividades Culturales												
Cineforo												
Teatro a la carta - en casa												
Tertulia literaria												
Clima Organizacional												
Intervención (Talleres)												
Encuentro institucional 2021												
Medición de Clima Laboral												
Retiro Asistido												
Programa de finanzas personales												
Programa de Pre pensionados												
Conmemoraciones y Reconocimientos												
Tarjeta virtual de Cumpleaños												
Tarjeta virtual de Condolencias												
Día del Servidor Público												
Conmemoración día de la mujer												
Promoción y Prevención de Salud												
Charla sobre salud												
Taller Cuidado Visual												
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												
Apoyo virtual y telefónico de Davivienda, Bancolombia, Banco de Bogotá, BBVA, Banco de Occidente Confiar, Coomeva, Juriscoop, Sura, FNA y Compensar (Entre otros)												
Formación												
Taller de Fotografía												
Taller de manualidades												
Taller de cocina												
Taller de música												
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: María Fernanda Quijano.
Ariadna Lorena Alfonso.

Aprobó: Adriana María Gamboa.
Ana Lucía Rosales Callejas.