

**RESOLUCIÓN N° 446 de 2020
(30 de junio)**

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2020”

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 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 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 2019, prevén 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.

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 No. 446 de 2020 “Por la cual se adopta el plan institucional de bienestar social laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2020”

Que el artículo 93 del referido Acuerdo establece 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 familia; los cuales tienen impacto directo en la satisfacción, eficacia y efectividad de la función pública.

Que el artículo 20 del referido Decreto Ley indica 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 determina 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. (…)*”.

Continuación de la Resolución No. 446 de 2020 “Por la cual se adopta el plan institucional de bienestar social laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2020”

Que el artículo 2 de la Resolución 0000407 de 13 de marzo de 2020 “*Por la cual se modifican los numerales 2.4 y 2.6 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, por la cual se declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional*” expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, modifica el numeral 2.6 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, así:

“2.6. Ordenar a los jefes, representantes legales, administradores o quienes hagan sus veces a adoptar, en los centros laborales públicos y privados, las medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19. Deberá impulsarse al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo y el trabajo en casa”

Que el artículo 1 de la Resolución 0397 de 16 de marzo de 2020³, expedida por el Secretario Distrital de Gobierno dispone: “*Modificar los artículos 1 y 2 de la Resolución N° 0392 del 13 de marzo de 2020, mediante la cual se adoptan medidas tendientes para la preservación de la vida y a la mitigación de riesgos en el desarrollo de las Aglomeraciones en el Distrito Capital con ocasión de la situación epidemiológica por el nuevo coronavirus (SARS-CoV-2) causante de la enfermedad (COVID-19), en cumplimiento del Decreto 081 de 11 de marzo de 2020 y la Resolución Número 385 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, los cuales quedarán así:*

“ARTÍCULO 1. Adoptar las siguientes medidas tendientes a la preservación de la vida y a la mitigación de riesgos en el desarrollo de las Aglomeraciones en el Distrito Capital con ocasión de la situación epidemiológica por el nuevo brote de enfermedad (COVID-19), en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 081 del 11 de marzo de 2020, por el cual la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, adoptó las medidas sanitarias y acciones transitorias de policía en aras de mitigar el riesgo y control los efectos del nuevo Coronavirus (SARS- CoV-2):

- 1. Suspéndase la emisión de autorización para la realización de actividades de aglomeraciones de público que se pretendan llevar a cabo en la ciudad de Bogotá D.C., con un aforo de más de 50 de personas, de conformidad con la determinación del Gobierno Nacional, indistintamente de la clasificación determinada en el artículo 11 del Decreto 599 de 2013, modificado por el artículo 3º del Decreto 622 de 2016 “Por el cual se establecen los requisitos para el registro, la evaluación y la expedición de la autorización para la realización de las actividades de aglomeración de público en el Distrito Capital, a través del Sistema Único de Gestión para el Registro, Evaluación y Autorización de Actividades de Aglomeración de Pública en el Distrito Capital -SUGA Y se dictan otras disposiciones” (...).”*

Que el artículo 2 de la Resolución 0000450 de 17 de marzo de 2020, “*Por la cual se modifican los numerales 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020 en relación con la limitación del número de personas en actividades o eventos*” expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, modifica el numeral 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, así:

“2.1. Suspender los eventos con aforo de más de cincuenta (50) personas. Las autoridades locales deberán adelantar las acciones de vigilancia y control para el oportuno y efectivo cumplimiento de la medida

³ “*Por la cual se modifica la Resolución N° 0392 del 13 de marzo de 2020, mediante la cual se adoptan medidas tendientes para la preservación de la vida y a la mitigación de riesgos en el desarrollo de las Aglomeraciones en el Distrito Capital con ocasión de la situación epidemiológica por el nuevo coronavirus (SARS-CoV-2) causante de la enfermedad (COVID-19), en el cumplimiento del Decreto 081 del 11 de 2020 y la Resolución N° 385 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social*

Continuación de la Resolución No. 446 de 2020 “Por la cual se adopta el plan institucional de bienestar social laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2020”

2.2 Ordenar a los alcaldes y gobernadores que evalúen los riesgos para transmisibilidad del COVID-19 en las actividades o eventos que impliquen la concentración de personas en número menor a cincuenta (50), en espacios cerrados o abiertos y que, en desarrollo de lo anterior, determinen si el evento o actividad debe ser suspendido. (...)”

Que el artículo 1 de la Resolución 0000844 de 26 de mayo 2020 “Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa el COVID-19, se modifica la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, modificada por las Resoluciones 407 y 450 de 2020 y se dictan otras disposiciones”, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, establece: “Prorróguese la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional hasta el 31 de agosto de 2020. Dicha prorrogación 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. (...)”

Que el artículo 1 del Decreto 749 de 28 de mayo de 2020 “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” dispone: “(...) el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 01 de junio de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 01 de julio de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19. Para efectos de lograr el efectivo aislamiento preventivo obligatorio se limita la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional, con las excepciones previstas en los artículos 3 y 4 del presente Decreto”.

Que con ocasión de la situación de salud pública que se presenta 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 que propenda por la realización de actividades y/o eventos de carácter virtual, con el fin propender por un aislamiento social inteligente, protegiendo así la salud de todas (os) las (os) servidoras (os).

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 2020.

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 2020, 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 2020, será promocionado, divulgado y ejecutado por la Subdirección de Talento Humano.



Continuación de la Resolución No. 446 de 2020 "Por la cual se adopta el plan institucional de bienestar social laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP- para la vigencia 2020"

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.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los treinta (30) días del mes de junio de dos mil veinte (2020).



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

Elaboró: María Carolina Devia Cortés 
María Fernanda Quijano Vásquez 
Revisó: Francy Elena Palomino Millán. 
Ariadna Lorena Alfonso.
Aprobó: Ana Lucia Rosales Callejas



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2020
JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ –JEP–
Bogotá, D.C.,
Junio de 2020

CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Objetivos
 - 3.1 Objetivos General
 - 3.2 Objetivos Específicos
4. Alcance
5. Responsable
6. Obligaciones de las (os) servidoras (es) públicas (os)
7. Resultados del diagnóstico de la encuesta de necesidades de bienestar
 - 7.1 Metodología
 - 7.2 Datos sociodemográficos
 - 7.3 Actividades Plan Bienestar Social Laboral 2020
8. Intervención del Programa
9. Seguimiento y evaluación
10. Cronograma actividades 2020

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaria Ejecutiva a través de la Subdirección de Talento Humano, presenta el Plan de Bienestar Social Laboral 2020, 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 se presenta 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, 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) de la JEP; por tal motivo se hizo necesario reformular las actividades que se tenían previstas inicialmente en el Plan de Bienestar Social Laboral.

En tal virtud, el Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2020, se enfoca a actividades y/o eventos de carácter virtual, que contribuyen al distanciamiento y propenden por un aislamiento social inteligente, protegiendo la salud de todas (os) las (os) servidoras (os) y cumpliendo con las directrices establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, entidad que suspendió los eventos con aforo de más de 50 personas, en consonancia con las medidas y disposiciones dispuestas por la Alcaldía Mayor de Bogotá.

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, en la medición de clima laboral 2019 y el resultado de la encuesta de necesidades de bienestar, la cual se aplicó del 28 de abril al 14 de mayo de 2020.

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

2. MARCO LEGAL

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 dentro del 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 social 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 día 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 dependen 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. Declarase 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 eximen 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 2°. 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 3°. 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

(...)”.

- **Decreto 749 de 2020** *“Por el cual se imparten instrucciones en virtud a la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público”*

“Artículo 1. Aislamiento. Ordenar el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 01 de junio de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 01 de julio de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19.

Para efectos de lograr el efectivo aislamiento preventivo obligatorio se limita la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional, con las excepciones previstas en los artículos 3 y 4 del presente Decreto”

- **Resolución 385 de 2020¹** *“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 0000407 de 2020²** *“Por la cual se modifican los numerales 2.4 y 2.6 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, por la cual se declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional”*

“Artículo 2º Modificar el numeral 2.6 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, el cual quedará así:

“2.6. Ordenar a los jefes, representantes legales, administradores o quienes hagan sus veces a adoptar, en los centros laborales públicos y privados, las medidas de prevención y control sanitario para evitar

¹ Ministerio de Salud y Protección Social

² Ibídem.

la propagación del COVID-19. Deberá impulsarse al máximo la prestación del servicio a través del teletrabajo y el trabajo en casa”

- **Resolución 0000450 de 2020**³ “Por la cual se modifican los numerales 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020 en relación con la limitación del número de personas en actividades o eventos”

“Artículo 2º Modificar el numeral 2.1 y 2.2 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, los cuales quedarán así:

“2.1. Suspender los eventos con aforo de más de cincuenta (50) personas. Las autoridades locales deberán adelantar las acciones de vigilancia y control para el oportuno y efectivo cumplimiento de la medida

2.2 Ordenar a los alcaldes y gobernadores que evalúen los riesgos para transmisibilidad del COVID-19 en las actividades o eventos que impliquen la concentración de personas en número menor a cincuenta (50), en espacios cerrados o abiertos y que, en desarrollo de lo anterior, determinen si el evento o actividad debe ser suspendido. (...)”

- **Resolución 0000844 de 2020**⁴ “Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el Coronavirus que causa el COVID-19, se modifica la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, modificada por las Resoluciones 407 y 450 de 2020 y se dictan otras disposiciones”

Artículo 1º Prórroga de la emergencia sanitaria. Prorróguese la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional hasta el 31 de agosto 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 0397 de 2020**⁵ “Por la cual se modifica la Resolución N° 0392 del 13 de marzo de 2020, mediante la cual se adoptan medidas tendientes para la preservación de la vida y a la mitigación de riesgos en el desarrollo de las Aglomeraciones en el Distrito Capital con ocasión de la situación epidemiológica por el nuevo coronavirus (SARS-CoV-2) causante de la **enfermedad** (COVID-19), en el cumplimiento del Decreto 081 del 11 de 2020 y la Resolución N° 385 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social”

Artículo 1º Modificar los artículos 1 y 2 de la Resolución N° 0392 del 13 de marzo de 2020, mediante la cual se adoptan medidas tendientes para la preservación de la vida y a la mitigación de riesgos en el desarrollo de las Aglomeraciones en el Distrito Capital con ocasión de la situación epidemiológica por el

³ Ministerio de Salud y Protección Social

⁴ *Ibidem*.

⁵ Secretaria Distrital de Gobierno, Alcaldía Mayor de Bogotá.

nuevo coronavirus (SARS-CoV-2) causante de la enfermedad (COVID-19), en cumplimiento del Decreto 081 de 11 de marzo de 2020 y la Resolución Número 385 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, los cuales quedarán así:

"ARTÍCULO 1. Adoptar las siguientes medidas tendientes a la preservación de la vida y a la mitigación de riesgos en el desarrollo de las Aglomeraciones en el Distrito Capital con ocasión de la situación epidemiológica por el nuevo brote de enfermedad (COVID-19), en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 081 del 11 de marzo de 2020, por el cual la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., adoptó las medidas sanitarias y acciones transitorias en aras de mitigar el riesgo y controlar los efectos del nuevo Coronavirus (SARS- CoV-2):

- 1. Suspéndase la emisión de autorización para la realización de actividades de aglomeraciones de público que se pretendan llevar a cabo en la ciudad de Bogotá D.C., con un aforo de más de 50 de personas, de conformidad con la determinación del Gobierno Nacional, indistintamente de la clasificación determinada en el artículo 11 del Decreto 599 de 2013, modificado por el artículo 3º del Decreto 622 de 2016 "Por el cual se establecen los requisitos para el registro, la evaluación y la expedición autorización para la realización de las actividades de aglomeración de público en el Distrito Capital, a través del Sistema Único de Gestión para el Registro, Evaluación y Autorización de Actividades de Aglomeración de Pública en el Distrito Capital -SUGA Y se dictan otras disposiciones" (...)"*

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

3.2 Objetivos específicos

- Identificar el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información actualizada para la construcción del plan anual de bienestar social.
- 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 servidores 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”⁶.

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)

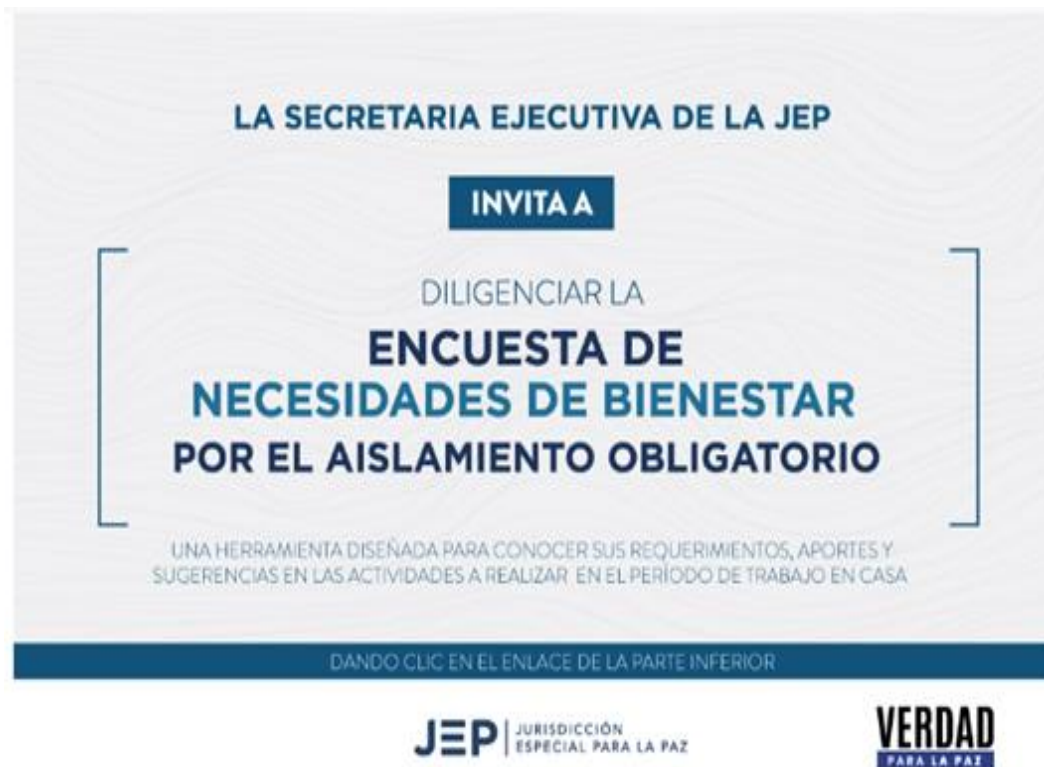
- Asistir y participar en las actividades y eventos virtuales de bienestar social laboral, programados por la Subdirección de Talento Humano. La asistencia virtual a las actividades y/o eventos, dependerá de las directrices de aislamiento y distanciamiento social emitidas por el Gobierno Nacional y Distrital.
- Inscribirse en las fechas establecidas a la actividad y/o evento programado.
- Conectarse por los medios virtuales escogidos, a 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.

⁶ 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”

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 aplicación de aproximadamente 20 minutos.



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

Universo: 864⁷

Muestra: 690 (80%)

Nivel de confianza: 99%

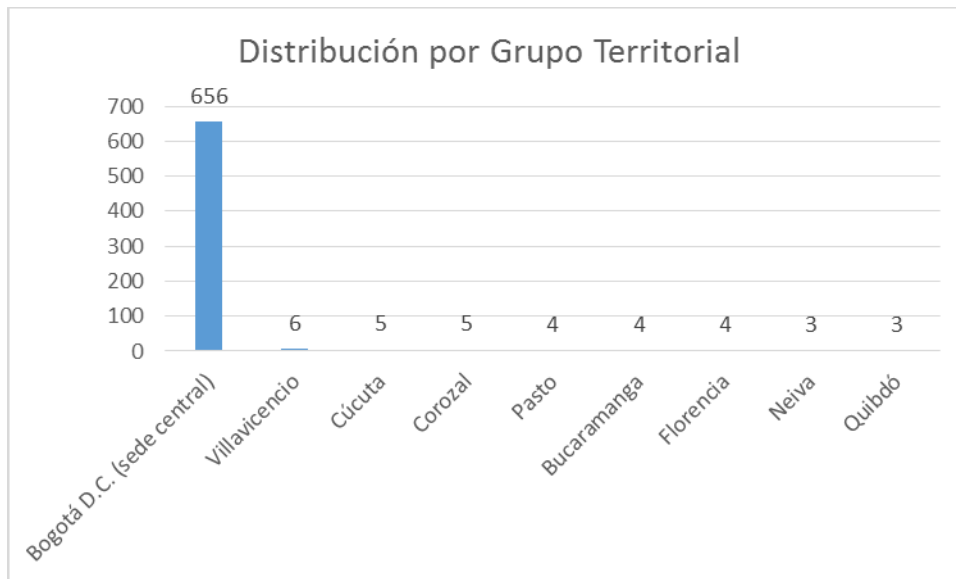
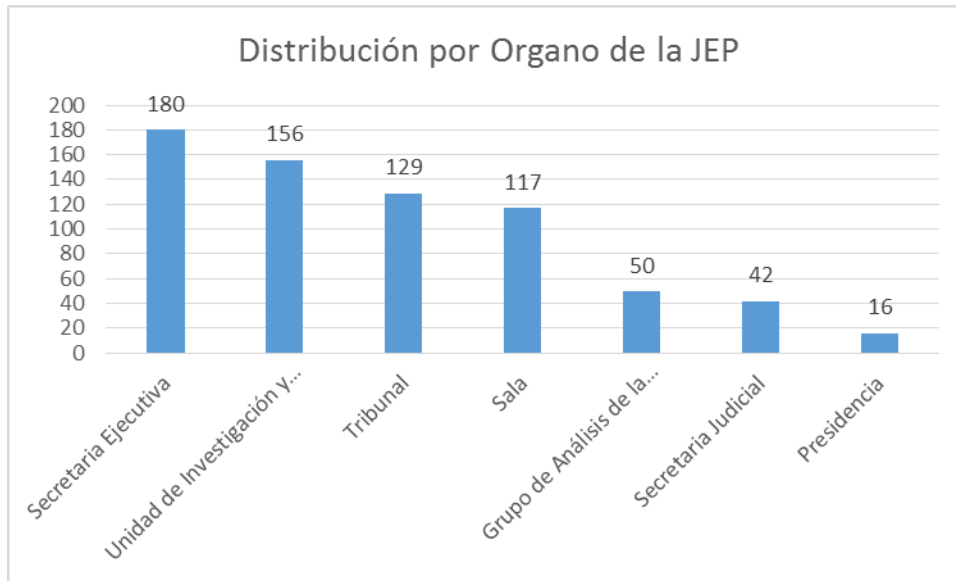
Margen de error: 1%

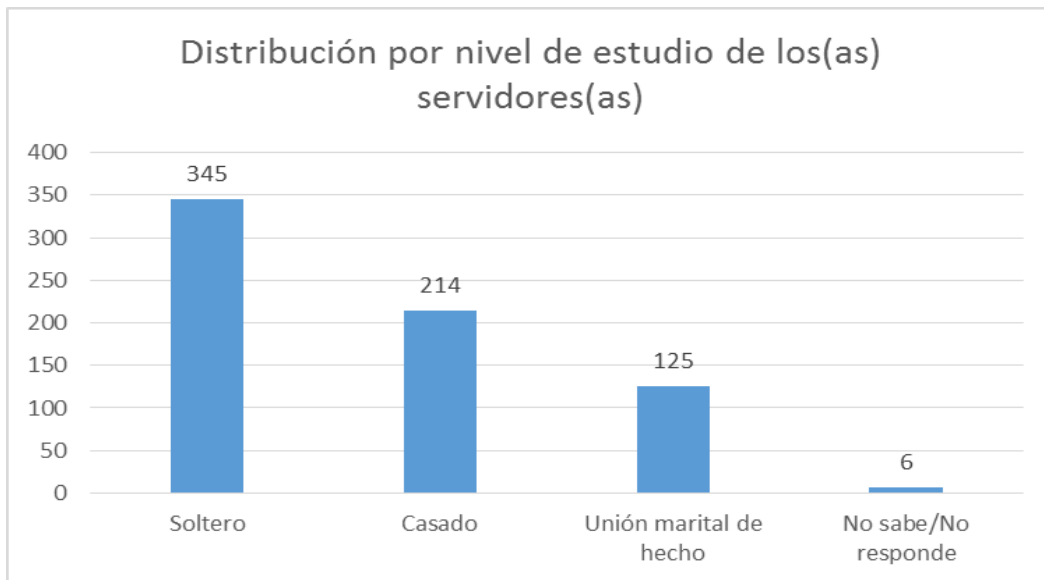
Fecha aplicación: 28 de abril al 14 de mayo de 2020.

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

⁷ Servidores activos a la fecha de realización de la aplicación de la encuesta.

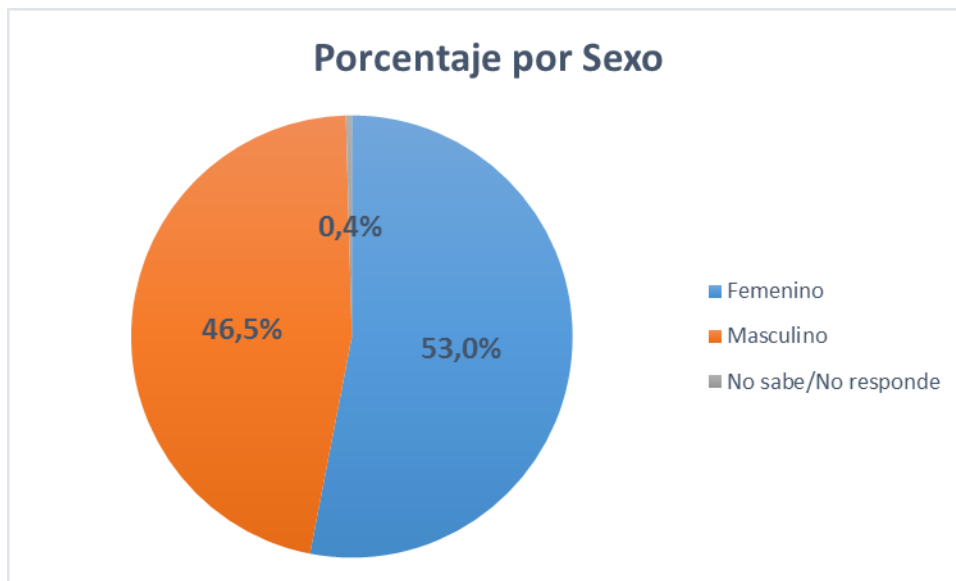
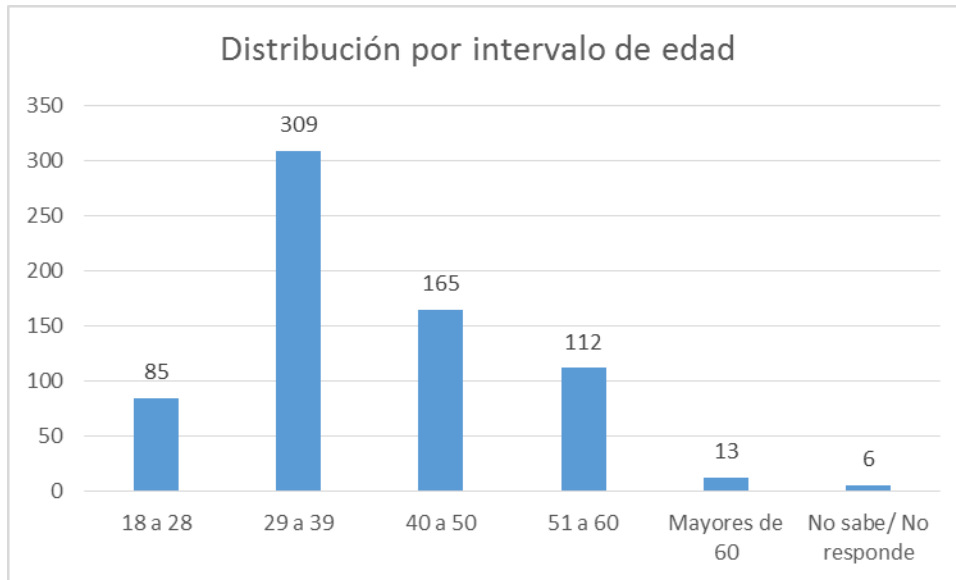
7.2 Datos sociodemográficos

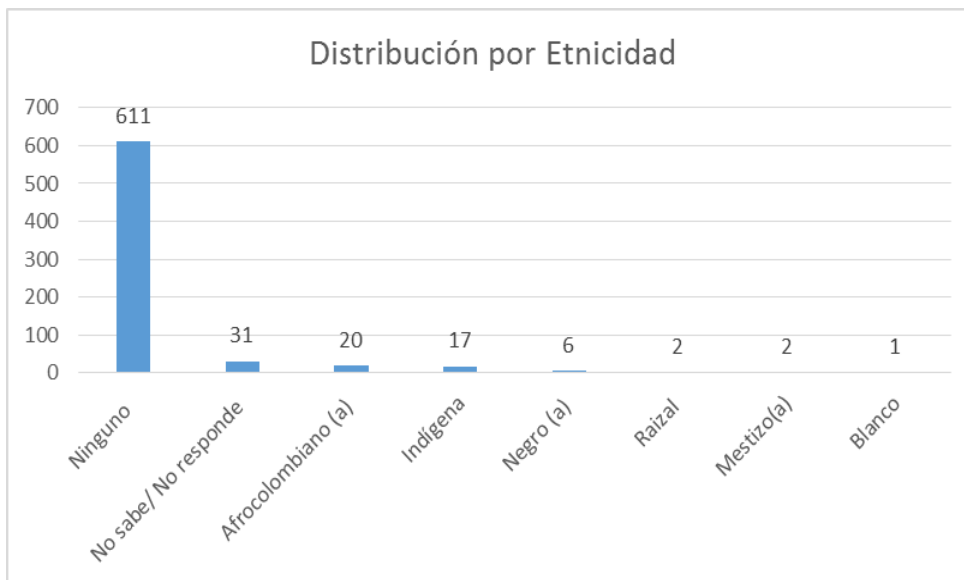
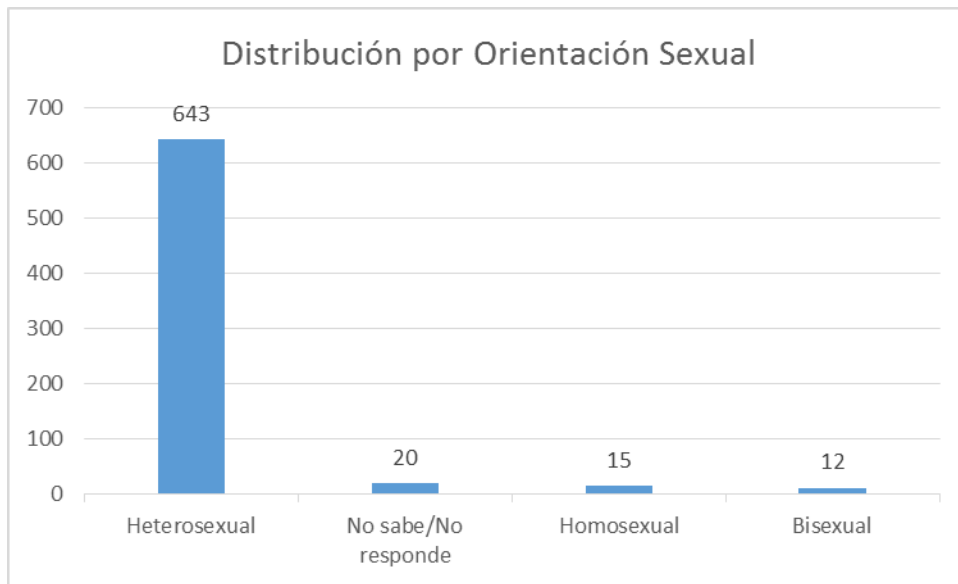


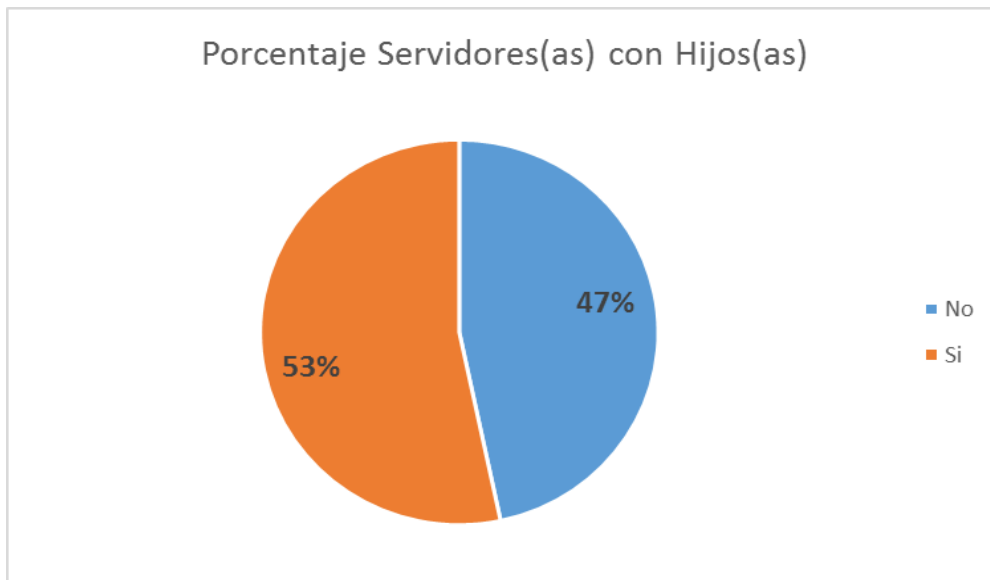
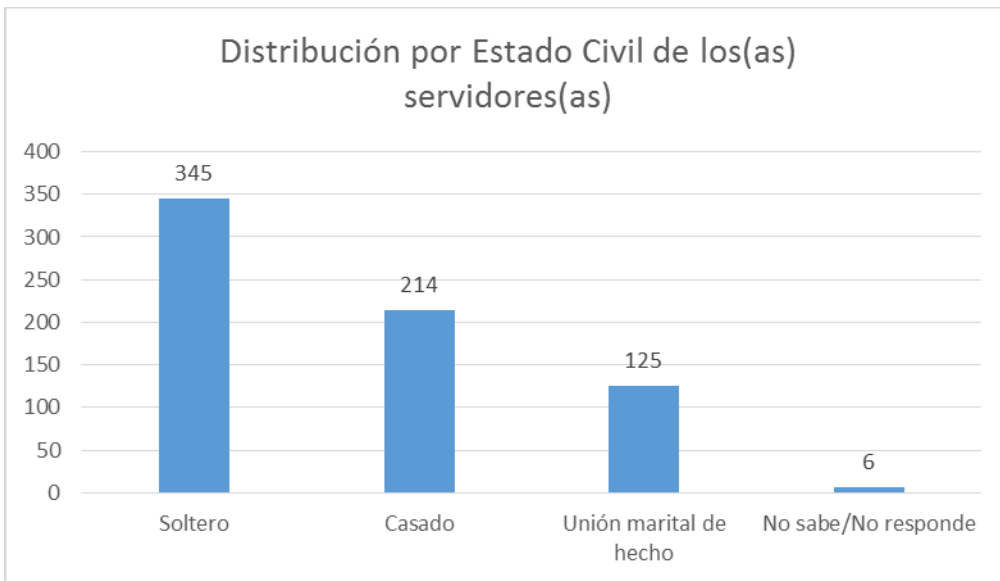


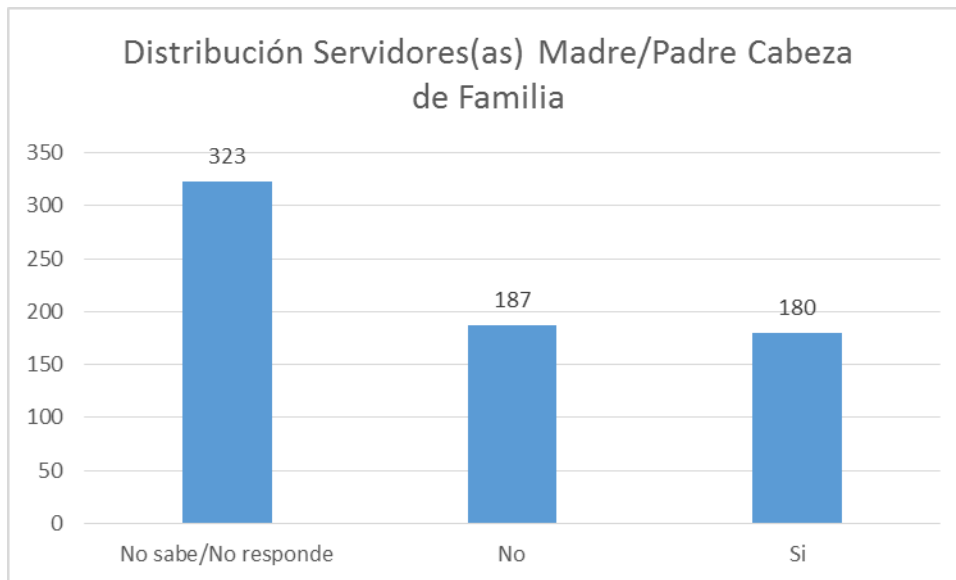
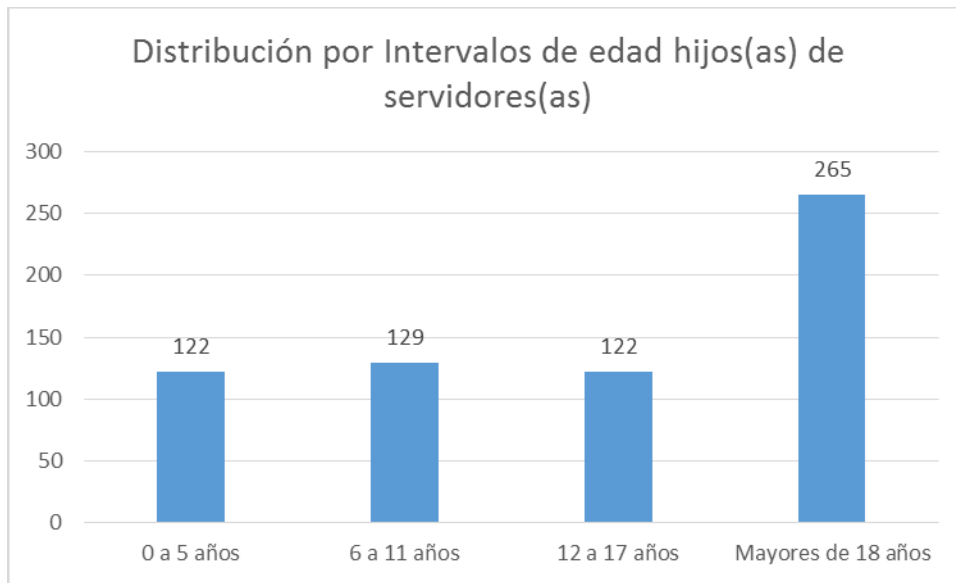
Distribución de las (os) servidoras (es) por denominación de empleo a Mayo 2020	
Denominación de empleo	Frecuencia
Profesional Especializado (a) 33	162
Técnico (a) Investigador (a) IV	53
Magistrado (a) Auxiliar	43
Auxiliar Judicial 04	40
Profesional de Gestión II	31
Conductor (a) 6	26
Sustanciador (a)	24
Profesional Especializado (a) II	24
Técnico (a) I	23
Profesional Especializado (a) I	22
Profesional de Gestión I	22
Auxiliar II	21
Profesional Experto(a)	20
Asistente Administrativo (a) 08	17
Asistente de Fiscal IV	16

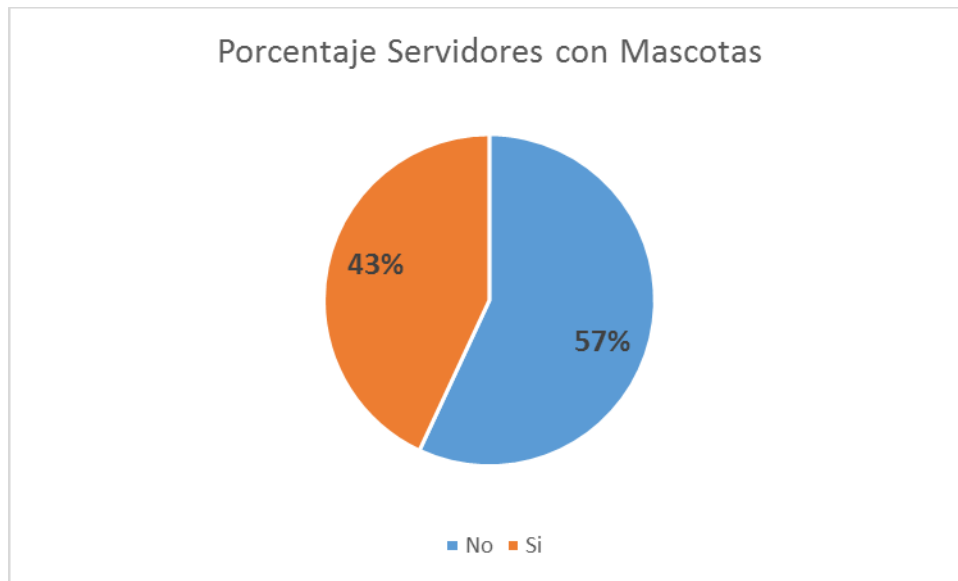
Denominación de empleo	Frecuencia
Fiscal de Apoyo I	13
Conductor (a) II	12
Técnico (a) III	10
Subdirector (a) Nacional	9
Magistrado (a) Sala	9
Jefe de Departamento	8
Fiscal de Apoyo II	7
Investigador (a) Experto (a)	7
Citador (a) 5	6
Asesor (a) III	6
Oficinista Tribunal 05	6
Magistrado (a) Tribunal	5
Fiscal ante Tribunal	5
Subsecretario	4
Profesional Universitario 20	4
Técnico (a) de Centro u Oficina de Servicios y/o equivalente 11	4
Asesor (a) I	4
Asesor (a) de Despacho	4
Asistente administrativo I	4
Asesor (a) II	4
Profesional Universitario 15	4
Director (a) Nacional	3
Auxiliar I	3
Fiscal Sala	2
Profesional Especializado (a) 33 (Relatoría)	1
Profesional Universitario 21	1
Secretaria Judicial	1





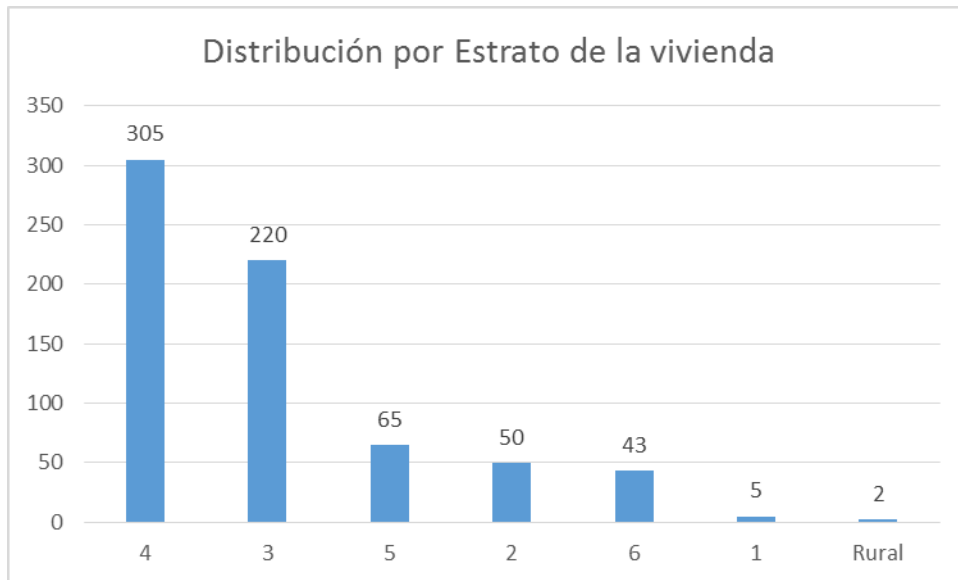
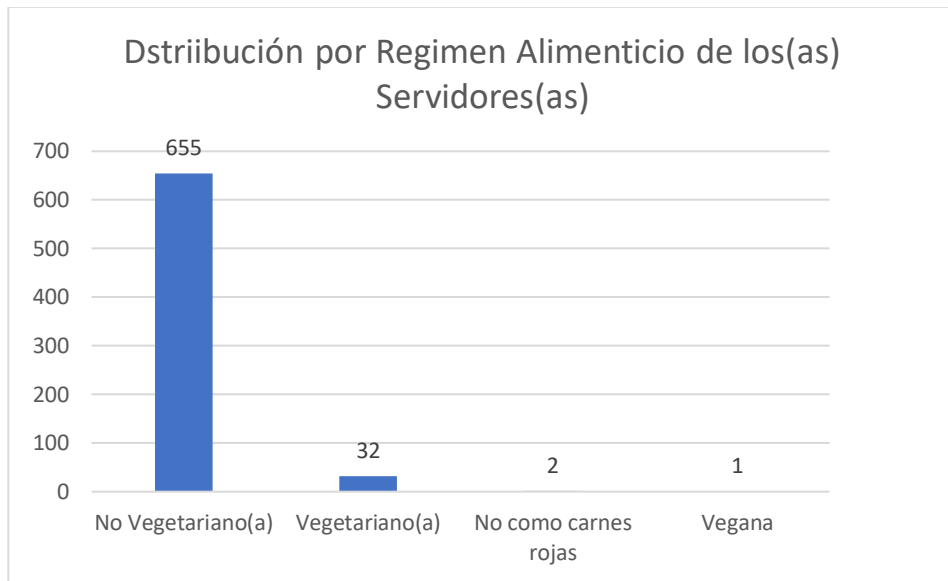




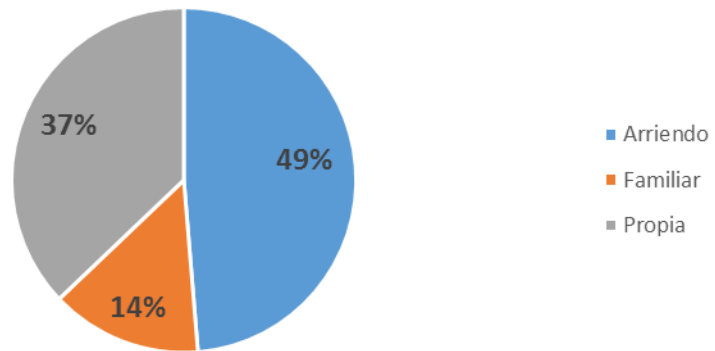


Distribución de las (os) servidoras (es) por tipo de discapacidad	
Tipo de Discapacidad	No. de Servidores(as)
Ninguna	659
No Sabe/No Responde	12
Sensorial Visual	8
Sicosocial	2
Física	2
Sensorial Auditiva	2
Otra: Hipotiroidismo	1
Sensorial Auditiva - Física	1
Otra: Convulsiones	1
Sensorial Auditiva -Sensorial Visual	1
Mental	1

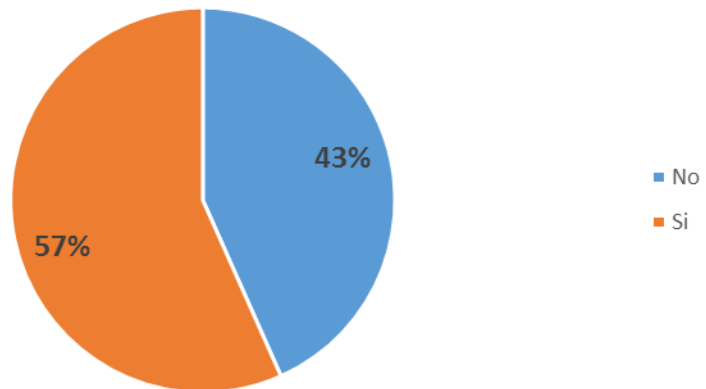
*Nota: Preguntas con posibilidad de múltiples respuestas



Porcentaje Tipo de Vivienda de los(as)
servidores(as)



Porcentaje Servidores(as) con Vehículo



7.3 Actividades Plan de Bienestar Social Laboral 2020

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

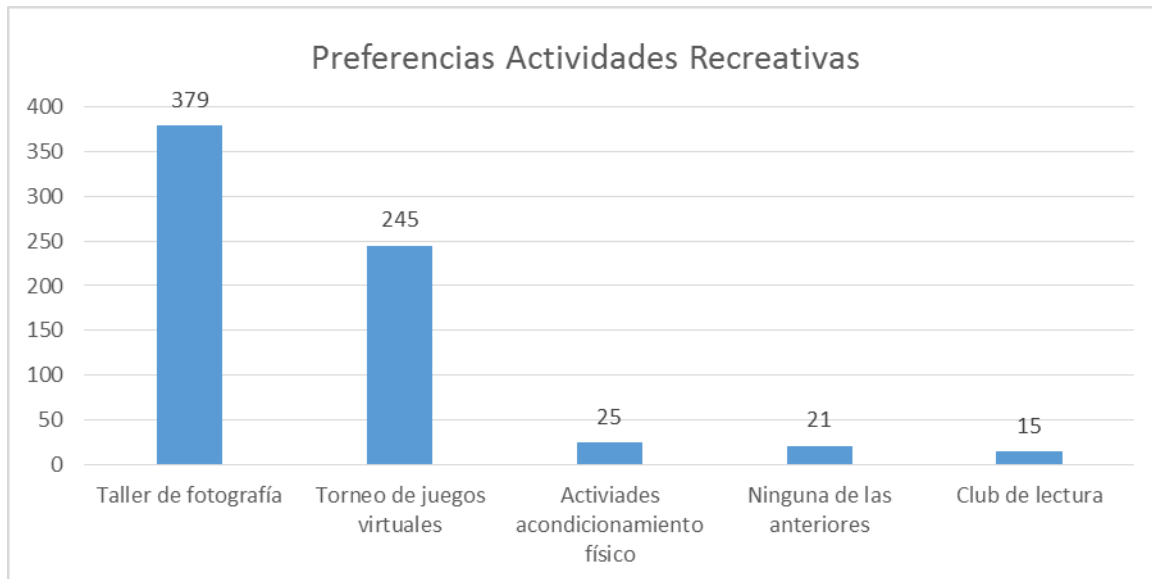
Motivos para Participar en las actividades de bienestar	
Motivos	Frecuencia
Todas las anteriores	282
Disminuir estrés	122
Practicar actividad física	96
Practicar actividad de autocuidado	79
Compartir con la familia	57
Utilizar el tiempo libre	41
Ninguna	9
No participaría	4

* Nota: Preguntas con posibilidad de múltiples respuestas

Motivos para No Participar en las actividades de bienestar	
Motivos	Frecuencia
Falta de tiempo	349
Alta carga laboral	208
Las actividades no son de su gusto	103
Ninguna de las anteriores	12
No aplica	4
Por incapacidad o enfermedad	3
Actividades propias	2
Falta de información	2
No me interesa	3
Si participaría	2
Distancias	1
Por fuerza mayor	1

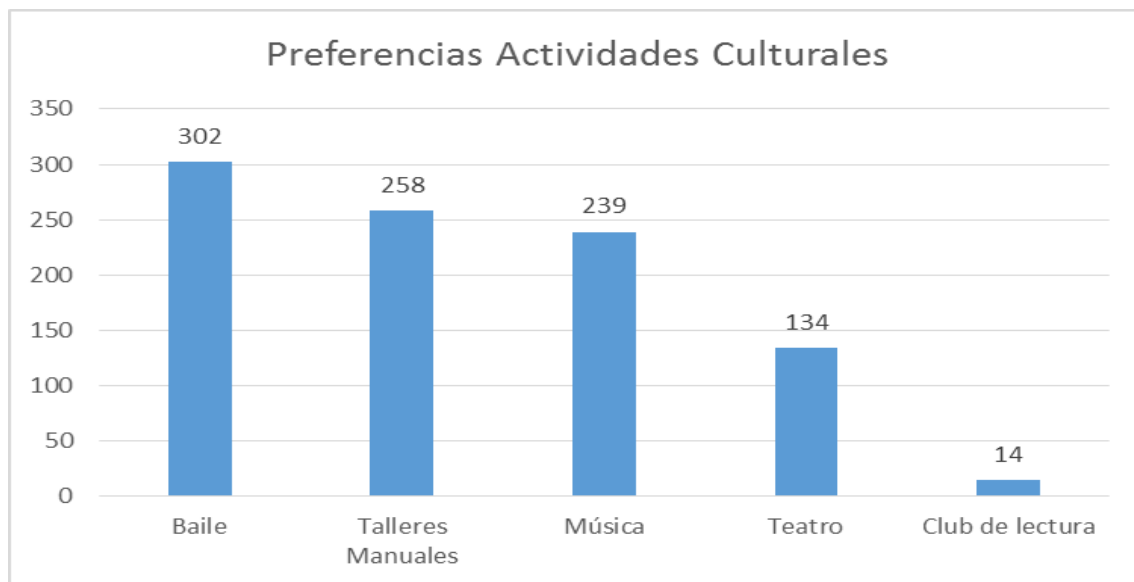
*Nota: Preguntas con posibilidad de múltiples respuestas

Respecto a las actividades que a las (os) servidoras (es) les gustaría participar son:



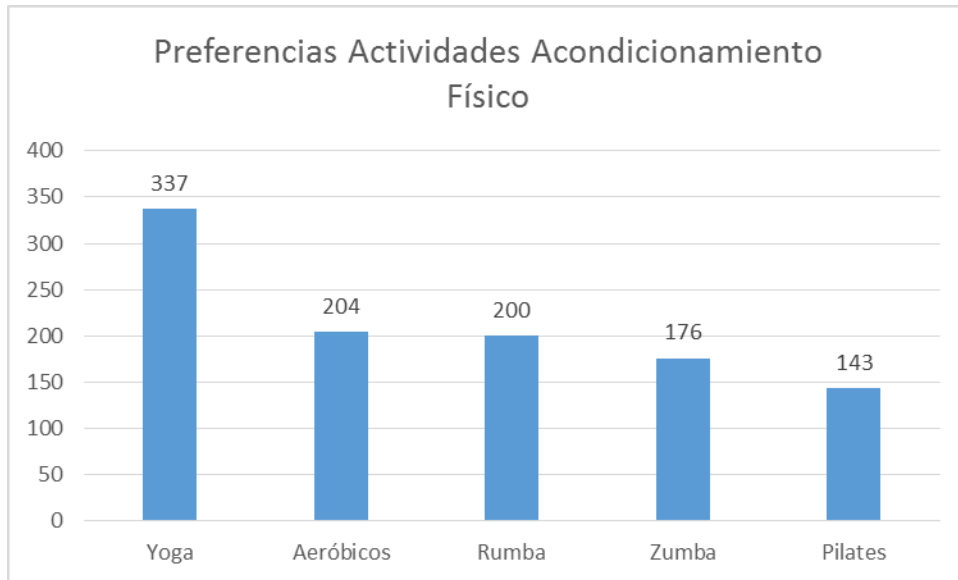
*Nota: Preguntas con posibilidad de múltiples respuestas

Otras actividades recreativas propuestas por las (os) servidoras (es) son: taller de cocina, clases de deportes, clases de música, pintura, taller de manualidades, cine, baile, teatro, shows y taller de jardinería. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 15 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad, teniendo en cuenta que las (os) servidoras (es) tenían la posibilidad de escoger múltiple respuesta.



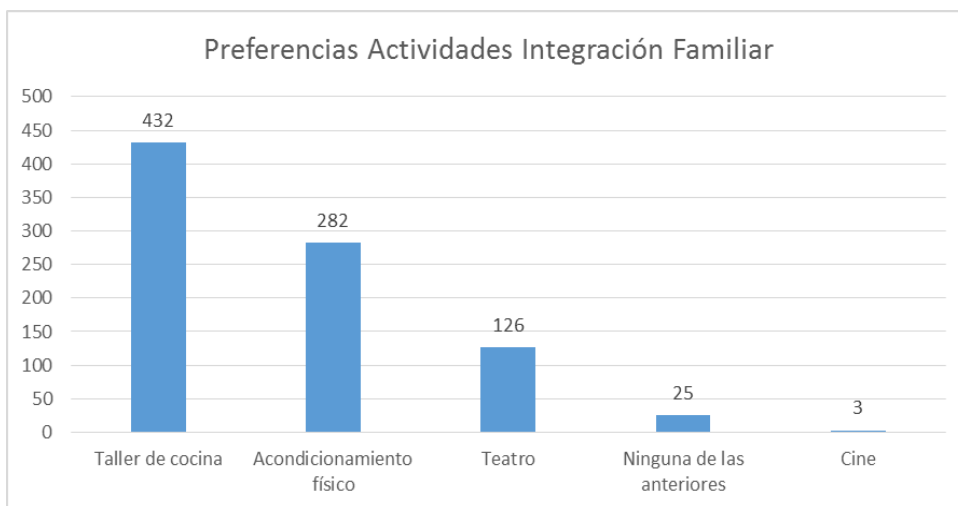
*Nota: Preguntas con posibilidad de múltiples respuestas

Las actividades culturales propuestas por las (os) servidoras (es) son: deportes, cine, taller de cocina, taller de youtubers, dibujo, fotografía, juegos en computador y robótica. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad.



*Nota: Preguntas con posibilidad de múltiples respuestas

Las (os) servidoras (es) sugieren las siguientes actividades de acondicionamiento físico: ciclismo, caminatas, fútbol, entrenamiento funcional, spinning, cardio, ejercicio, gimnasio, natación, trotar, bicicleta, boxing y artes marciales. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 10 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad.



*Nota: Preguntas con posibilidad de múltiples respuestas

A las (os) servidoras (es) también les gustaría participar en las siguientes actividades de integración familiar: talleres manuales, juegos de mesa, parque de diversiones, estimulación de bebés, música, planes familiares, pasadía en CCF, técnicas para reuniones familiares para conversar sobre temas generales, bolos, poesía y ajedrez. Estas actividades presentaron una frecuencia menor a 5 personas, lo cual corresponde a una baja preferencia por la actividad.

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.), en donde se resalten los valores y el sentido de pertenencia hacia la JEP.

8.1.2 Salario emocional

Se propenderán por beneficios dirigidos a la satisfacción de necesidades personales, familiares y profesionales⁸, tales como:

8.1.2.1 Tiempo flexible por maternidad

⁸ 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.

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

8.1.2.2 Jornadas laborales continuas

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

8.1.2.3 Cumpleaños

En la fecha de cumpleaños se enviará una tarjeta virtual y/o física personalizada.

8.1.2.4 Horario flexible

De acuerdo con las directrices impartidas por el Gobierno Nacional, una vez se retomen las actividades laborales de manera presencial y en los términos que disponga el Órgano de Gobierno se propenderá por dos o más turnos u horarios que faciliten el desplazamiento y contribuyan al distanciamiento social, los cuales se concertarán con el jefe inmediato.

8.1.3 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.
- Información legal para la solicitud del trámite de reconocimiento de pensión.
- Preparación y adaptación para la nueva etapa de vida.

8.1.4 Sala amiga de la familia lactante

Se realizarán charlas informativas dirigidas a las mujeres gestantes y a las madres lactantes, relacionadas con los cuidados en la etapa de gestación 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.

8.1.5 Incentivo del uso de la bicicleta

Se reconocerá medio día laboral libre remunerado a las (los) servidoras (es) que certifiquen haber llegado a trabajar treinta (30) veces en bicicleta, cumpliendo las condiciones y controles establecidos en el procedimiento respectivo.

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: parqués, ajedrez, damas chinas, UNO® y Mario Kart®.
- Clases grupales guiadas de yoga.
- Sesiones de acondicionamiento físico dirigida a las(os) integrantes de las selecciones deportivas de fútbol y baloncesto en modalidad femenina y masculina.

8.2.2 Actividades culturales:

- Conmemoración del día de la mujer.
- Día del servidor público.
- Tertulia literaria.

8.2.3 Actividades de integración familiar:

- Vacaciones recreativas.
- Día de la familia y de las mascotas.

8.2.4 Promoción y prevención de salud:

- Charlas sobre cuidado visual, nomofobia⁹, adecuado uso de la tecnología, entre otras.
- Semana de la salud.
- Retopausas en la jornada laboral.
- Apoyo virtual y telefónico de promotores de EPS, planes complementarios y medicina prepagada.

⁹ Miedo irracional a permanecer un intervalo de tiempo sin el teléfono móvil.

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.
- Apoyo virtual y telefónico de los asesores de: Davivienda, Bancolombia, Banco de Occidente, Confiar, Juriscoop, 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.

9. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral 2020, se realizará de acuerdo con los siguientes indicadores:

Indicador	Fórmula del Indicador
Participación en el Plan de Bienestar Social Laboral.	No. de servidores participantes/No. total de servidores*100
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
Promedio de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral ¹⁰ .	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.

¹⁰ Las evaluaciones tendrán como guía la hoja de ruta de indicadores aprobada por la Subdirección de Fortalecimiento Institucional.

10. Cronograma de Actividades 2020

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL JEP 2020												
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												
Práctica de Yoga												
Acondicionamiento disciplina deportiva (fútbol-baloncesto)												
Torneos internos virtuales												
Actividades de integración familiar												
Vacaciones recreativas												
Día de la Familia												
Actividades Culturales												
Tertulia literaria												
Clima Organizacional												
Informe Resultados												
Intervención (Talleres)												
Evento Cierre de Gestión JEP												
Retiro Asistido												
Programa de Pre pensionados												
Conmemoraciones y Reconocimientos												
Tarjeta virtual de Cumpleaños												
Día del Servidor Público												
Comemoración 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												
Apoyo virtual y telefónico de Davivienda, Bancolombia, Confiar, Juriscoop, Sura, FNA y Compensar												
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: María Carolina Devia Cortés
Revisó: María Fernanda Quijano
Aprobó: Francy Elena Palomino Millán