

**RESOLUCIÓN No. 401 de 2019**  
(28 de febrero)

*“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz-JEP- para la vigencia 2019”*

**LA SECRETARIA EJECUTIVA DE LA JURISDICCION ESPECIAL PARA LA PAZ**  
**-JEP-**

En ejercicio de las facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1083 de 2015 y,

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 209 de la Constitución Política, establece que la función administrativa esta al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, de suerte que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, involucrando servidores para lograr sus objetivos.

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone que: *“(…) 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”.*

Que el Gobierno Nacional, a través del Decreto Ley 1567 de 1998, definió 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 Decreto Ley 1567 de 1998 señala: *“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”.*

Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 estipula 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.*

*Continuación de la Resolución 401 de 2019 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP, para la vigencia 2019"*

*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 1083 de 2015 determina: *"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.*
- 2. (...)" (Subrayado y Negrilla fuera del texto).*

Que el artículo 1 del Decreto 2107 de 2017 dispone: *"(...) Adiciónense al artículo 2.8.1.3.1 del Decreto 1068 de 2015 los siguientes parágrafos.*

*(...) PARÁGRAFO 2°. De conformidad con las facultades que se consagran el artículo 110 del Decreto 111 de 1996, **el Secretario Ejecutivo como representante legal** y judicial de la JEP, se encargará de la administración, gestión y ejecución de los recursos de la Jurisdicción Especial para la Paz. Para el efecto, tendrá la capacidad de suscribir convenios, contratar, comprometer los recursos y ordenar el gasto a nombre de la JEP en desarrollo de las apropiaciones incorporadas en la respectiva sección." (Subrayado y Negrilla fuera del texto).*

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 2019.

En mérito de lo expuesto,

*Continuación de la Resolución 401 de 2019 "Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, para la vigencia 2019"*

## RESUELVE

**Artículo 1.** Adoptar el Plan de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, para la vigencia 2019, el cual forma parte de la presente resolución.

**Artículo 2.** El Plan de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP- para la vigencia 2019 será promocionado, divulgado y ejecutado por la Subdirección de Talento Humano.

**Artículo 3.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

## COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE






Dada en Bogotá, D. C., a los veintiocho (28) días del mes de febrero de dos mil diecinueve (2019).

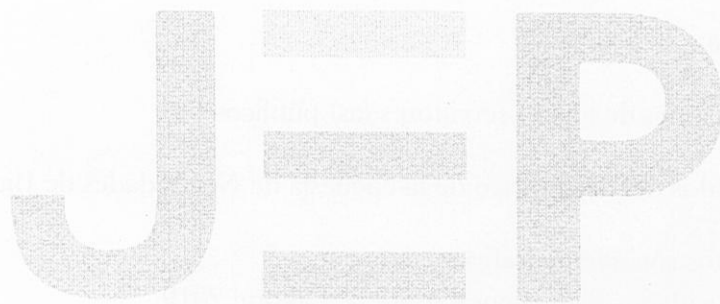


**MARÍA DEL PILAR BAHAMÓN FALLA**

Secretaria Ejecutiva

Jurisdicción Especial para la Paz

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



JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL  
2019**

## Tabla de contenido

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Objetivo General
  - 3.1 Objetivos Específicos
4. Alcance
5. Obligaciones de los(as) servidores (as) públicos (as)
6. Resultados del diagnóstico de la encuesta de Necesidades de Bienestar
  - 6.1 Datos sociodemográficos
  - 6.2 Actividades Plan Bienestar Social Laboral 2019
7. Intervención del Programa
8. Seguimiento y evaluación
9. Cronograma actividades 2019

## 1. Introducción

Dando cumplimiento al Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, se establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos, los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. La Secretaria Ejecutiva a través de la Subdirección de Talento Humano aplicó durante el período de diciembre de 2018 a enero 2019, la encuesta de necesidades de bienestar social laboral, con el propósito de tener un diagnóstico que permitiera identificar las necesidades de bienestar y proponer el Plan de Bienestar para la vigencia 2019.

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social Laboral de la **JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ - JEP**, busca favorecer el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel 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 los (as) servidores (as) con la entidad.

3

## 2. Marco Normativo

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar e incentivos 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.** *Establécese 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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)*

- 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 menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)*

***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” (Decreto 1227 de 2005, art. 71)*

***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 (Decreto 1227 de 2005, art. 72)*

(...)

***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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)*

***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 pre-pensionados 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 implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

(...)

**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. (Decreto 2865 de 2013, art. 1)”*

- **Ley 1811 de 2016** “*Por medio de 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”.
- 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”.*

- Ley 1952 del 28 de enero de 2019 “*Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho disciplinario*”.

*“(…) Artículo 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:*

*(…)*

*4. Participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.”*

11

### 3. Objetivo general

Fomentar una cultura organizacional que permita espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar; a través de programas y actividades que proporcionen un desarrollo integral, mejorando la calidad de vida de todos (as) los servidores (as) de la Jurisdicción Especial para la Paz - JEP y su grupo familiar.

#### 3.1 Objetivos específicos

- Generar en los servidores de la Jurisdicción Especial para la Paz JEP un sentido de pertenencia y cultura del servicio; así como, un ambiente laboral adecuado, atendiendo las sugerencias de los servidores en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento del ambiente laboral, atendiendo las necesidades de los servidores en cuanto a niveles de, educación, deporte, salud, vivienda, recreación, cultura y de los funcionarios.

#### 4. Alcance

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los (as) servidores (as) 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, establece que: “entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.

#### 5. Obligaciones de los(as) servidores (as) públicos (as)

- Asistir y participar en las actividades y eventos de bienestar social laboral, programadas por la Subdirección de Talento Humano.
- Inscribirse en las fechas establecidas a la actividad y/o evento programado.
- Presentarse cumplidamente a la hora, fecha y sitio acordado para el desarrollo de la actividad; garantizando así, el orden, logística y objetivos de dicha actividad.
- En el desarrollo de la actividad y/o evento los participantes no pueden 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 las instalaciones o recursos) bajo ninguna circunstancia. Si el (la) servidor(a) incurre en alguna conducta indebida, será excluido (a) inmediatamente de la actividad y/o evento.

12

#### 6. Resultados del diagnóstico de la encuesta de necesidades de bienestar social laboral

##### 6.1 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:** 810

**Muestra:** 408 (50%)

**Nivel de confianza:** 95%

**Margen de error:** 3,5%

**Fecha aplicación:** diciembre 4 de 2018 a enero 25 de 2019

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

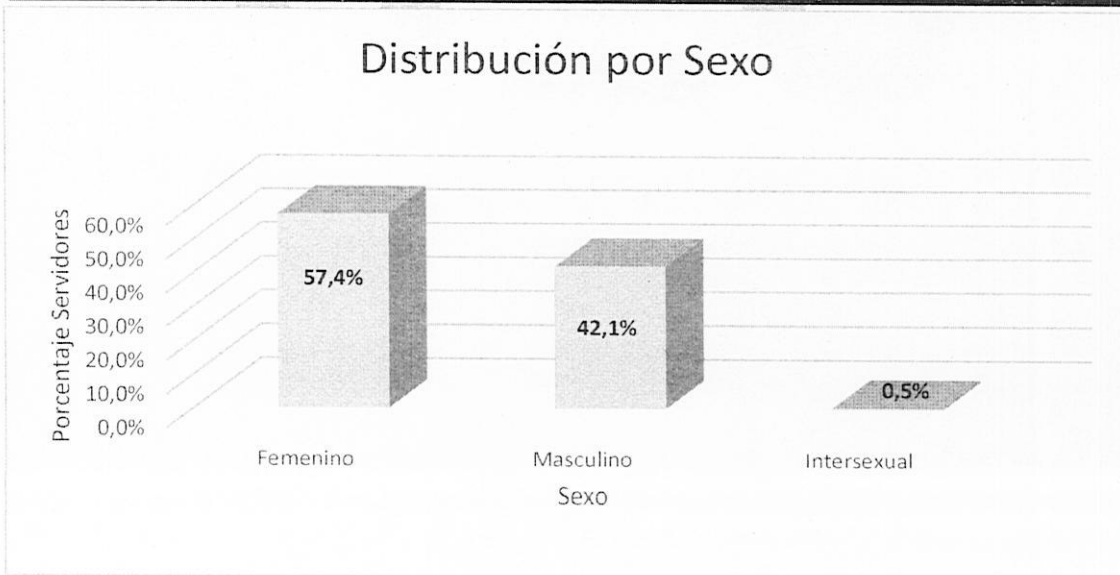
## ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR

TU BIENESTAR NOS INTERESA

¡LA JEP LA HACEMOS TODAS Y TODOS!

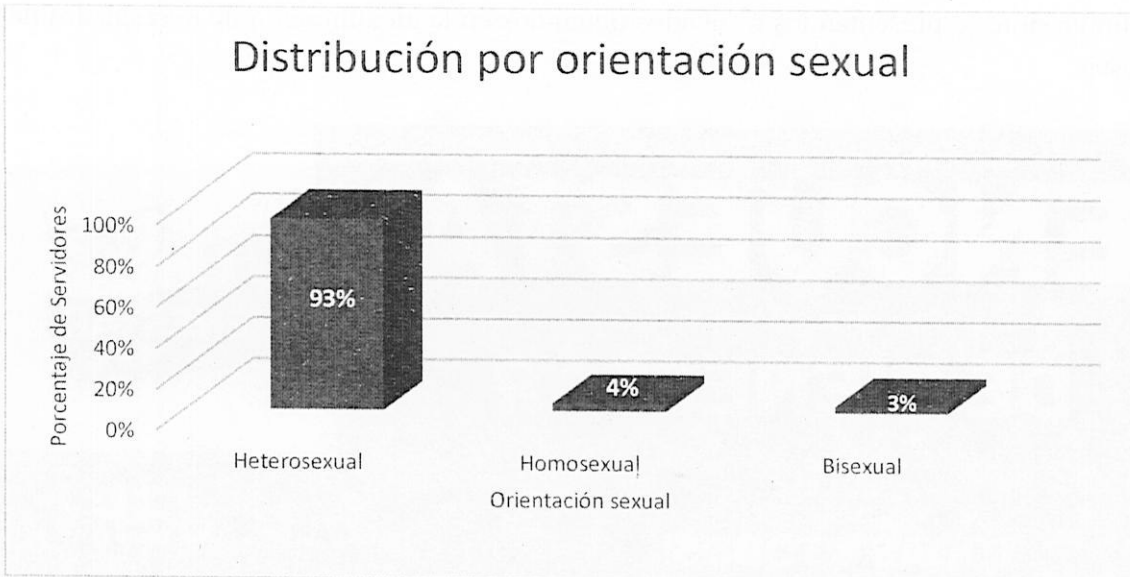
JEP

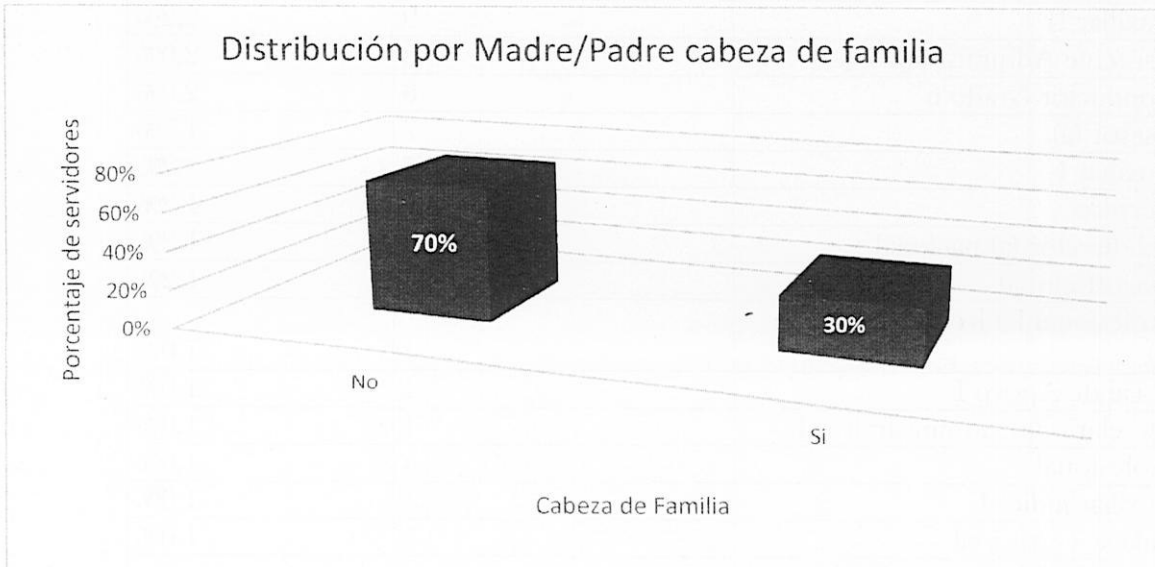
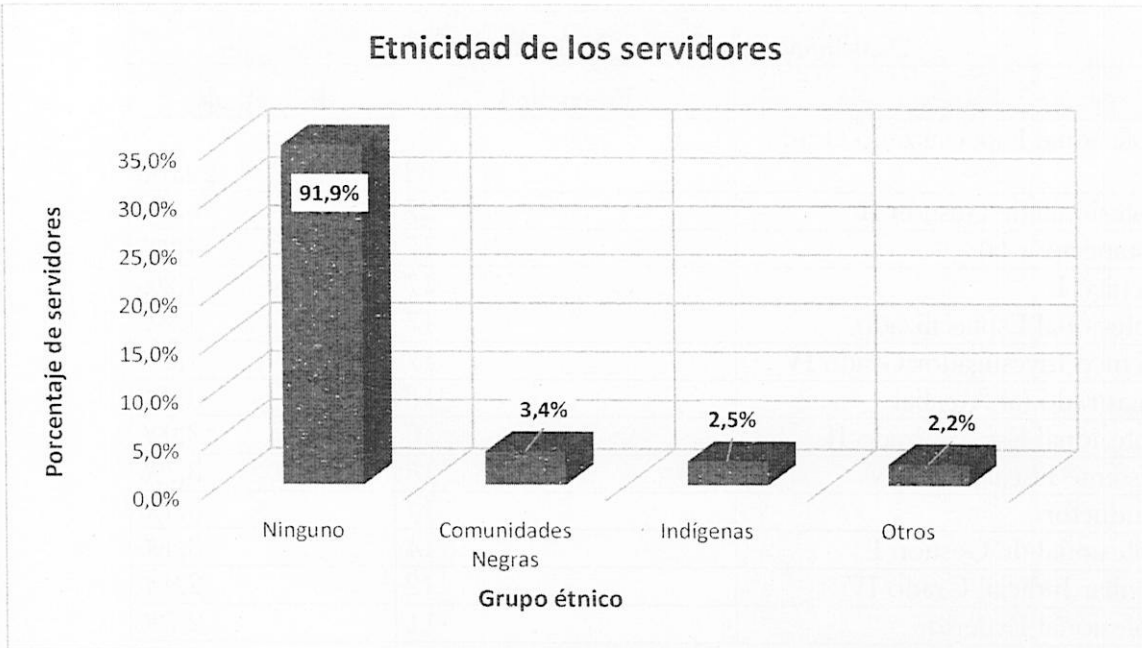
13





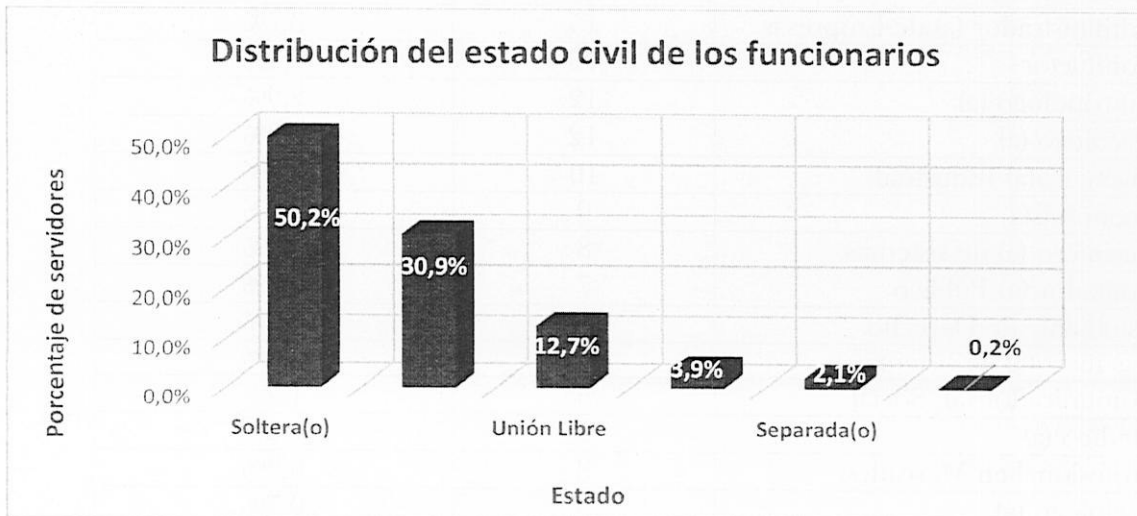
### Distribución por orientación sexual





Distribución de Cargos dentro de la JEP		
Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Profesional Especializado Grado 33	83	20,3%
Profesional de Gestión II	27	6,6%
Sustanciador (a)	17	4,2%
Técnico I	17	4,2%
Profesional Especializado	17	4,2%
Técnico Investigador Grado IV	17	4,2%
Magistrado (a) Auxiliar	16	3,9%
Profesional Especializado II	16	3,9%
Asistente Fiscal grado IV	15	3,7%
Conductor	14	3,4%
Profesional de Gestión I	14	3,4%
Auxiliar Judicial Grado IV	12	2,9%
Profesional Experto	11	2,7%
Profesional Especializado I	9	2,2%
Técnico III	9	2,2%
Auxiliar II	9	2,2%
Asistente Administrativo	8	2,0%
Conductor Grado 6	8	2,0%
Asesor (a)	7	1,7%
Auxiliar I	5	1,2%
Técnico	5	1,2%
Subdirector (a) nacional	5	1,2%
Magistrado (a)	5	1,2%
Profesional Universitario Grado 20	4	1,0%
Fiscal de Apoyo I	4	1,0%
Secretario (a) Administrativo I	4	1,0%
Profesional	4	1,0%
Auxiliar judicial	4	1,0%
Enlace Territorial	4	1,0%
Profesional Universitario Grado 15	3	0,7%
Técnico Investigador	3	0,7%
Investigador Experto	3	0,7%

Citador Grado 5	3	0,7%
Jefe de Departamento	3	0,7%
Asesor (a) II	3	0,7%
Oficinista Grado 5	2	0,5%
Fiscal de Apoyo II	2	0,5%
Analista	2	0,5%
Conductor Grado 2	2	0,5%
Investigador Grado IV	2	0,5%
Fiscal	2	0,5%
Investigador	1	0,2%
Director (a)	1	0,2%
Auxiliar Judicial Grado II	1	0,2%
No Responde	1	0,2%
Asesor (a) III	1	0,2%
Técnico Investigador Grado II	1	0,2%
Subsecretario	1	0,2%
Relatora (a) General	1	0,2%
<b>Total general</b>	<b>408</b>	<b>100%</b>



**Distribución del nivel de estudios alcanzado**



Distribución de Profesiones dentro de la JEP		
Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Abogado (a)	200	49,0%
Politólogo (a)	20	4,9%
Administrador (a) de Empresas	15	3,7%
Conductor	13	3,2%
Antropólogo (a)	12	2,9%
Psicólogo (a)	12	2,9%
Ingeniero(a) Industrial	10	2,5%
Economista	9	2,2%
Ingeniero (a) de sistemas	8	2,0%
Contador (a) Público	7	1,7%
Estudiante de Derecho	7	1,7%
Ingeniero(a) de sistemas	6	1,5%
Comunicador (a) Social	5	1,2%
Medico (a)	5	1,2%
Profesional en Mercadeo	3	0,7%
Sociólogo (a)	3	0,7%
Bachiller	3	0,7%
Trabajador (a) Social	2	0,5%
Empleado	2	0,5%
Realizador (a) audiovisual	2	0,5%
Ingeniero (a) de Telecomunicaciones	2	0,5%

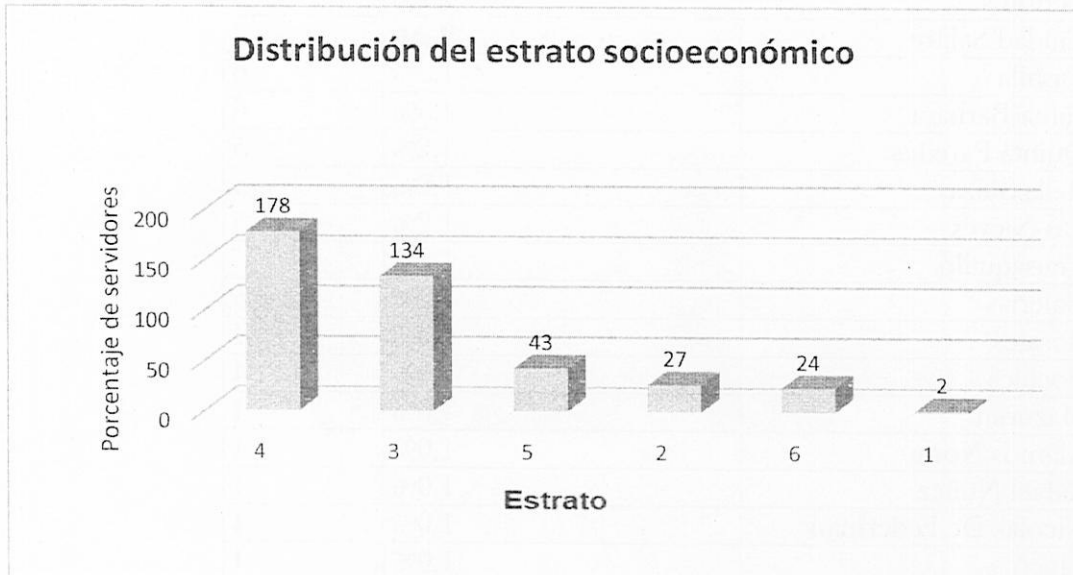
Administrador (a) Financiera	2	0,5%
No	2	0,5%
Internacionalista	2	0,5%
Estudiante de Psicología	2	0,5%
Ingeniero (a) Electrónico	2	0,5%
Profesional en politica y relaciones internacionales	1	0,2%
Tecnólogo ambiental - estudiante ingeniería industrial	1	0,2%
Técnico	1	0,2%
Estudiante de administracion de empresas	1	0,2%
Politólogo (a) - Sociólogo (a)	1	0,2%
Abogado (a) - Filósofo (a)	1	0,2%
Especialista en DH y DIH	1	0,2%
Ciencia de información y bibliotecología	1	0,2%
Técnico Profesional en Administración Pública	1	0,2%
Estudiante de Tecnologia en Administracion de Recursos humano	1	0,2%
Estudiante	1	0,2%
Forense	1	0,2%
Profesional en Estudios Socioculturales	1	0,2%
Gobierno y Relaciones Internacionales	1	0,2%
Psicologo (a) - Abogado (a)	1	0,2%
Historiador (a)	1	0,2%
Sistemas de Informacion Archivo - Bibliotecología	1	0,2%
Historiador (a) - Abogado (a)	1	0,2%
Técnico en Recursos Humanos	1	0,2%
Historiador (a) - Politólogo (a)	1	0,2%
Tecnología en Gestión Documental	1	0,2%
Ciencia política	1	0,2%
Tecnologo en Actividad Fisica	1	0,2%



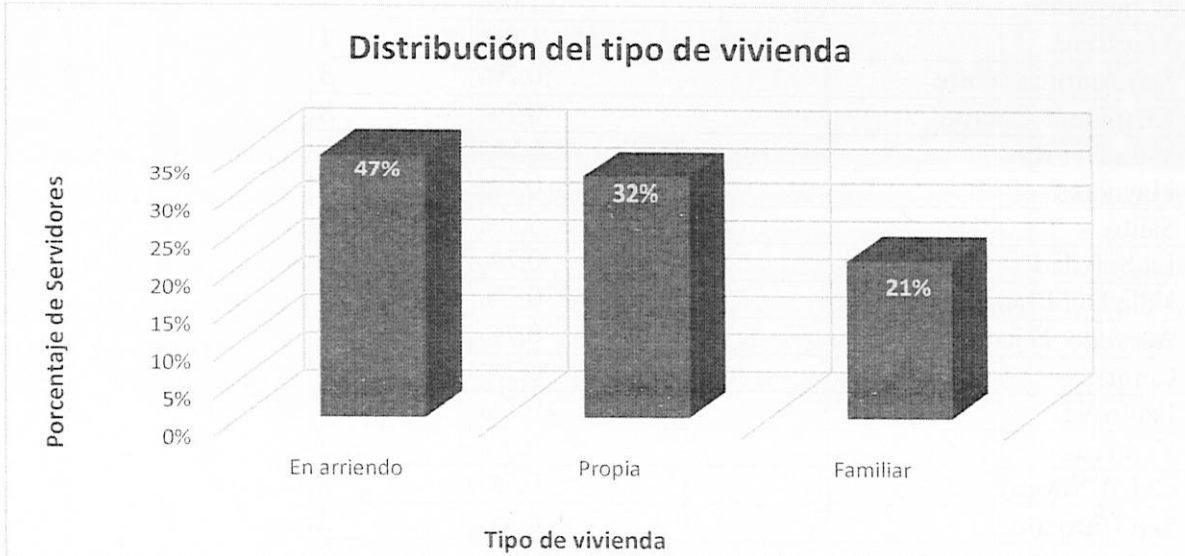
SECRETARÍA EJECUTIVA

Administrador (a) Público	1	0,2%
Diseño gráfico	1	0,2%
Abogado - politólogo	1	0,2%
Profesional en Ciencias Navales	1	0,2%
Comunicador (a) Organizacional	1	0,2%
Auxiliar	1	0,2%
Administrativo	1	0,2%
Auxiliar recursos humanos	1	0,2%
Administrador (a) de Empresas y Contador Publico	1	0,2%
Publicista	1	0,2%
Licenciatura en Tecnología e informática	1	0,2%
Salud ocupacional	1	0,2%
Maestría en Justicia y Tutela de los Derechos con Énfasis en Ciencias Penales y Criminológicas (en curso)	1	0,2%
Especialista en Administración de la Seguridad	1	0,2%
Magister en Desarrollo Internacional	1	0,2%
Técnico en Comercio y Negocios Internacionales	1	0,2%
Coordinador de Seguridad	1	0,2%
Técnico intermedio profesional ingeniería industrial	1	0,2%
N/a	1	0,2%
Técnico Profesional en Asministración Financiera - Técnico Profesional en Manejo de Recursos Naturales	1	0,2%
Diseñador	1	0,2%
Tecnólogo	1	0,2%
Odontología	1	0,2%
Tecnólogo Electronica - Estudiante Administración de Empresas	1	0,2%
Periodista	1	0,2%

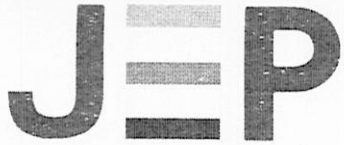
Topógrafo / est ing. Ambiental topógrafo - estudiante ingeniería ambiental	1	0,2%
Periodista - sociólogo	1	0,2%
Estudiante contaduría	1	0,2%
Piloto deportivo	1	0,2%



21







SECRETARÍA EJECUTIVA

Distribución por Barrios		
Barrio	Porcentaje	Frecuencia
Chapinero	9,6%	39
Chapinero Alto	4,9%	20
Modelia	2,7%	11
Cedritos	2,2%	9
Ciudad Salitre	2,2%	9
Castilla	1,5%	6
Santa Barbara	1,5%	6
Quinta Paredes	1,2%	5
Bella Suiza	1,2%	5
Las Nieves	1,2%	5
Teusaquillo	1,2%	5
Galerías	1,2%	5
Rosales	1,0%	4
Bochica	1,0%	4
Mazurén	1,0%	4
Álamos Norte	1,0%	4
Rafael Núñez	1,0%	4
Nicolas De Federman	1,0%	4
Chicó	1,0%	4
Pasadena	1,0%	4
Pontevedra	1,0%	4
Macarena	1,0%	4
San Antonio Norte	0,7%	3
Chapinero Central	0,7%	3
Villa Del Río	0,7%	3
Hayuelos	0,7%	3
Salitre	0,7%	3
La Soledad	0,7%	3
Villa Del Prado	0,7%	3
Acevedo Tejada	0,7%	3
Centro	0,7%	3
Paulo VI	0,7%	3
Veracruz	0,5%	2
Chicó Navarra	0,5%	2
San Cipriano	0,5%	2

El Retiro	0,5%	2
Tabora	0,5%	2
Marly	0,5%	2
Ciudadela Colsubsidio	0,5%	2
Belalcázar	0,5%	2
San Jose De Spring	0,5%	2
Milenta	0,5%	2
Suba	0,5%	2
Mirandela	0,5%	2
Tintal	0,5%	2
Antiguo Country	0,5%	2
Britalia Norte	0,5%	2
Fátima	0,5%	2
La Laguna	0,5%	2
Niza	0,5%	2
San Diego	0,5%	2
Nuevo Country	0,5%	2
San Luis	0,5%	2
Centro Internacional	0,5%	2
Santa Paula	0,5%	2
Bosa	0,5%	2
Sucre	0,5%	2
Bella Vista	0,5%	2
Ciudad Montes	0,5%	2
Puente Largo	0,5%	2
Urbanización Santa Lucía De Alsacia	0,5%	2
Asunción	0,5%	2
Cunday	0,5%	2
Bosque Calderón	0,5%	2
Villa Luz	0,5%	2
Bolivia	0,5%	2
Mandalay	0,5%	2
Vereda Canelón, Cajicá	0,2%	1
San Vicente	0,2%	1
Candelaria	0,2%	1
Estrella Norte	0,2%	1
Soacha	0,2%	1



SECRETARÍA EJECUTIVA

Carimagua	0,2%	1
Española III Etapa	0,2%	1
Ferro Caja	0,2%	1
San Fernando	0,2%	1
Floralia	0,2%	1
Santa Mónica Norte	0,2%	1
Fontibón Refugio	0,2%	1
Tibabita	0,2%	1
Casalinda Del Tunal	0,2%	1
El Recuerdo	0,2%	1
Germania	0,2%	1
Rincón De Santa Fe - Soacha	0,2%	1
Gilmar	0,2%	1
Ciudad Verde	0,2%	1
Granada Norte	0,2%	1
Colina Campestre	0,2%	1
Gustavo Restrepo	0,2%	1
Santa Helena Baviera	0,2%	1
Casco Antiguo	0,2%	1
Santa Teresita	0,2%	1
Hipotecho	0,2%	1
Contador	0,2%	1
Hogares Soacha	0,2%	1
Usaquén	0,2%	1
Julio Flores	0,2%	1
Vereda San José	0,2%	1
La Calera, Cundinamarca	0,2%	1
Villas De Granada	0,2%	1
La Calleja	0,2%	1
Ricaurte	0,2%	1
La Campiña	0,2%	1
Roma	0,2%	1
La Capuchina - Centro	0,2%	1
Salitre Plaza	0,2%	1
La Carola	0,2%	1
Class Roma	0,2%	1
La Carolina	0,2%	1

San Joaquin	0,2%	1
La Castellana	0,2%	1
San Mateo	0,2%	1
La Esmeralda	0,2%	1
Santa Barbara Occidental	0,2%	1
Castellana	0,2%	1
Santa Margarita	0,2%	1
La Macarena	0,2%	1
Santa Rosa	0,2%	1
La Magdalena	0,2%	1
Simón Bolívar	0,2%	1
Banco Central	0,2%	1
Condominio La Floresta	0,2%	1
La Soledad Norte	0,2%	1
Terreros	0,2%	1
La Uribe	0,2%	1
El Batán	0,2%	1
Lagos De Córdoba	0,2%	1
Veraguas	0,2%	1
Las Ferias	0,2%	1
Vereda El Diamante	0,2%	1
Cataluña	0,2%	1
Villa Carolina - Neiva (Huila)	0,2%	1
Lisboa	0,2%	1
Capellanía	0,2%	1
Los Periodistas (Popayán)	0,2%	1
Villemar	0,2%	1
Bogotá	0,2%	1
Ciudad Jardín Norte	0,2%	1
Madrid Cundinamarca	0,2%	1
Rincón De Chicó	0,2%	1
Magdalena	0,2%	1
Rincón Del Chico	0,2%	1
Cedro Golf	0,2%	1
Campiña De Suba	0,2%	1
Centenario	0,2%	1
Salitre El Greco	0,2%	1



SECRETARÍA EJECUTIVA

Marsella	0,2%	1
Salitre Reservado	0,2%	1
Barrio Calazanz - Medellín	0,2%	1
Candelaria Centro	0,2%	1
Metrópolis	0,2%	1
San Felipe	0,2%	1
Altos De Los Robles	0,2%	1
San Francisco	0,2%	1
Centro Nariño	0,2%	1
San José De Prado	0,2%	1
Cerezos	0,2%	1
Compartir	0,2%	1
Modelo Norte	0,2%	1
San Miguel	0,2%	1
Multicentro	0,2%	1
Comuneros	0,2%	1
Arborizadora Baja	0,2%	1
Santa Bibiana	0,2%	1
Bosque Popular	0,2%	1
Santa Librada	0,2%	1
Normandía	0,2%	1
Santa Maria Del Campo	0,2%	1
Nueva Castilla	0,2%	1
Concepción	0,2%	1
Nueva Granada	0,2%	1
Santa Teresa	0,2%	1
Boyacá Real	0,2%	1
Santo Domingo	0,2%	1
Parque Central Bavaria	0,2%	1
Sinaí	0,2%	1
Andes Norte	0,2%	1
Solar De Suba	0,2%	1
Patio Bonito	0,2%	1
Subachoque	0,2%	1
Patria	0,2%	1
Corferias	0,2%	1
Calasanz	0,2%	1

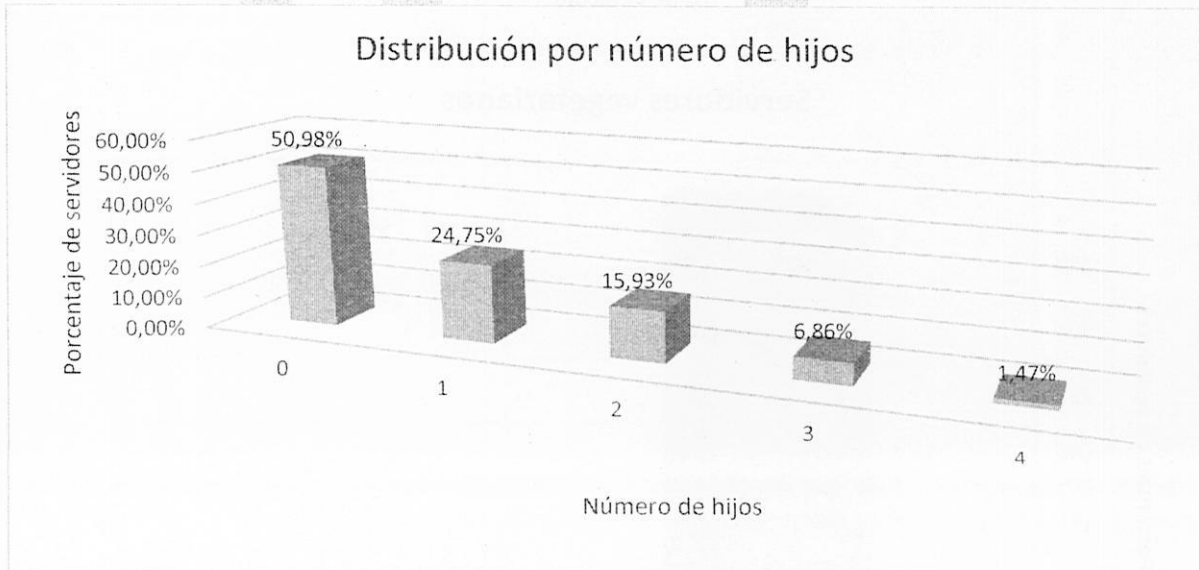
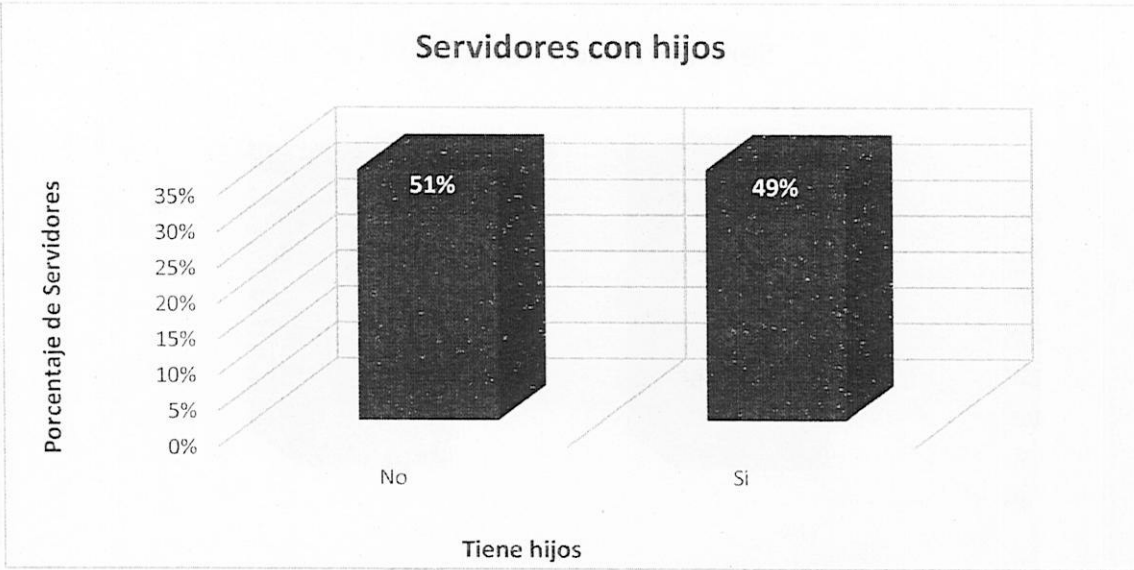
Candelaria La Nueva	0,2%	1
Perdomo	0,2%	1
Timiza	0,2%	1
Chicó Norte	0,2%	1
El Castillo	0,2%	1
Portales Del Norte	0,2%	1
El Cortijo	0,2%	1
Porvenir	0,2%	1
Vereda Bojacá	0,2%	1
Pradera Norte	0,2%	1
Vereda Cerca De Piedra	0,2%	1
Prado Veraniego	0,2%	1
Vereda Parcelas	0,2%	1
Chicó Reservado	0,2%	1
Villa Alsacia	0,2%	1
Quesada	0,2%	1
El Poblado - Quibdó	0,2%	1
Quindío	0,2%	1
Villa Diana	0,2%	1
Quinta Camacho	0,2%	1
Villas De Alcalá	0,2%	1
Ciudad Alsacia	0,2%	1
Villas De Madrigal	0,2%	1
Quintanares	0,2%	1
Zipaquirá	0,2%	1
Quintas Del Sur	0,2%	1
Quiroga	0,2%	1
<b>Total General</b>	<b>100,0%</b>	<b>408</b>

Distribución por localidad		
Localidad	Porcentaje	Frecuencia
Chapinero	19,9%	81
Usaquén	12,7%	52
Teusaquillo	12,3%	50
Suba	11,8%	48
Fontibón	7,6%	31
Engativá	7,1%	29

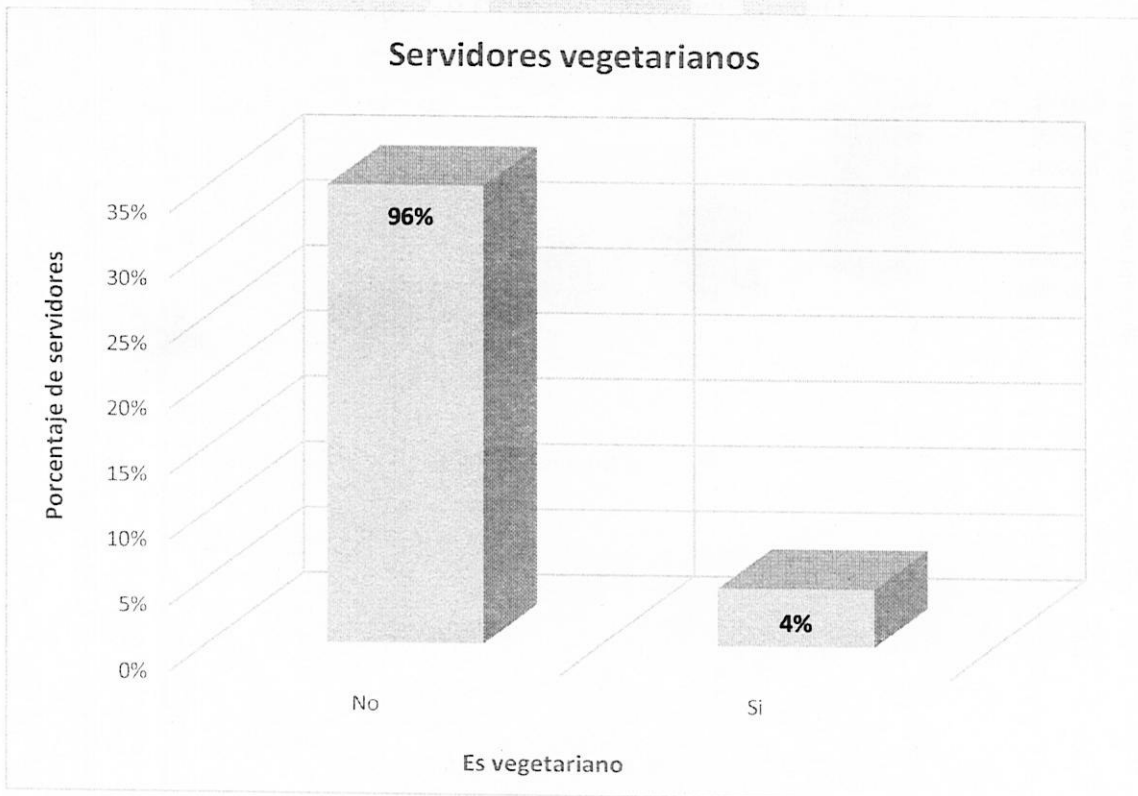
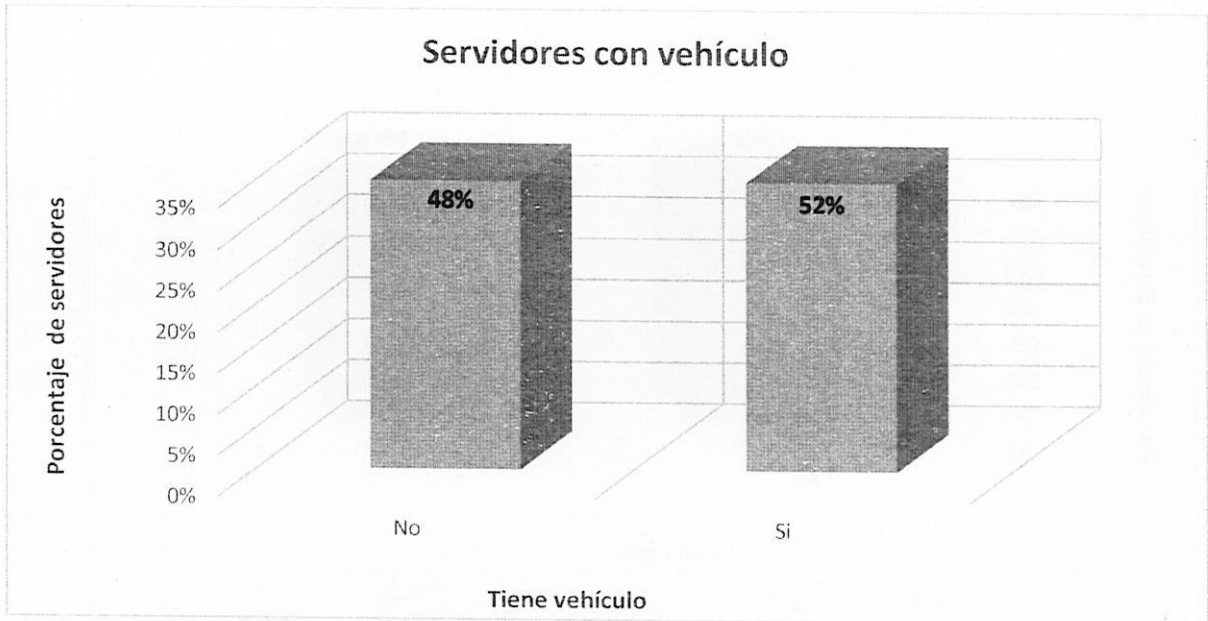


SECRETARÍA EJECUTIVA

Kennedy	6,4%	26
Santa Fe	3,9%	16
Barrios Unidos	2,5%	10
Puente Aranda	1,7%	7
Soacha	1,7%	7
Bosa	1,5%	6
Ciudad Bolívar	1,5%	6
La Candelaria	1,0%	4
Tunjuquito	0,7%	3
Florida Blanca	0,5%	2
Chía	0,5%	2
La Calera	0,5%	2
Rafael Uribe Uribe	0,5%	2
Florencia	0,5%	2
Zipaquirá	0,5%	2
Los Mártires	0,2%	1
Bucaramanga	0,2%	1
Bogotá	0,2%	1
Mosquera	0,2%	1
Cajicá	0,2%	1
Neiva	0,2%	1
Barranquilla	0,2%	1
Pasto	0,2%	1
Sincelejo	0,2%	1
Popayán	0,2%	1
Soledad	0,2%	1
Cota	0,2%	1
Subachoque	0,2%	1
Quibdó	0,2%	1
Usme	0,2%	1
Funza	0,2%	1
Medellín	0,2%	1
San Cristóbal	0,2%	1
Madrid	0,2%	1
Manizales	0,2%	1
<b>Total general</b>	<b>100,0%</b>	<b>408</b>





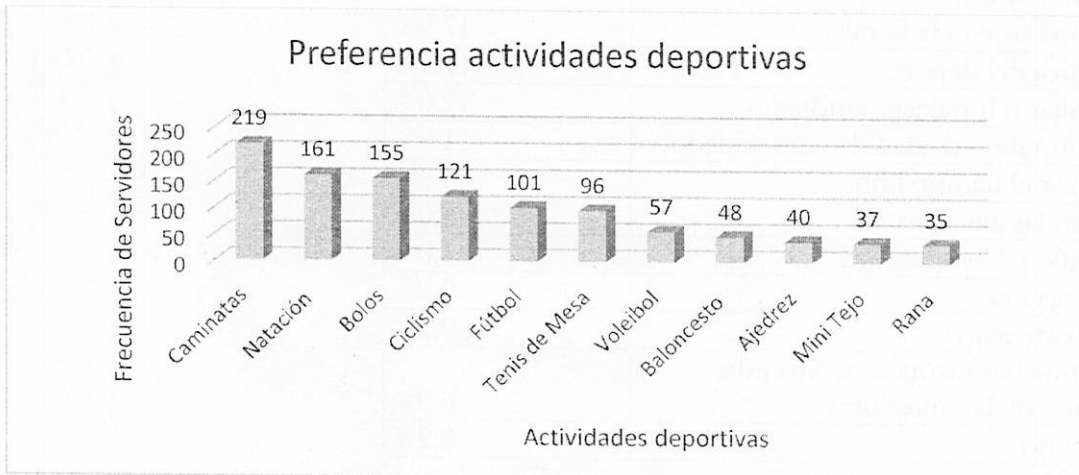


MOTIVOS PARA PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR	
Disminuir estrés	31,4%
Compartir con la familia	17,9%
Práctica del deporte	17,6%
Ampliar o fortalecer amistades	12,0%
Práctica de actividad de autocuidado	11,3%
Utilizar el tiempo libre	5,9%
Todas las anteriores.	2,0%
Desafío y Competición	1,0%
Distracción	0,2%
No participaría	0,2%
Por muchas razones, incluyendo algunas de las anteriores	0,2%
Ninguno	0,2%

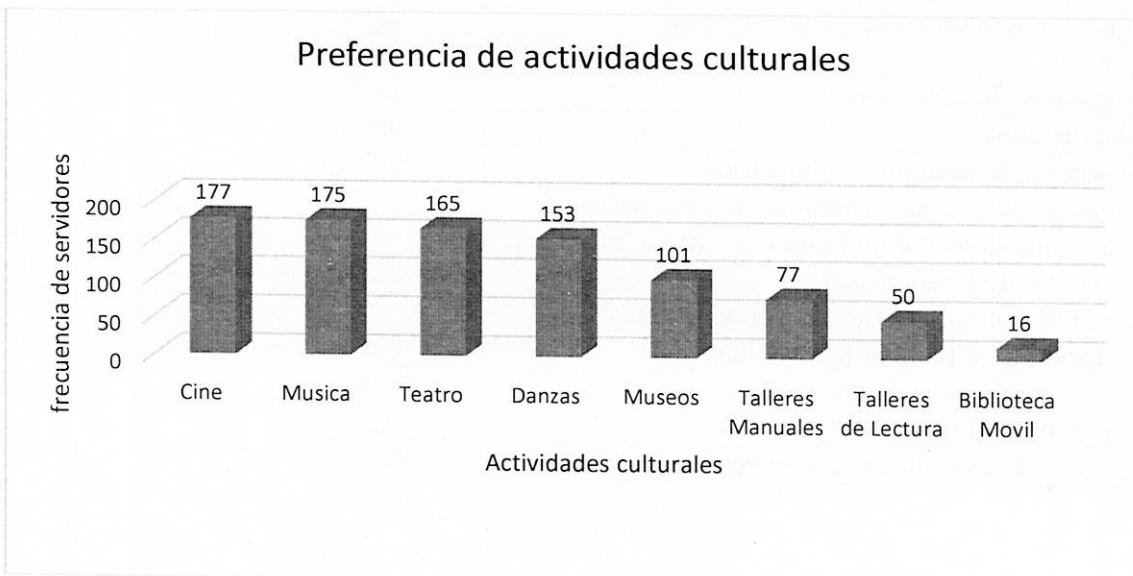
Motivos para no participar en las actividades de bienestar	
Falta de tiempo	53,9%
Alta Carga laboral	25,7%
Las actividades no son de su gusto	13,7%
Su jefe inmediato no le da autorización	2,0%
N/A	1,5%
Ninguno de los anteriores	1,0%
Falta de interés	0,5%
No son implementados en territorio	0,5%
Ya que pueden estar programadas en espacios de tiempo que dedico a mi familia y/o mis actividades personales de esparcimiento	0,2%
El evento no es comunicado con suficiente antelación para planear la asistencia	0,2%
Buscaría la manera de participar	0,2%
Disponibilidad horaria	0,2%
Depende de la fecha en que se realice la actividad	0,2%

**ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2019**

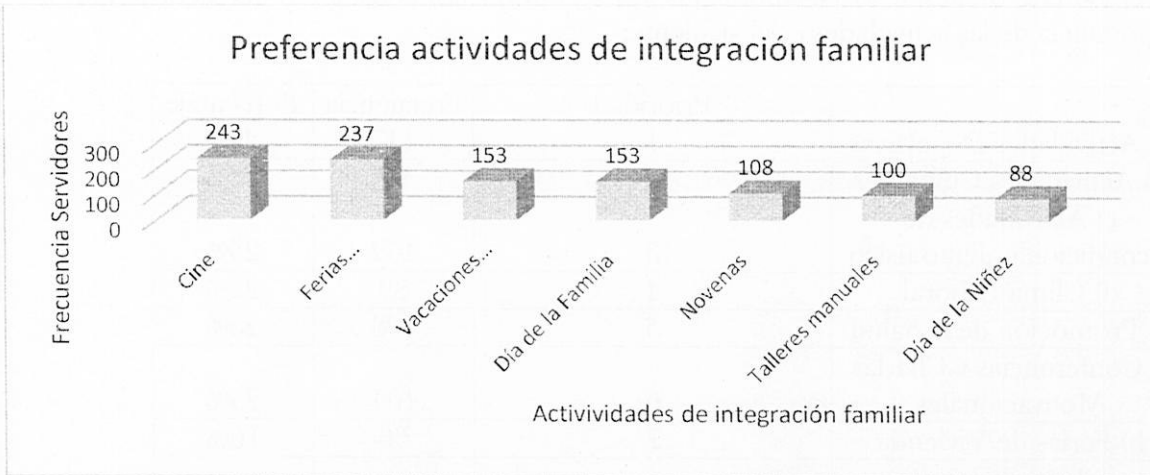
Respecto a las actividades que los (as) servidores (as) les gustaría participar son:



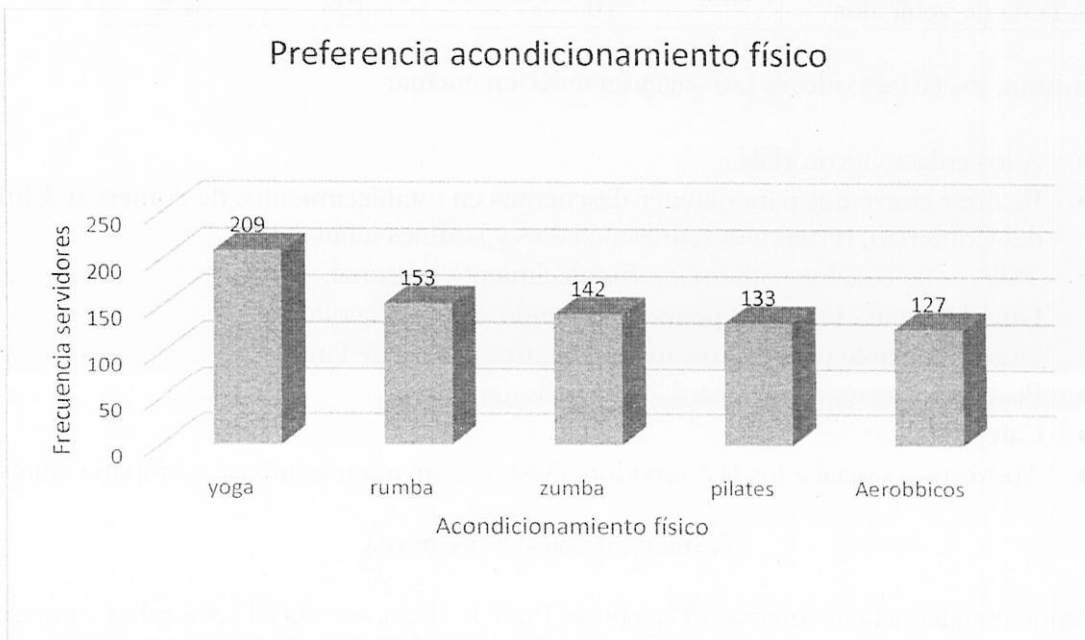
Otras actividades deportivas propuestas son: **Billar**, artes marciales, yoga, running, culinaria e idiomas, microfútbol, fútbol sala, fútbol 5, carreras de 10 k, triatlón, tenis, tejo, taekwondo, atletismo, gimnasio, karts, polo, golf, zumba- pilates, aeróbicos, domino, baile, patinaje, escalada en roca, bungee jumping, crossfit, bolirana, squash y play station fifa 19.



Otras actividades culturales propuestas son: lectura de poesía, taller de fotografía, cocina, conciertos, conversatorios y congresos.



Los (as) servidores(as) sugieren las siguientes actividades: Día de las mascotas, talleres de lectura y fiesta de fin de año.



A los (as) servidores (as) también les gustaría participar en: Gimnasio, Entrenamiento físico y funcional, Correr, Levantamiento de pesas, Clases de baile,

Insanity, Kickboxing, TRX, Spinning, Crossfit, Acroyoga, Taewo y Body combat.

En el Plan de Bienestar social laboral, los (as) servidores (as) consideran que el orden de importancia de las actividades es el siguiente:

	Prioridad	Frecuencia	Porcentaje
a) Actividades Deportivas	1	117	29%
b) Actividades Culturales	2	92	23%
c) Actividades de Acondicionamiento físico	3	102	25%
d) Clima Laboral	4	89	22%
e) Promoción de la Salud	5	108	26%
f) Conferencias y Charlas Motivacionales	6	104	25%
h) Ferias de Vivienda	7	66	16%
i) Actividades de Integración Familiar	8	69	17%
g) Prepensionados	9	80	20%
j) Feria de vehículos	10	128	31%

34

Así mismo, los (as) servidores (as) sugieren tener en cuenta:

- A los enlaces territoriales
- Realizar convenios para obtener descuentos en establecimientos de comercio, Club del Comercio, restaurantes, universidades y jardines infantiles
- Talleres de coaching, idiomas y fortalecimiento personal.
- Guardería para los niños pequeños cuando vienen a la oficina
- Horario flexible para las (os) madres/padres cabeza de familia
- Proporcionar uniformes para los torneos deportivos
- Cafetería
- Apoyo psicosocial a los (as) servidores (as) que atienden víctimas y comparecientes.

### 7. Intervención del programa

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

## 7.1 Área de calidad de vida laboral

Esta área busca promover un clima laboral satisfactorio, brindándole al (las) servidor (as) estrategias para mejorar el rendimiento laboral, productividad y las relaciones interpersonales.

### 7.1.1 Clima y cultura organizacional

- Medición del clima y cultura organizacional, para establecer las estrategias adecuadas para el fortalecer las relaciones laborales y el trabajo en equipo.
- Desarrollar actividades orientadas a promover y fortalecer el clima organizacional y el código de integridad.

### 7.1.2 Salario emocional

Es la remuneración no económica, por medio de la cual se fomenta la calidad de vida de los(as) servidores (as), a través de beneficios que ayudan a satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales.

35

#### 7.1.2.1 Tiempo Flexible por Maternidad

Las servidoras una vez finalizadas la licencia de maternidad de ley, podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.

#### 7.1.2.2 Jornadas Laborales Continua

En fechas como día sin carro y sin moto, día los niños (31 de octubre), 24 de diciembre y 31 de diciembre, entre otros; se podrá tener jornada laboral continua.

#### 7.1.2.3 Cumpleaños

Envío de tarjeta virtual personalizada en la fecha de cumpleaños.

### 7.1.3 Preparación de pre pensionados

- Actividades para preparar a los (as) servidores (as) que están próximos a cumplir su edad de pensión.

#### 7.1.4 Sala amiga de la familia lactante

- Implementar la Sala amiga de la familia lactante teniendo en cuenta la normatividad vigente
- Reglamentar el uso de la Sala amiga de la familia lactante para garantizar el buen funcionamiento de la misma.

#### 7.1.5 Incentivo del uso de la bicicleta

- Los (as) servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
- Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
- Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
- Los (as) beneficiarios (as) del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.
- El jefe inmediato deberá certificar por medio de oficio dirigido a la Subdirección de Talento Humano, con los soportes correspondientes el cumplimiento de este beneficio y la fecha y jornada en la que se hará uso del mismo.

36

### 7.2 Área de protección y servicios sociales

En esta área atenderá las necesidades de protección, recreación, cultura, deporte y aprendizaje del servidor (a) y su grupo familiar.

#### 7.2.1 Actividades deportivas

- Torneo interno de deportes: Fútbol (femenino y masculino) y bolos
- Participación en los Juegos de la función pública
- Caminatas ecológicas

#### 7.2.2 Actividades recreativas

- Práctica de Yoga
- Vacaciones recreativas para los hijos de los (as) servidores (as) con edades comprendidas entre los 7 a los 13 años.
- Ludopausas en la jornada laboral, una vez al mes.

- Día de las mascotas

### 7.2.3 Actividades Culturales

- Eventos de integración en fechas especiales: conmemoración del día de la mujer, día del conductor, día del servidor público, aniversario de la JEP, día de la familia y encendido del árbol de navidad.
- Semana cultural
- Actividades de integración familiar - Cine Familiar
- Actividad de cierre de año.

### 7.3 Promoción y prevención de salud

- Tamizaje oral
- Tamizaje Visual
- Semana de la Salud
- Ludopausas
- Visitas de promotores EPS, planes complementarios y Medicina prepagada

37

### 7.4 Promoción de programas de vivienda y vehículo

- Programas de vivienda a través del Fondo Nacional del Ahorro, la Caja de Compensación y entidades externas.
- Taller sobre finanzas personales
- Feria de vivienda
- Feria de vehículo
- Visitas de Davivienda, Bancolombia, Confiar, Juriscoop, Sura, FNA y Compensar

### 7.5 Actividades de formación

- Taller de manualidades
- Taller de cocina
- Taller de música



### 8. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral 2019 se realizará de acuerdo a la evaluación de las actividades de bienestar desarrolladas y con los siguientes indicadores:

Indicador	Fórmula del Indicador	Tipo
Participación en el Plan de Bienestar Social Laboral	No. de servidores participantes/No. total de servidores * 100	Eficacia
Porcentaje de cumplimiento del plan de bienestar social laboral	No. De actividades realizadas/No. De actividades programadas en el plan de bienestar social * 100	Eficacia

### 9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2019



