



La seguridad
es de todos

Mindefensa



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

2022

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL**



Secretaria General – Grupo de Talento Humano



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE	4
4. MARCO NORMATIVO.....	4
5. RESPONSABLES.....	5
6. DEFINICIONES.....	6
7. DESARROLLO DEL PLAN	6
7.1 EJES FUNDAMENTALES	7
7.2 ACTIVIDADES	9
8. PRESUPUESTO	11
9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	11
9.1. INDICADORES.....	11
10. ANEXOS.....	12



1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y se convierte en el principal factor que facilita la gestión y la obtención de logros y objetivos, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, a través de la Secretaría General, genera el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 con el fin de promover la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, fortalecer la cultura organizacional, generar motivación y un ambiente propicio que se traduce en mayor eficiencia en el desempeño de las funciones y el logro de objetivos de la Unidad.

La construcción del Plan se basa en los lineamientos que se establecen para las entidades del sector público en el Decreto 1567 de 1998 “por el cual se crea el sistema de estímulos”, y el Decreto 1083 de 2015 que indica que las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus colaboradores; así como, el Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022 “Servidores saludables, Entidades sostenibles”.

Así mismo, cabe destacar que la situación de incertidumbre a causa de la pandemia ha llevado a la Entidad a reorientar actividades que permitan ofrecer bienestar a los servidores en sus hogares, de manera virtual, teniendo en cuenta el impacto que genera en el servidor tanto a nivel laboral como personal.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer e implementar estrategias para el desarrollo integral y la calidad de vida del talento humano en la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, a través de la ejecución de actividades que permitan incentivar el desempeño laboral, mejorando el bienestar y fortaleciendo la identidad de cada uno, encaminando de igual forma la motivación y satisfacción de los servidores, generando espacios de hábitos saludables, integración familiar y recreación, originando un aprendizaje autónomo en la cultura organizacional desarrollando valores fundamentales en el entorno laboral.



2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.2.1 Establecer y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Unidad, con el fin de que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.

2.2.2 Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.

2.2.3 Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022, está dirigido a todos los servidores de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial y fue elaborado a partir del informe de actividades de bienestar año 2021 (ver anexo 2).

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022 en sus diferentes estrategias, los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial y su núcleo familiar directo (cónyuge o compañero permanente e hijos) y para los servidores solteros con su núcleo familiar directo (padres y hermanos hasta los 23 años, con excepción de los hermanos en cualquier edad que presenten discapacidad o capacidad física disminuida que les impida trabajar).

4. MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	489	1998	"(...) El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la



			Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.
Ley	909	2004	"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores 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 Ley	1567	1998	"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, en su artículo 16, literal e), se establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.
Decreto Ley	091	2007	"Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”. en el capítulo VII, en sus artículos 70 y 71, establece el deber de adoptar programas de inducción por el jefe del órgano o por quien este delegue y los parámetros generales de los programas de estímulos, bienestar y capacitación, dirigidos a los servidores públicos del sector defensa.
Decreto	1083	2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.” en el artículo 2.2.10.5 establece que “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera”, y en su artículo 2.2.10.1 que “las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

5. RESPONSABLES

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, tiene la responsabilidad del desarrollo de las actividades previstas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022 y su Plan de Trabajo Anual.



6. DEFINICIONES

- **BIENESTAR LABORAL:** Los planes o programas de bienestar social e incentivos son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, 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 servidor con el servicio de la Entidad.
- **CALENDARIO ESCOLAR:** Período lectivo que fijan las administraciones educativas y que debe comprender un mínimo de 175 días para las enseñanzas obligatorias. Se divide en dos periodos A, de febrero a noviembre y B, de agosto a junio.
- **INCENTIVO:** Los incentivos son aquello que impulsa a las personas a mejorar en ciertas tareas o aspectos. Se puede considerar como un beneficio tras alcanzar una meta. Por tanto, un incentivo es algo que motiva a una persona para hacer mejor y más rápido una tarea concreta, mejorando su rendimiento
- **PERIODOS UNIVERSITARIOS:** El año académico suele dividirse en uno o varios periodos, los periodos son nombrados según su duración, un periodo de seis meses es llamado semestre, un periodo de cuatro meses, cuatrimestre, un periodo de tres meses, trimestre, un periodo de dos meses, bimestre.

7. DESARROLLO DEL PLAN

"(...) Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales" promulgado en la Ley 909 de 2004, teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades; en cumplimiento de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y en dirección al objetivo principal del Departamento Administrativo de la Función Pública la cual mediante el Programa Nacional de Bienestar *"Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022"*. Establecen la estructura general para desarrollar los ejes y estrategias para los planes de bienestar institucionales de las entidades publicas

Dado lo anterior, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, el Grupo de Talento Humano estructura el presente Plan de Bienestar Social e



Incentivos 2022, enmarcado en cinco ejes y nueve estrategias a saber, las cuales se detallan a continuación:

7.1 EJES FUNDAMENTALES

EJE	ESTRATEGIA	OBJETIVO
<p>PROYECTO DE VIDA</p> <p><i>"Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés."</i></p>	<p>SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</p>	<p>Gestionar y difundir estrategias que otorguen beneficios a los servidores, en vivienda, turismo, etc., ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Caja Honor, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites y la información pertinente.</p>
	<p>PREPARACIÓN PARA EL RETIRO</p>	<p>Ejecutar actividades que otorguen una preparación óptima hacia un nuevo estilo de vida mediante alternativas ocupacionales y creación de proyectos.</p>
	<p>EDUCACIÓN PARA EL SERVIDOR Y LA FAMILIA</p>	<p>Apoyo económico destinado exclusivamente para sufragar los gastos de educación de los servidores públicos o su familia; que prestan sus servicios en la UAEJPMP.</p>
<p>ENLACES DE INTEGRIDAD</p> <p><i>"Promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de la Unidad"</i></p>	<p>EVENTOS INSTITUCIONALES O FECHAS ESPECIALES</p>	<p>Realizar actividades de reconocimiento que permitan desarrollar y estimular la integración, solidaridad y creatividad en los servidores, así como la reafirmación de valores éticos, morales e institucionales.</p>
	<p>RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS</p>	<p>Para estimular a quienes se caracterizan por su amor a la Institución, traducido en sobresalientes servicios personales y profesionales en ejercicio o apoyo de la función que cumple la UAEJPMP.</p>
	<p>CONVIVENCIA INSTITUCIONAL</p>	<p>Promover la inclusión, diversidad y equidad.</p>



EJE	ESTRATEGIA	OBJETIVO
<p>SALUD MENTAL</p> <p><i>“Pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial”</i></p>	<p>SALARIO EMOCIONAL</p>	<p>Incentivo adicional al aspecto económico, que se otorga a los funcionarios, a fin de hacer más agradable la jornada laboral, mejorar su calidad de vida y la percepción acerca de su relación con la UAEJPMP.</p>
<p>VITALIDAD</p> <p><i>“Desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.”</i></p>	<p>ENTORNO LABORAL SALUDABLE</p>	<p>Promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los servidores de la UAEJPMP y sus familias mediante el fomento de la cultura y el uso del tiempo libre como espacio de crecimiento personal y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.</p>
<p>AMBIENTE SEGURO</p> <p><i>“Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos postpandemia (SG-SST)”</i></p>	<p>ENTORNO LABORAL SEGURO</p>	<p>Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>



7.2 IMPLEMENTACION DE ACTIVIDADES

A continuación, se presenta el cronograma de actividades que se plantean para el cumplimiento de cada uno de los ejes y estrategias:

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN
PROYECTO DE VIDA	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	1. Feria Interinstitucional de turismo, vivienda, beneficios de los servicios de la Caja de Compensación Familiar (modalidad virtual y/o presencial)	I y II Semestre
	PREPARACIÓN PARA EL RETIRO	2. Actividades de ocupación del tiempo libre para la preparación al cambio de estilo de vida.	I y II Semestre
	EDUCACIÓN PARA EL SERVIDOR Y LA FAMILIA	3. Apoyos educativos en Educación Superior para el funcionario y apoyos educativos en Educación Especial, Preescolar, Básica Primaria y Secundaria para los hijos(as) previa aprobación del Comité de Bienestar Social e Incentivos.	I y II Semestre
ENLACES DE INTEGRIDAD	EVENTOS INSTITUCIONALES O FECHAS ESPECIALES	4. Día de la Mujer - Actividad en modalidad virtual	Marzo
		5. Día Recreativo Familiar virtual o presencial	Mayo
		6. Vacaciones recreativas en modalidad virtual o presencial	Octubre
		7. Celebración día de la Justicia Penal Militar y Policial	Agosto
		8. Celebración día de disfraces	Octubre
		9. Integración de fin de año para servidores y su familia en modalidad presencial o virtual	Diciembre
		10. Encuentros Navideños - actividades en el marco decembrino en modalidad virtual o presencial	Diciembre
		11. Actividades de bienestar emocional y espiritual	I y II Semestre
	RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	12. Reconocimiento anual para los funcionarios de la UAEJPMP mediante el otorgamiento del Distintivo de la UAEJPMP, Distintivo de la Escuela de la UAEJPMP y el Otorgamiento de la Medalla Militar de servicios distinguidos de la Justicia Penal Militar.	II Semestre



EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN
		13. Celebración de Cumpleaños	I y II Semestre
	CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	14. Homenaje a los valores	I y II Semestre
SALUD MENTAL	SALARIO EMOCIONAL	15. Permiso por Cumpleaños	I y II Semestre
		16. Permiso para funcionarios ubicados en despachos con limitaciones para el acceso o desplazamiento seguro	I y II Semestre
		17. Descanso Compensado para Semana Santa	Semana Santa
		18. Descanso Compensado para festividades de fin de año	Diciembre
VITALIDAD	ENTORNO LABORAL SALUDABLE	19. Recreación en Familia virtual (clases de yoga, pilates, sesiones de danza, etc...)	Abril - Mayo y Junio
		20. Campeonato institucional	Noviembre
		21. Agenda Cultural Semestral (obra de teatro - stand up comedy - musical, entre otros) en plataforma virtual	I y II Semestre
		22. Al sillón - Cine en Familia- (Netflix, Amazon, Disney +, etc.,.)	Septiembre
		23. Jornadas de promoción y prevención en salud - por los canales de comunicación (Página- correo) en modalidad de talleres, charlas y publicaciones de tips saludables.	I y II Semestre
		24. Cursos de Capacitación en Desarrollo Personal y Calidad de Vida	I y II Semestre
AMBIENTE SEGURO	ENTORNO LABORAL SEGURO	25. Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección.	I y II Semestre
<p>** Las actividades 3,12,16,17 deberán estar soportadas por el acto administrativo que avale el presente documento y deberán estar bajo la supervisión del Comité de Bienestar Social e Incentivos.</p>			



8. PRESUPUESTO

La inversión de este Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022, será financiada con el presupuesto de los rubros mencionados a continuación:

VIGENCIA	PLAN DE TRABAJO ANUAL	VALOR
2022	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos (Actividades de bienestar)	\$300.000.000,00
2022	Servicios de educación (apoyos educativos)	\$300.000.000,00

9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Con el fin de llevar a cabo la evaluación frente al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022, se realizarán dos (02) evaluaciones para evidenciar el grado de cumplimiento y el nivel de ejecución en el año. Estas se realizarán de la siguiente manera:

- La primera evaluación será realizada por el encargado del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 del Grupo de Talento Humano, en el mes de julio, a través del cálculo del indicador mencionado en el siguiente numeral, evaluando el cronograma de actividades y estableciendo el porcentaje parcial de cumplimiento, así como las acciones de mejora que den lugar e incluirlas en la siguiente vigencia.
- La segunda evaluación será realizada por el encargado del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 del Grupo de Talento Humano, en el mes de diciembre, a través del cálculo del indicador mencionado en el siguiente numeral, evaluando el cronograma de actividades y estableciendo el porcentaje parcial de cumplimiento, así como las acciones de mejora que den lugar e incluirlas en la siguiente vigencia.

9.1. INDICADORES

Porcentaje de ejecución:
$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de Actividades Ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ de Actividades Programadas}}$$

Este indicador medirá el cumplimiento del presente Plan a través del resultado del siguiente indicador, para el cual la meta es 100%.



10. ANEXOS

- Anexo 1 Plan de Trabajo Anual de Bienestar Social e incentivos de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial 2022.
- Informe de Actividades de Bienestar, año 2021.

Elaborado por:

Juliana Luzina Sánchez Fernández
Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa

Revisado por:

Luz Edith Ochoa Tabares
Coordinadora Grupo de
Talento Humano

Norma Clarena Guayara Barreto
Secretaria General

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	10/06/2022 2	Sesión 3 Extraordinaria Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Elaboración del plan V1.