



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2023

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

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.....	6
6. DEFINICIONES.....	6
7. DESARROLLO DEL PLAN.....	7
7.1. Diagnóstico	7
7.2. Estrategias por eje.....	7
7.3. Actividades por estrategia.....	8
8. PRESUPUESTO	10
9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	11
9.1. INDICADORES.....	11



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 2023 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 en 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”*.

Los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades del año 2022, propone generar nuevos retos, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano de la Unidad. Por lo anterior, el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General presenta el Plan Institucional para la vigencia 2023, el cual busca, mediante la adopción y ejecución de las actividades planteadas, fortalecer los ejes propuestos.

2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar programas y actividades en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos al servicio a la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial y sus familias, a través de espacios de esparcimiento, integración y desarrollo integral, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento profesional y personal.



2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.2.1 Diseñar y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los funcionarios al servicio de la JPMP, 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 Entidad.

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 2023, está dirigido a todos los servidores de la JPMP y su núcleo familiar directo (cónyuge o compañero(a) permanente e hijos) y para los servidores solteros con su núcleo familiar directo (padres), quienes serán beneficiarios de los programas, estrategias y actividades establecidas para la vigencia.

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	734	2002	"Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público (...)



Tipo de Norma	NÚMERO	AÑO	Descripción – Epígrafe
			<p>4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.</p> <p>5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.</p>
Ley	909	2004	<p>Artículo 36. Parágrafo: “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”.</p>
Ley	1960	2019	<p>Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.</p>
Decreto Ley	1567	1998	<p>“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.</p>
Decreto Ley	091	2007	<p>“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.</p>
Decreto	1083	2015	<p>“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</p>



Tipo de Norma	NÚMERO	AÑO	Descripción – Epígrafe
			social”.
N/A	N/A	2020	Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022 “ <i>Servidores saludables, Entidades sostenibles</i> ”. - Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
N/A	Versión 4	2021	Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. - Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

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 2023.

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

7.1. Diagnóstico

"(...) 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 públicas.

Se busca fortalecer los ejes centrales que se trabajaron en la vigencia 2022 el objetivo es continuar manejando la relación armónica entre las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo; adaptándonos a los 5 ejes que hacen posible una integridad direccionada a la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.

Gracias a los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción general es importante seguir adoptando sus ejes centrales, pero es de aclarar que según la detección de necesidades que surgió de la aplicación de la encuesta general, se busca fortalecer con actividades y estrategias cada eje, todo esto con el fin de mejorar la calidad de vida y bienestar de los funcionarios y sus familias.

7.2. Estrategias por eje

Cada eje de intervención dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos define un bosquejo de actividades a implementar durante la vigencia 2023, a continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje, los cuales se podrán aplicar al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, así:



Eje	Estrategia	Objetivo
PROYECTO DE VIDA	Seguridad Social Integral	Promover planes para la adquisición de vivienda y turismo por medio de ferias de servicio.
		Promover actividades que permitan orientar y programar el retiro laboral de los funcionarios en edad prepensional.
		Invitar a compensar a ofrecer su portafolio de servicios dirigido a los servidores públicos y sus familias, como los cursos libres de salud y recreación.
ENLACES DE INTEGRIDAD	Eventos Institucionales o Fechas Especiales	Reconocimiento para los funcionarios en el marco del Código de Ética e Integridad. Celebración día de la Familia dos veces al año Vacaciones Recreativas Niños
	Reconocimiento e Incentivos	
	Convivencia Institucional	
SALUD MENTAL	Clima Laboral	Aplicar el instrumento (que está en construcción), para medir el clima laboral, que nos permita conocer las necesidades insatisfechas, bajo diferentes variables que, una vez tabuladas, serán el insumo para realizar acciones de mejora e intervención Institucional que permitan trabajar por el mejoramiento del clima organizacional y aportar significativamente al desarrollo de los servidores públicos de la Unidad.
VITALIDAD	Entorno Laboral Saludable	Involucrar a entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc.
		Fomentar actividades que atiendan a las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable, esto realizado por medio Campañas de salud.

7.3. Actividades por estrategia

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	Programación	
PROYECTO DE VIDA	Seguridad Social Integral	1. Realizar 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. Realizar actividades de ocupación del tiempo libre para la preparación al cambio de estilo de vida.	II Semestre	
	Educación Para el Servidor y la Familia	3. Entregar los 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. Celebrar el Día de la Mujer - Actividad Presencial.	Marzo	
		5. Celebrar el Día del Hombre - Actividad Presencial.	Marzo	
		6. Celebrar el Día del Niño - Actividad Presencial.	Abril	
		7. Celebrar el Día de la Madre - Actividad Presencial.	Mayo	
		8. Celebrar el Día del Padre - Actividad Presencial.	Junio	
		8. Celebrar el Día de la Familia virtual o presencial.	II semestre	
		10. Realizar vacaciones recreativas en modalidad virtual o presencial.	II semestre	
		11. Celebrar el Día de la Justicia Penal Militar y Policial.	II semestre	
		12. Celebrar Día de disfraces para funcionarios.	Octubre	
		13. Organizar y realizar integración de fin de año para servidores y su familia en modalidad presencial o virtual.	Diciembre	
		14. Realizar encuentros Navideños - actividades en el marco decembrino en modalidad virtual o presencial.	Diciembre	
		15. Realizar Actividades de bienestar emocional.	II Semestre	
		Reconocimiento e Incentivos	16. Celebración de Cumpleaños.	I y II Semestre
		Cultura Organizacional	17. Participación de las actividades de promoción del código de ética e integridad.	II Semestre
		SALUD MENTAL	Clima Laboral	18. Conceder Permiso por Cumpleaños.
19. Conceder permiso para funcionarios ubicados en despachos con limitaciones para el acceso o desplazamiento seguro.	I y II Semestre			



Eje	Estrategia	Actividades	Programación
		20. Otorgar Descanso Compensado para Semana Santa y fin de año, según disposiciones de la Dirección General.	Semana Santa y diciembre
		21. Publicar información del programa "Servimos" iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.	I y II Semestre
VITALIDAD	Entorno Laboral Saludable	22. Realizar actividades de recreación en Familia virtual (clases de yoga, pilates, sesiones de danza, etc.)	II Semestre
		23. Organizar Campeonato institucional.	II semestre
		24. Realizar actividades de Agenda Cultural Semestral Obra de teatro - stand up comedy - musical, entre otros) en plataforma virtual o presencial.	I y II Semestre
		25. Promoción del uso de la bicicleta.	II Semestre
		25. 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
		26. Realizar actividades del Plan de prepensionados.	II Semestre
AMBIENTE SEGURO	Entorno Laboral Seguro	27. Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección. (caminatas ecológicas).	II Semestre

8. PRESUPUESTO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 se financia con el presupuesto de los rubros mencionados a continuación:

Rubro	Concepto	Valor
A-02-02-02-009-002	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos (Actividades de bienestar)	\$421.301.284,61
A-02-02-02-009-006	Servicios de educación (apoyos educativos)	\$350.000.000,00
Total, Presupuesto 2023		\$ 771.301.284.61



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 2023, se realizarán dos (02) seguimientos para evidenciar el grado de avance y cumplimiento en el año. Éstas se realizarán de la siguiente manera:

- El primer seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 la realizará el equipo del Grupo de Talento Humano en el mes de julio, a través del cálculo de los indicadores mencionados en el siguiente numeral, revisando la ejecución de actividades y estableciendo el porcentaje parcial de cumplimiento. Este seguimiento permitirá identificar acciones de mejora o alternativas que conlleven al cumplimiento en la vigencia.
- El segundo seguimiento y evaluación final será realizado por el equipo del Grupo de Talento Humano en el mes de diciembre, a través del cálculo de los indicadores mencionados en el siguiente numeral, valorando el grado de ejecución de actividades de acuerdo con su programación y estableciendo el porcentaje de cumplimiento. Este informe permitirá identificar acciones de mejora para tener en cuenta en el plan de la siguiente vigencia.

9.1. INDICADORES

Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Meta	Frecuencia de medición	Fórmula
Eficacia	Porcentaje de Cumplimiento del Plan.	Mide el porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas sobre las ejecutadas en la vigencia.	100%	Anual	$\frac{N^{\circ} \text{ de Actividades Ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de Actividades Programadas}}$
Eficiencia	Porcentaje de Ejecución de Recursos del Plan.	Mide el porcentaje de ejecución de los recursos asignados para el	100%	Anual	$\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto Asignado}}$
Efectividad	Porcentaje de grado de satisfacción	Mide el grado de satisfacción de los funcionarios que participaron en las actividades ejecutadas del Plan.	90%	Anual	$\frac{N^{\circ} \text{ de encuestas realizadas}}{N^{\circ} \text{ de votos favorables}}$



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	24/05/ 2023	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobación por Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión 3 de 2023.