



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

## JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

Secretaría General-Grupo de Talento Humano



## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. OBJETIVO GENERAL</b> .....	4
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
<b>3. ALCANCE</b> .....	4
<b>4. MARCO NORMATIVO</b> .....	5
<b>5. RESPONSABLES</b> .....	6
<b>6. DEFINICIONES</b> .....	6
<b>7. DESARROLLO DEL PLAN</b> .....	7
7.1 Estrategias por eje y ruta de valor .....	7
<b>8. PRESUPUESTO</b> .....	11
<b>9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN</b> .....	11
<b>10.INDICADORES</b> .....	12
<b>11.REFERENCIAS</b> .....	12

## 1.INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Justicia Penal Militar y Policial, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional.

Teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), concibe al talento humano como el activo más importante de las entidades y lo convierte en el factor que facilita la gestión y la obtención de logros y objetivos, de la Justicia Penal Militar y Policial, la Secretaría General genera el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 con el fin de promover la calidad de vida de los servidores y sus familias, fortalecer la cultura organizacional, generar motivación y un ambiente propicio que se traduzca en mayor eficiencia en el desempeño de las funciones y el logro de objetivos de la Jurisdicción y la Unidad.

La construcción del plan se basa en los lineamientos que se establecen para las entidades del sector público, a partir del Decreto 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sistema de estímulos"*, y en el Decreto 1083 de 2015, en el cual se indica que las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus colaboradores.

Los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades del año 2023, impone nuevos retos, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y la participación de los funcionarios.

Por lo anterior, el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, el cual busca, mediante la adopción y ejecución de las actividades planteadas, fortalecer los ejes propuestos y las rutas de valor del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

## 2.OBJETIVO GENERAL

Desarrollar e implementar un modelo de gestión humana, ético e integral, que contribuya al bienestar de los servidores y sus familias.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores, consolidando un clima laboral satisfactorio en la JPMP.

Fomentar alternativas que permitan el desarrollo del ciclo de vida del servidor público en armonía con la protección del medioambiente y el entorno.

Generar actividades de bienestar orientadas a la salud física y mental de los servidores vinculados a la JPMP, mediante estrategias virtuales y/o presenciales.

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 de la JPMP.

## 3.ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, está dirigido a todos los empleados, servidores y el personal de apoyo 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. Las actividades propuestas dentro de este plan buscan fomentar la integración, la sana competencia, el ocio, el autocuidado, la salud y la gestión emocional.

## 4. MARCO NORMATIVO

Tipo de Norma	NÚMERO	AÑO	Descripción – Epígrafe
Ley	1960	2019	Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) <i>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</i> ".
Ley	1857	2017	" <i>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.</i>
Ley	1811	2016	" <i>Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el código nacional de tránsito</i> "
Ley	909	2004	Artículo 36. Parágrafo: " <i>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</i> "
Ley	734	2002	" <i>Por la cual se expide el Código Disciplinario Único</i> ". Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público (...) <i>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.</i> <i>Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.</i>
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".

Tipo de Norma	NÚMERO	AÑO	Descripción – Epígrafe
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”.
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.

## 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 2024.

## 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 JPMP.

**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

### Diagnóstico

La Justicia Penal Militar y Policial en el año 2022 estableció el primer plan de bienestar e incentivos, a partir del Programa Nacional de Bienestar "*Servidores Saludables, entidades Sostenibles 2020-2022*", el cual establecía la estructura general para desarrollar los ejes y estrategias para el plan de bienestar, esta estructura rigió durante los años 2022 y 2023, lo cual permitió realizar el plan de mejora conforme a los resultados obtenidos en cada vigencia, fortaleciendo los ejes centrales que hicieron posible la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los funcionarios.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción general es importante continuar con el fortalecimiento de los ejes centrales, a fin de mejorar la calidad de vida y bienestar de los funcionarios y sus familias, articulando la ruta de valor para cada eje, según corresponde. El objetivo es continuar manejando la relación armónica entre las áreas que se relacionan en los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 7.1 Estrategias por eje y ruta de valor

Cada eje de intervención dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos define un bosquejo de actividades a implementar durante la vigencia 2024.

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

Ruta de Valor	Eje	Estrategia	Actividades	Programación
Ruta de la felicidad salario emocional	Proyecto de Vida	Seguridad social integral	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	Realizar actividades de ocupación del tiempo libre para la preparación al cambio de estilo de vida.	I y II Semestre
			Realizar actividades del Plan de pre - pensionados.	
		Educación para el servidor y la familia	1. Tramitar los apoyos educativos en Educación Superior para el servidor y apoyos educativos en Educación Especial, Preescolar, Básica Primaria y Secundaria para los hijos(as) previa aprobación del Comité de Bienestar Social e Incentivos.  2. Validar el proceso de adaptación laboral de los servidores que ingresan a la JPMP.	I y II Semestre
		Eventos institucionales o fechas especiales	Realizar actividades con ocasión al Día de la Mujer - Actividad Presencial.	marzo
			Realizar actividades con ocasión al Día del Hombre - Actividad Presencial.	enero
			Realizar actividades con ocasión al Día del Niño - Actividad Presencial.	marzo
			Realizar actividades con ocasión al Día de la Madre - Actividad Presencial.	mayo
			Realizar actividades con ocasión al Día del Padre - Actividad Presencial.	junio

Ruta de Valor	Eje	Estrategia	Actividades	Programación		
Ruta de la felicidad equilibrio de vida	Salud Mental y Vitalidad		Realizar vacaciones recreativas en modalidad virtual o presencial.	I y II Semestre		
			Realizar actividades con ocasión al Día de disfraces para funcionarios.	octubre		
			Realizar actividades con ocasión al Día de la Familia virtual o presencial.	I y II Semestre		
				Reconocimiento e incentivos	Realizar actividades con ocasión al Día de la Justicia Penal Militar y Policial.	II semestre
				Clima Laboral	Organizar el día de la familia con participación de los servidores y sus familias en modalidad presencial o virtual.	II semestre
					Realizar Encuentros Navideños - actividades en el marco decembrino en modalidad virtual o presencial.	II semestre
					Realizar Actividades de bienestar emocional.	I y II Semestre
					Reconocimiento de Cumpleaños.	I y II Semestre
					Día del servidor público.	julio
					Conceder permiso para funcionarios ubicados en despachos con limitaciones para el acceso o desplazamiento seguro.	I y II Semestre
		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			

Ruta de Valor	Eje	Estrategia	Actividades	Programación
			Organizar Campeonato institucional (Bolos, futbol, Tejo, Rana)	I y II Semestre
			Presentar Obra de teatro - stand up comedy - musical, entre otros) en plataforma virtual o	I y II Semestre
			Realizar actividades de Agenda Cultural, que incluye la educación en artes.	I y II Semestre
			Realizar 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
Ruta de crecimiento cultura del liderazgo	Enlaces de Integridad	Café de la integridad	Participación de las actividades de promoción del código de ética e integridad.	I y II Semestre
			Día de los niños a la oficina	enero
			Día Mundial de los Animales (cuidado de la naturaleza)	octubre
	Ambiente Seguro	Entorno Laboral Saludable	Realizar actividades de recreación en Familia virtual (clases de yoga, pilates, sesiones de danza, etc.)	I y II Semestre
			Promoción del uso de la bicicleta.	I y II Semestre
			Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección. (caminatas ecológicas).	I y II

## 8. PRESUPUESTO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 se financia con el presupuesto asignado, reflejado en los siguientes rubros:

Rubro	Concepto	Valor
A-02-02-02-009-006	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos (Actividades de bienestar)	\$ 893.600.000.00
A-02-02-02-009-002	Servicios de educación (apoyos educativos)	\$ 400.000.000.00
<b>Total, Presupuesto 2024</b>		<b>\$ 1.293.600.000.00</b>

## 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 2024, se realizarán tres evaluaciones de eficacia, dos evaluaciones de eficiencia y una evaluación de efectividad, seguimientos para evidenciar el grado de avance y cumplimiento en el año. Las evaluaciones se realizarán de la siguiente manera:

El primer seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 lo realizará el Grupo de Talento Humano en el mes de mayo, a través del cálculo del indicador de **eficacia**, verificando 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, se repetirá al cierre del segundo cuatrimestre en el mes de septiembre y el último cuatrimestre se evaluará en el mes de enero de 2024.

El segundo seguimiento corresponde a la evaluación de **eficiencia**, a través del cálculo de este indicador se evaluará el grado de satisfacción de los funcionarios respecto a las actividades ejecutadas por semestre. Este informe permitirá identificar acciones de mejora para tener en cuenta en el plan de la siguiente vigencia, ocurrirán en el mes de julio y el mes de enero de la siguiente vigencia y la última evaluación anual corresponde al indicador de **efectividad**, este indicador permitirá calcular el uso adecuado de los recursos presupuestados para el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

## 10. INDICADORES

Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Meta	Tiempo	Fórmula
<b>Eficacia</b>	Porcentaje de Cumplimiento del Plan.	Mide el porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas sobre las ejecutadas en la vigencia.	100%	4 meses	$\frac{N^{\circ} \text{ de Actividades Ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de Actividades Programadas}}$
<b>Efectividad</b>	Porcentaje de satisfacción de las actividades de Bienestar.	Mide el grado de satisfacción de los funcionarios que participaron en las actividades ejecutadas del Plan.	90%	6 meses	$\frac{\text{Resultado de la encuesta}}{\text{resultado maximo}}$
<b>Eficiencia</b>	Porcentaje de Ejecución de Recursos del Plan.	Mide el porcentaje de ejecución de los recursos asignados para la ejecución del plan.	100%	Anual	$\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto Asignado}}$

## 11. REFERENCIAS

- Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022 “*Servidores saludables, entidades sostenibles*”. - Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. - Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	05/03/2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Versión inicial del documento para la vigencia 2024. Aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión 4 de 2024.