



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2025

## 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> .....	11
<b>4. MARCO NORMATIVO</b> .....	11
<b>5. RESPONSABLES</b> .....	12
<b>6. DEFINICIONES</b> .....	12
<b>7. DESARROLLO DEL PLAN</b> .....	13
<b>8. PRESUPUESTO</b> .....	20
<b>9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN</b> .....	20
9.1. INDICADORES.....	20
<b>10.FUENTES DE INFORMACIÓN</b> .....	21



# 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social 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 establece el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, 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 Entidad.

La construcción del plan se basa en los lineamientos que se establecen para las entidades del sector público en el 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"* y 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 servidores.

El diagnóstico de necesidades del año 2024 impone nuevos retos, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y la participación de los funcionarios, mediante la adopción y ejecución de las actividades planteadas, tendientes a afianzar 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 con las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial, con el fin de mejorar 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 Justicia Penal Militar y Policial.
- 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 Justicia Penal Militar y Policial, 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 Justicia Penal Militar y Policial.



### 3. ALCANCE

La formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos se fundamenta en los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas durante la vigencia anterior. Este análisis permite estructurar de manera estratégica las actividades propuestas, orientadas a promover la integración, el autocuidado, la salud física y mental, lo que permite contribuir al mejoramiento del clima organizacional y al desarrollo personal y profesional de los funcionarios.

El plan está dirigido a los empleados, servidores y personal de apoyo de la Justicia Penal Militar y Policial, así como a su núcleo familiar directo, quienes serán los beneficiarios de los programas contemplados.

### 4. MARCO NORMATIVO

Tipo de Norma	NÚMERO	AÑO	Descripción – Epígrafe
Ley	489	1998	Regula la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley	734	2002	Código Disciplinario Único.
Ley	909	2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley	1811	2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley	1857	2017	Modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley	1823	2017	Adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.



Tipo de Norma	NÚMERO	AÑO	Descripción – Epígrafe
Ley	1960	2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley	1567	1998	Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Ley	091	2007	Regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal
Decreto	1083	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

## 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 2025.

## 6. DEFINICIONES

**BIENESTAR LABORAL:** Estrategias que buscan mejorar la calidad de vida y el desempeño de los servidores públicos, promoviendo su satisfacción y compromiso con la entidad, lo que implica un equilibrio entre la salud física, mental y social, así como la satisfacción con el trabajo y el ambiente laboral.

**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:** 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.

**PERIODO UNIVERSITARIO:** Fracción de tiempo en el que se llevan a cabo las clases y actividades académicas. Este período puede variar en duración y subdivisión según la institución, pero generalmente se divide en semestres, trimestres o cuatrimestres.



## 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 determinó 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 formular el plan de mejora con base en los resultados obtenidos en cada vigencia, fortaleciendo los ejes centrales que hicieron posible la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los funcionarios.

Para la vigencia 2024, los resultados obtenidos, en las encuestas realizadas, permitieron determinar la importancia de continuar con el fortalecimiento de los ejes del programa Nacional de Bienestar Social e Incentivos, articulándolos con la ruta de valor para trabajar en la mejora continua de las actividades programadas en el Plan.

### Fase de consolidación de información y resultados

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permite el desarrollo de estrategias de bienestar.

El Programa Nacional de Bienestar plantea cinco ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, los cuales se detallan a continuación:

EJE	DESCRIPCIÓN
Equilibrio Psicosocial y Convivencia Social	Hace referencia a las nuevas formas de adaptación al trabajo teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos, y está conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional, con el objetivo de mejorar la convivencia social y mejorar el clima laboral.



EJE	DESCRIPCIÓN
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Comprende acciones encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Ética e Integridad y los principios de la función pública señalados en el artículo 2° de la Ley 909 de 2004; así como, entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por la entidad. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.
Salud Mental	Engloba acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan, las funciones que desempeñan, para mantener su productividad. Igualmente, incluye hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Diversidad e Inclusión	Hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres, basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Convivencia Social	Es <i>"la interacción pacífica, respetuosa y armónica entre las personas, con los bienes y con el ambiente, en el marco del ordenamiento jurídico"</i> (Ley 1801 de 2016, art. 5°).
Transformación Digital	Hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidores y con ello facilitar la comunicación; así como, agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP 2023



## Estrategias por Eje

A continuación, se presenta el cronograma de actividades que se plantea 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	Equilibrio Psicosocial y Convivencia Social	Seguridad social integral	Feria Interinstitucional de turismo, vivienda, beneficios de los servicios de la Caja de Compensación Familiar	I y II Semestre
		Seguridad social integral	Festival de emprendimiento y gastronomía	II Semestre
		Preparación para el retiro	Encuentro dentro del programa "Construyendo un nuevo comienzo"	II Semestre
		Educación para el servidor y la familia	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.	I y II Semestre
		Eventos institucionales o fechas especiales	Conmemoración día de la Mujer	marzo
			Conmemoración día del Hombre	marzo
			Conmemoración día del Niño	abril
			Conmemoración día de la Madre	mayo
			Conmemoración día del Padre	junio
			Vacaciones recreativas en modalidad virtual o presencial.	I y II Semestre
			Realización día de disfraces para funcionarios	octubre
Día de la Familia: un día de permiso por semestre de conformidad con el parágrafo del artículo 3° de Ley 1857 de 2017 "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".	I y II Semestre			



Ruta de Valor	Eje	Estrategia	Actividades	Programación
	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Reconocimientos incentivos	Ceremonia de imposición del Distintivo de la Justicia Penal Militar y Policial.	II semestre
			Conservatorio sobre la vocación del servidor público.	
			Conmemoración día del servidor público.	
			Comunicar las siguientes alianzas: Programa "Servimos", iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial.  Alianzas "Uniendo fuerzas, generando bienestar", iniciativa del Ministerio de Defensa Nacional para los miembros de la Fuerza Pública (activos y retirados), veteranos, personal civil y sus familias.	
Ruta De La Felicidad Equilibrio de Vida	Salud Mental	Clima laboral	Validar el proceso de adaptación laboral de los servidores que ingresan a la Justicia Penal Militar y Policial.	I y II Semestre
			Novenas navideñas para funcionarios.	II semestre
			Actividades de bienestar emocional - yoga, aromaterapia, etc.	I y II Semestre
			Día de permiso por cumpleaños.	I y II Semestre
			Permiso de tres días hábiles al año para funcionarios ubicados en despachos con limitaciones para el acceso o desplazamiento.	Durante la vigencia
			Jornada deportiva institucional.	I y II Semestre
			Actividades culturales de educación en artes, cultura o saberes.	I y II Semestre
			Jornadas de promoción y prevención en salud física y mental.	I y II Semestre
Ruta de crecimiento cultura del liderazgo	Diversidad e Inclusión	Café de la integridad	Promoción del código de ética e integridad.	I y II Semestre
	Convivencia Social	Entorno laboral saludable	Promoción del uso de la bicicleta.	I y II Semestre
			Día Mundial de los Animales (cuidado de la naturaleza)	Octubre
			Promoción del autocuidado y autoprotección - caminatas ecológicas.	I y II Semestre



## TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Desde la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, se desarrollarán diferentes talleres de inteligencia artificial, que le darán herramientas a los funcionarios para mejorar el desarrollo de sus actividades.

## INCENTIVOS PARA LOS GERENTES PÚBLICOS

La Justicia Penal Militar y Policial en el marco de la creación de estímulos reconoce el trabajo de los Gerentes Públicos, quienes tienen la tarea de asegurar, a través de su liderazgo, que la entidad logre un mayor nivel de capacidad para conseguir sus objetivos.

Es así como el rol del gerente público se convierte en un elemento clave para la materialización efectiva de las metas trazadas por la entidad, de forma que las competencias que tiene lo lleven a influir, inspirar e incentivar la transformación de la Justicia Penal Militar y Policial.

### ¿Cuáles son los empleos de naturaleza gerencial?

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, la Gerencia Pública hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Todos los empleos del nivel directivo del empleo público están incluidos en la categoría "gerencia pública", con excepción de aquellos empleos cuya nominación dependa del Presidente de la República en el nivel nacional; cargos que se entienden como de confianza del nominador.<sup>1</sup>

La Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, cuenta con cuatro (4) gerentes públicos, así:

- Subdirector General
- Secretaria General
- Directora de la Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial
- Jefe de la Oficina de Tecnologías de Información y de las Comunicaciones

---

<sup>1</sup> (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 9).



## **Incentivos para Gerentes Públicos en la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.**

Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el buen desempeño, partiendo de la evaluación de los acuerdos de gestión con resultados en nivel sobresaliente.

Dentro de los incentivos se contemplan los siguientes:

1. **Capacitación en Alta Gerencia:** Fortalecer las capacidades de los gerentes públicos a través de capacitaciones.
2. **Chequeo médico ejecutivo:** Este chequeo médico estará a cargo de la ARL, el cual es un modelo de atención personalizada e integral, donde se realizan exámenes de laboratorio, exámenes de diagnóstico y valoraciones con especialistas, en un protocolo de 8 horas.
3. **Planes de recreación y esparcimiento:** Con el apoyo de la ARL se otorgará un plan que les permita a los Gerentes Públicos tener un día de recreación y esparcimiento.

## **Incentivos para los equipos de trabajo**

Para otorgar los incentivos a los equipos de trabajo, la entidad elegirá una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos de innovación institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. De acuerdo con la planeación institucional se definirá el proyecto de innovación que desarrollarán los equipos de trabajo, bajo los siguientes parámetros:
  - 2.1 Requisitos para competir por los incentivos institucionales:
    - El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
    - Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
  - 2.2 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.



- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los servidores de la entidad.
- La Dirección de la Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial, como encargada de la Política de Gestión de Conocimiento e Innovación, mediante oficio de designación, conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos de innovación que participen, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con funcionarios de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El Director General de la entidad, con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos que se otorgarán al mejor equipo de trabajo de la entidad, conforme a la disponibilidad de recursos.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán incentivos no pecuniarios disponibles.

## **CAMBIO ORGANIZACIONAL**

Se refiere a los cambios que tienen o deben tener lugar en las entidades como consecuencia de las reformas organizacionales.

Es importante tener en cuenta que cuando la entidad decida llevar a cabo una reforma organizacional debe tener claro cuáles son los objetivos que persigue. Para eso se deben tener en cuenta tres aspectos:

1. Los cambios deben tener un sentido estratégico, es decir, realizarse con el objetivo de que la Justicia Penal Militar y Policial esté en condiciones de cumplir mejor la misión y hacer un manejo eficiente de sus recursos.
2. Todos los servidores deben concienciarse de que sus responsabilidades dentro de la entidad han de estar alineadas con este sentido estratégico y, por tanto, han de colaborar para facilitar su ubicación en las áreas que se necesiten.
3. Con frecuencia el cambio (traslados, asignación nuevas funciones, reubicaciones) no es fácil de asimilar, por lo que el Grupo de Talento Humano deberá realizar acompañamiento para que dicho cambio se pueda realizar en forma efectiva y saludable.



## 8. PRESUPUESTO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 se financia con el presupuesto asignado, reflejado en los siguientes rubros:

Rubro	Concepto	Valor
A-02-02-02-009-002	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos (Actividades de bienestar)	\$600.000.000
A-02-02-02-009-006	Servicios de educación (apoyos educativos)	\$300.000.000
Total, Presupuesto 2025		\$900.000.000

**Nota:** El desarrollo de las actividades planteadas en este plan estarán sujetas a la asignación del presupuesto.

## 9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Con el fin de llevar a cabo el seguimiento frente al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, se realizarán seguimientos a los indicadores sobre el cumplimiento del Plan, encuestas de satisfacción y ejecución de recursos.

Estos seguimientos son necesarios para evidenciar el grado de avance y cumplimiento en la 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%	4 meses	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas}} \times 100$
Efectividad	Porcentaje de respuestas en encuesta de satisfacción	Mide el grado de cobertura de los funcionarios que respondieron la encuesta de satisfacción de las actividades ejecutadas en el Plan.	90%	Anual	$\frac{\text{Calificación total obtenida}}{\text{Calificación máxima}} \times 100$
Eficiencia	Porcentaje de Ejecución de recursos del Plan.	Mide el porcentaje de ejecución de los recursos asignados para la ejecución del plan.	100%	6 meses	$\frac{\text{Cantidad de recursos ejecutados}}{\text{Cantidad de recursos asignados}} \times 100$



## 10. FUENTES DE INFORMACIÓN

Programa Nacional de Bienestar 2024 – 2026 “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	29/04/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Versión inicial del documento para la vigencia 2025. Aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión 4, del 29 de abril de 2025.