



La justicia
es de todos

Minjusticia

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E
INCENTIVOS 2022

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

INDICE

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO

2. OBJETIVO

3. PRESUPUESTO

4. RESULTADOS DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

5. BENEFICIARIOS

6. MARCO DE REFERENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR

6.1 Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020-2022.

6.2 Modelo integrado de Planeación y Gestión -MIPG

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

7.1 Área de protección y servicios sociales

7.1.1 Actividades Deportivas

7.1.2 Actividades recreativas

7.1.3 Actividades culturales

7.1.4 Actividades de integración

7.1.5 Promoción de vivienda

7.2 Área calidad de vida laboral

7.2.1 Clima laboral y cultura organizacional

7.2.2. Programa pre-pensionados

7.2.3 Incentivos y estímulos

7.2.4 Salario emocional

7.2.4.1 Teletrabajo

7.2.4.2 Trabajo en casa

7.2.4.3 Trabajo remoto

7.2.4.4 Horarios flexibles

8. ENTIDADES DE APOYO

9. PLAN DE BIENESTAR Y CELEBRACION FECHAS ESPECIALES.

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Justicia y del Derecho tiene como visión Formular la política pública que asegure el acceso a la justicia y lidere la reducción del problema de las drogas y del delito, para que, en el marco del Estado Social de Derecho, provea una justicia pronta, eficiente y cercana al ciudadano y cómo Objetivos estratégicos:

1. Fortalecer el sistema de justicia para que sea accesible, oportuno y cercano al ciudadano.
2. Formular y coordinar la política pública en materia de justicia transicional, en el marco de la reconciliación nacional.
3. Liderar la formulación, implementación y seguimiento de las políticas en materia criminal y penitenciaria.
4. Consolidar la política integral de drogas, su implementación y evaluación.
5. Afianzar una gestión institucional innovadora y ética, soportada en el desarrollo humano y la participación ciudadana.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta muy claro para la administración, la importancia que tiene el recurso humano para la consecución de dichos objetivos, razón por la cual considera a sus funcionarios y colaboradores, el corazón del Ministerio y como tal desea darles el mayor bienestar a ellos y sus familias

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos y 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, adicionalmente tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Dado lo anterior la Coordinación de Gestión Humana, mediante una encuesta diagnóstica de necesidades de bienestar realizada la última semana de diciembre de 2021 y el 07 de enero de 2022, Los resultados de dichas actividades fueron la base para construir el Plan de Bienestar Social estímulos e Incentivos para la vigencia 2022.

No obstante, de conformidad con el Decreto No. 580 de 2021, *“Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura”*; las actividades serán susceptibles a realizarse a través de medios virtuales, en atención con las medidas de aislamiento preventivo obligatorio.

1 MARCO NORMATIVO

El Plan anual de Bienestar 2022 del Ministerio de Justicia y del Derecho se estructura teniendo en cuenta la normatividad vigente registrada a continuación:

- ✓ Decreto 1567 de 1998, *“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”*. Establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos comoprocesos 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.
- ✓ Ley 734 de 2002 en el artículo 33; Derechos de los Servidores Públicos, numeral 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. numeral 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- ✓ 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.*” Capítulo III: 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.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único” Reglamentario”*. Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.
- ✓ Ley 1960 de 2019 *“Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”*
- ✓ Resolución 1468 del 27 de septiembre de 2021 *“Por la cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco de los planes, programas y proyectos de bienestar social y estímulos, para empleados del Ministerio de Justicia y del Derecho”*.

2 OBJETIVO

Los planes de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Justicia y del Derecho, tiene como finalidad Consolidar y afianzar espacios en los que se fortalezca la identidad y el sentido de pertenencia, se promuevan hábitos de vida saludable, se logre la integración de los funcionarios con sus compañeros de trabajo y con su familia a través de actividades recreativas, de promoción y prevención de la salud, culturales y deportivas entre otras, con el propósito de mantener y mejorarla calidad de vida de los servidores públicos y de su núcleo familiar lo que se reflejará en comportamientos de respeto, tolerancia, compromiso y servicios de calidad al ciudadano.

3 PRESUPUESTO

La asignación presupuestal para la presente vigencia será la siguiente:

Bienestar Institucional: Trecientos millones de pesos \$300.000.000,

Incentivos pecuniarios: Ochenta y ocho millones de pesos \$88.000.000

Incentivos no pecuniarios: Diecinueve millones doscientos mil pesos \$19.200.000.

El presupuesto para incentivos pecuniarios y no pecuniarios se ejecutarán de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 1468 del 27 de septiembre de 2021, *"Por la cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco de los planes, programas y proyectos de bienestar social y estimulas, para empleados del Ministerio de Justicia y del Derecho"*

4 RESULTADOS DIAGNÓSTICO NECESIDADES

- ✓ La Coordinación de Gestión Humana, para diagnosticar las necesidades y expectativas de los funcionarios y orientar las principales actividades que se deban realizar para el 2022, realizó una encuesta de necesidades de Bienestar, y se invitó a participar al 100% de los funcionarios activos en planta 311, de los cuales 145 funcionarios respondieron lo cual representa el 46.62%.



4.1 Conformación núcleo familiar

6. ¿Tiene hijos(as), que dependan económicamente de usted?

[Más detalles](#)

Insights

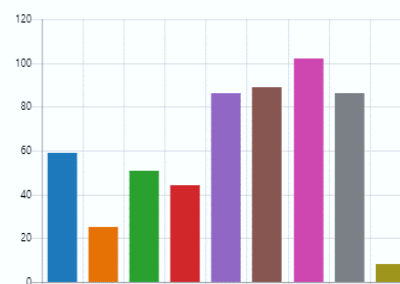
Si	93
No	52



- ✓ De acuerdo con lo anterior 66% de los funcionarios encuestados tienen conformado un núcleo familiar y el 64% de los funcionarios tienen hijos a cargo

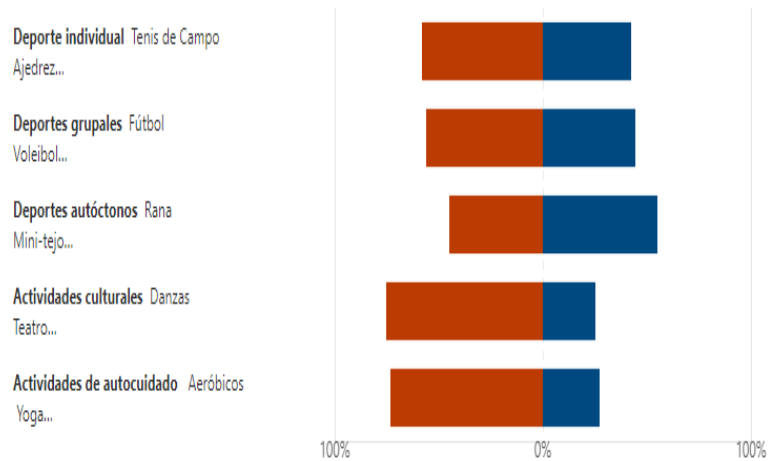
4.2 Interés de participación en las actividades

Ampliar o fortalecer amistades	59
Desafío y competición	25
Práctica del deporte	51
Práctica de actividad de autoc...	44
Disminuir estrés	86
Compartir con la familia	89
Fortalecer el clima laboral	102
Aprovechar los beneficios	86
Otras	8



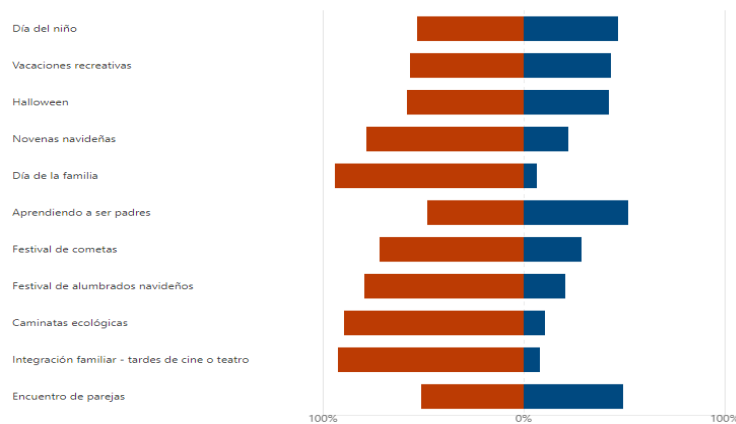
- ✓ De acuerdo con lo anterior el 69% tiene interés en fortalecer al clima laboral, el 62% compartir con la familia y el 59 % disminuir el estrés y aprovechar los beneficios

4.3 Actividades de mayor Interés para los funcionarios



- ✓ Actividades culturales (danzas, teatro, cine, talleres culinarios, manualidades de bisuterías y ferias gastronómicas) 74,6 %.
- ✓ Actividades de autocuidado (aeróbicos, yoga, pilates, zumba y rumba) 72.5%
- ✓ Deportes individuales tenis de campo, ajedrez, natación y tenis de mesa El 58.5%

4.4 Actividades de preferencia en compañía del grupo familiar



- ✓ Tardes de cine o teatro en familia con 91.5%.
- ✓ Caminatas ecológicas con un 89%.
- ✓ Día de la familia con un 93.7%.
- ✓ Ruta de alumbrados navideños con un 79%.
- ✓ Novenas navideñas con un 78.2%.

18. Talleres de fortalecimiento del Ser

[Más detalles](#)[Insights](#)

19. Talleres y actividades para fortalecimiento de la cultura organizacional

[Más detalles](#)[Insights](#)

20. Talleres y actividades para fortalecer el clima laboral

[Más detalles](#)[Insights](#)

- ✓ Los funcionarios tienen un alto interés en talleres y actividades para el fortalecimiento del ser, que incluyen talleres de autocuidado emocional, conductual y físico que irá articulado con el “plan de apoyo psicosocial”, para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral.

5 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente plan son los funcionarios de planta del Ministerio de Justicia y del Derecho y su núcleo familiar primario. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

Para el caso de los estímulos e incentivos, serán los funcionarios de planta del Ministerio de Justicia y del Derecho, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Aquellas actividades que motiven la participación y el compromiso y que no generen costo económico para la Entidad, se harán extensivas a contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión

6 MARCO DE REFERENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR

El plan de bienestar 2022, se estructuró atendiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y lo indicado por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, de la siguiente manera.

6.1 Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020-2022.

Este Programa está compuesto por 5 ejes como son el equilibrio Psicosocial, la Salud Mental, la Convivencia Social y las alianzas interinstitucionales, todo ello, utilizando las herramientas tecnológicas y la transformación digital, como aspecto estratégico.

Eje 1; Equilibrio Psicosocial: Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.”

b. “Eje 2; Salud Mental Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.”

c. “Eje 3; Convivencia Social: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.”

d. “Eje 4; Alianzas interinstitucionales: El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.”

e. “Eje transversal; transformación digital: La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.”

6.2 Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG

De acuerdo con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las actividades de bienestar se encuentran enmarcadas en unas rutas, que son definidas en el mencionado documento así:

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: Seguridad y Salud en el trabajo, Clima organizacional, Bienestar, Promoción y Prevención de la Salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y reintroducción, mejoramiento individual.”
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reintroducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reintroducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

7 AREAS DE INTERVENCION

Ruta de la Felicidad. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un ambiente de confianza, motivación y respeto, un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

7.1 Área de protección y servicios sociales

Se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, recreación, vivienda, cultura y deporte.

En esta vigencia se realizará la promoción de los servicios con la Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO, a través de ferias de servicios, con el fin de que los funcionarios conozcan y hagan uso de los servicios sin tener que desplazarse a las sedes administrativas.

7.1.1 Actividades Deportivas

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, la conveniente utilización del tiempo libre y formación integral del funcionario. De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Entre algunas de las actividades deportivas que se desarrollarán se encuentran

- ✓ Torneo de bolos, tenis de mesa y acondicionamiento físico: gimnasio.

7.1.2 Actividades Recreativas:

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales y el logro de la felicidad.

Entre algunas de las actividades recreativas que se desarrollarán se encuentran:

- ✓ Caminatas Ecológicas, Día de la familia, Vacaciones recreativas.

7.1.3 Actividades Culturales:

Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio, sensibilización, felicidad, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad.

Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran:

- ✓ Tardes de teatro, cine y/o opera y/o zarzuela y /o visita a museos.

7.1.4 Actividades de Integración

En la presente vigencia se propenderá por la conmemoración de fechas especiales que sean un estímulo y reconocimiento a la labor de los funcionarios, promoviendo la consolidación de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento.

Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran:

- ✓ Día de la mujer
- ✓ Día de madre
- ✓ Día del padre
- ✓ Día del niño
- ✓ Día del servidor público
- ✓ Día del conductor
- ✓ Amor y amistad
- ✓ Integración Halloween
- ✓ Envío de tarjetas de felicitación de cumpleaños, fechas especiales y condolencias, a través del correo electrónico
- ✓ Eucaristías
- ✓ Jornada de fortalecimiento y entrega de reconocimientos a los funcionarios.
- ✓ Novenas navideñas

Las actividades serán susceptibles de realizar a través de medios virtuales, en armonía con las medidas de aislamiento preventivo obligatorio; respecto a las actividades presenciales se realizarán atendiendo los criterios establecidos por el gobierno nacional frente a la celebración de eventos masivos, políticas de aforo y medidas de autocuidado

7.1.5 Promoción de vivienda

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.

Se realizará una feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, la Caja de Compensación Familiar, y otras entidades.

7.2 Área de calidad de vida laboral.

Ruta del Servicio. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

7.2.1 Clima laboral y cultura organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima laboral y cultura organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

Dentro de las actividades a realizar se encuentran: Medición de Clima laboral y la cultura organizacional, para las vigencias 2022-2023 y de acuerdo con los resultados obtenidos, realizar el plan de intervención.

7.2.2 Programa pre-pensionados

Este programa tiene como objetivo realizar un seminario taller dirigido a los funcionarios que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación a su nuevo rol, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Programa de desvinculación laboral: Este programa tiene como objetivo identificar las causales del retiro de los funcionarios de la entidad, este proceso se desarrolla mediante la atención Psicosocial y Psicolaboral de retiro, se realiza anualmente la medición y análisis de las causas de retiro en la Entidad y dependencias de mayor rotación de personal.

7.2.3 Incentivos y estímulos.

En el Ministerio de Justicia y del Derecho se reglamentaron los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos en el marco de planes, programas y proyectos de bienestar mediante Resolución No.1468 del 27 de septiembre de 2021, los incentivos contemplados son los pecuniarios, no pecuniarios y otros incentivos no pecuniarios como día de descanso por fecha de cumpleaños. Se encuentran contemplados estímulos educativos para educación formal, estímulos de permanencia y estímulos para blogueros.

7.2.4 Salario Emocional

Para el Ministerio de Justicia y del Derecho es fundamental brindar a los funcionarios una retribución emocional que complemente el salario, con el fin de satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del servidor

mejorando la calidad de vida de este, fomentando el equilibrio laboral, entre las cuales se encuentran: Teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto y horarios Flexibles.

7.2.4.1 Teletrabajo

El Decreto 0884 de 2012 reglamenta la ley 12231 de 2008, con el cual se busca promover la adopción del teletrabajo como modalidad laboral en el país.

Mediante resolución 0121 del 02 marzo 2016, se implementó en el Ministerio de Justicia y Del Derecho definió el plan de acción piloto para implementar la modalidad de teletrabajo como estrategia para mejorar las condiciones de Bienestar de los funcionarios y aumentar la productividad.

7.2.4.2 Trabajo en casa

Con ocasión de la expedición del Decreto Legislativo No. 417 de 2020 y en cumplimiento de los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y Distrital como consecuencia de la declaratoria de Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, fue necesario reinventar el esquema de trabajo y particularmente para los servidores de la entidad se estableció el trabajo desde las casas.

En este contexto, y con el fin de fortalecer las relaciones familiares, se brinda acompañamiento psicosocial y psicolaboral a los funcionarios con el objetivo de fortalecer los lazos afectivos, convivencia, comunicación familiar y laboral, en el marco de la nueva situación que conllevado a realizar el trabajo desde las casas.

7.2.4.3 Trabajo remoto

En cumplimiento a la directriz del gobierno nacional dentro de la emergencia sanitaria El Ministerio de Justicia y del Derecho da la oportunidad los funcionarios de realizar el trabajo remoto y así evitar la propagación del COVID 19.

7.2.4.4 Horarios flexibles

Los integrantes de la planta podrán seleccionar un horario flexible, dentro de las opciones disponibles, que se ajuste a sus necesidades familiares, buscando con esto impactar positivamente en la calidad de vida de quienes disfruten este beneficio.

8 ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de la Caja Colombiana de Subsidio familiar- Colsubsidio

Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, y la Administradora de Riesgos Laborales Positiva.

9 PLAN DE BIENESTAR Y CELEBRACION FECHAS ESPECIALES

De acuerdo con los resultados de la encuesta que fueron presentados en el comité de bienestar social, capacitación, estímulos e incentivos el 13 de enero de 2022. Se aprobaron las siguientes actividades para desarrollar en la vigencia 2022.

RUTA	EJE PLAN NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022	AREA	ACTIVIDAD	SUSTENTO NORMATIVO	
RUTA DE LA FELICIDAD Y RUTA DEL SERVICIO	EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	Día de la familia	Ley 1857 de 2017	
			Eucaristias	Constitución Constitución Política de Colombia, art. 19	
			Novenas navideñas		
			Día del niño	Ley 724 de 2001	
	EJE SALUD MENTAL		AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	Vacaciones Recreativas	Decreto 1567 de 1998 art. 23
				Torneo de Bolos	
				Tenis de mesa	
				Acondicionamiento fisico - Gimnasio	
			AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	Día del conductor	Guia de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018
				Día de la Madre	
				Día del Padre	
				Día de la mujer	
				Día del hombre	
				Amor y amistad	
				Halloween	
				EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
	Día del servidor público		Decreto 2865 de 2013, Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.15.1		
	Medicion de clima laboral		Guia de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018		
	Programa prepensionados		Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7		
	Incentivos y estímulos		Decreto 1083 de 2015 - DecretoLey 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 y Guia de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018		
Jornada de Fortalecimiento y entrega de reconocimientos.	Decreto 1083/2015				
Salario emocional -Horarios flexibles-Teletrabajo-Trabajo en casa-trabajo remoto	Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012) Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 Decreto Ley 491 de 2020				
EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	Programa Servimos	Iniciativa de Función Pública alianzas con entidades públicas y privadas.		
		Ferías de servicios	Guia de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018		