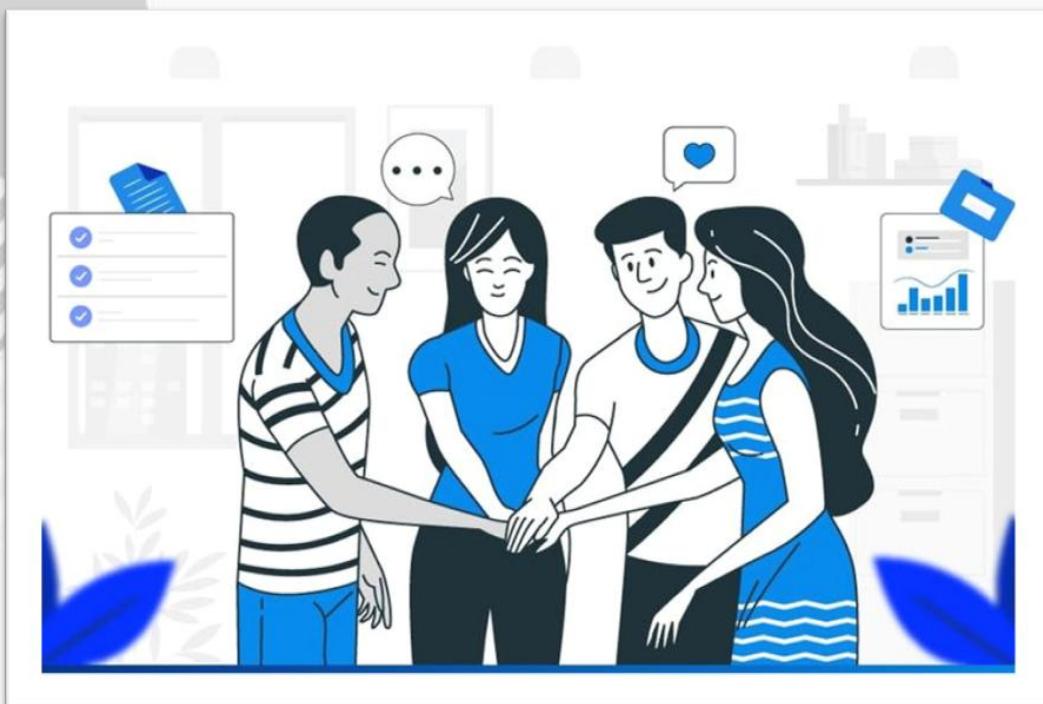


PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO



SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

2026

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVO GENERAL	5
Objetivos Estratégicos.....	5
ALCANCE	5
MARCO NORMATIVO.....	6
METODOLOGÍA.....	7
1. Encuesta Diagnóstica 2026	7
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	7
Datos Generales.....	7
Ejes del Plan de Bienestar 2026	19
Ejes del Programa	20
Eje 1: Equilibrio Psicosocial:.....	20
Componentes.....	20
• Factores psicosociales.....	20
• Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral	21
Eje 2: Salud Mental	22
Componentes.....	22
• Higiene mental o psicológica	22
• Prevención de nuevos riesgos a la salud	22
Eje 3: Diversidad e Inclusión	22
Componentes.....	23
• Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.....	23
• Prevención, atención y medidas de protección.....	23
Eje 4: Transformación Digital	23
• Analítica de datos para el bienestar	24
• Creación de ecosistemas digitales	24



Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	25
Componentes	25
• Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	25
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
CRONOGRAMA	27
CONCLUSIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	33

INTRODUCCIÓN

El talento humano del Ministerio de Justicia y del Derecho es el recurso más valioso para cumplir con los objetivos estratégicos y misionales de la entidad. Por ello, el bienestar de sus servidores públicos y sus familias constituye una prioridad institucional reflejada en el Plan de Bienestar 2026. Este plan, que se encuentra integrado al Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2026, aprobado en la primera sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, busca promover una vida digna mediante estrategias enfocadas en mejorar la calidad de vida, fortalecer la equidad y fomentar la justicia en el ámbito laboral.

El Plan de Bienestar 2026 se sustenta en un enfoque integral que abarca cinco ejes fundamentales identificados como prioritarios en los planes de bienestar del sector público:

- Equilibrio Psicosocial: Promover un balance saludable entre la vida laboral y personal de los servidores públicos.
- Salud Mental: Implementar acciones para prevenir y atender trastornos psicológicos, garantizando el bienestar emocional.
- Diversidad e Inclusión: Fomentar la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad en el entorno laboral.
- Transformación Digital: Facilitar la adaptación a tecnologías digitales, mejorando la eficiencia y la competencia laboral.
- Identidad y Vocación por el Servicio Público: Reforzar el sentido de pertenencia y el compromiso hacia la misión institucional.

Estos ejes se fundamentan en los resultados de un diagnóstico realizado durante el 2024, basado en encuestas y consultas participativas con los servidores de la entidad. Dicho análisis permitió identificar necesidades, expectativas y preferencias en temas clave como desarrollo personal, profesional y familiar, proporcionando los insumos necesarios para estructurar este documento.

A través de estas estrategias, el Ministerio reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus servidores públicos, generando un entorno laboral saludable y equitativo que impulse su desarrollo personal y profesional, y contribuya al fortalecimiento de la administración pública como herramienta clave para la justicia y el bienestar de la sociedad.

OBJETIVO GENERAL

Fomentar un entorno laboral que potencie el bienestar integral de los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho, mediante la implementación de estrategias que fortalezcan la calidad de vida laboral, el equilibrio entre la vida personal y profesional, el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a la consolidación de un clima organizacional positivo.

Objetivos Estratégicos

- **Fortalecer el bienestar integral** a través de actividades enfocadas en la promoción de la salud física y mental, el deporte, la recreación, la cultura, la capacitación y la integración familiar, que impacten de manera positiva la calidad de vida de los servidores públicos.
- **Impulsar el sentido de pertenencia y la motivación institucional**, mediante programas que reconozcan, estimulen y visibilicen los aportes de los servidores públicos, promoviendo la excelencia en el desempeño y el compromiso con la misión del Ministerio.
- **Promover la conciliación entre vida laboral y personal**, desarrollando espacios de esparcimiento, actividades familiares y herramientas que permitan un balance saludable, mejorando la satisfacción y productividad de los equipos de trabajo.
- **Fomentar una cultura organizacional inclusiva y sostenible**, a través de estrategias que promuevan la diversidad, la equidad, la transformación digital y el cuidado del medio ambiente en el entorno laboral.
- **Consolidar el compromiso con el servicio público**, fortaleciendo la identidad institucional y el valor del servicio a la ciudadanía como pilares fundamentales del desempeño de los servidores del Ministerio.

ALCANCE

Todos los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998. Las familias de los servidores de la Entidad, entendidas por estas el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o con discapacidad, que dependan económicamente del servidor

(Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018).

Para las actividades que se realicen en coordinación con el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o alianzas estratégicas podrán participar todos los colaboradores de la entidad.

MARCO NORMATIVO

El marco normativo que rige el bienestar en el sector público es el siguiente:

- 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”
- Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones” Ley 1811 de 2016.
- Ley 1823 de 2017 “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1857 de 2017 “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.
- Ley 1960 de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
- Ley 2088 de 2021.
- Ley 2191 de 2022.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026, del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece lineamientos para las entidades del orden nacional y territorial en materia de bienestar.

METODOLOGÍA.

De acuerdo con los lineamientos establecidos por Función Pública, el Grupo de Gestión Humana diseñó una estrategia participativa para identificar las necesidades, preferencias y expectativas de los colaboradores del Ministerio de Justicia. Esta metodología incluyó la realización de encuestas, análisis de datos históricos y consulta a grupos focales.

1. Encuesta Diagnóstica 2026:

- **Convocatoria:** Se realizó una encuesta diagnóstica de planes institucionales de Bienestar y Capacitación, a través del correo electrónico institucional de Bienestar y Capacitación entre el 30 de septiembre y 10 de octubre de 2025, para ser diligenciada por los 301 servidores públicos activos en la planta institucional. El éxito de la encuesta fue del 59.8%, obteniendo así un total de 180 funcionarios que participaron en el diligenciamiento de esta.
- **Contenido de la Encuesta:** Se dividió en seis secciones:
 - Datos generales
 - Bienestar
 - Vida Saludable
 - Equilibrio laboral y familiar
 - Actividades en el entorno laboral
 - Eje cultural

El presente documento describe de manera general los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta y los elementos relevantes que fueron el insumo inicial para la formulación del Plan de Bienestar del Ministerio de Justicia vigencia 2026.

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.

Datos Generales

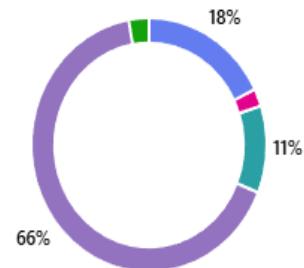
De los 180 funcionarios que respondieron la encuesta enviada a través de correo electrónico se encontró la siguiente distribución de perfiles:

Cargo

3. Cargo

[Más detalles](#)

● Asistencial	32
● Directivo	4
● Técnico	20
● Profesional	119
● Asesor	5



Grafica N°1 - Fuente: Grupo de Gestión Humana

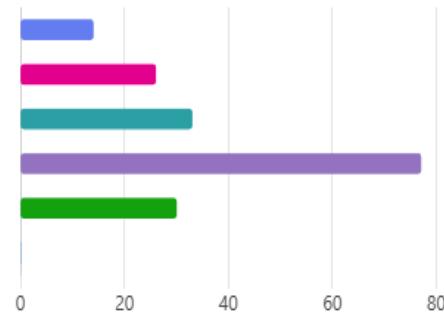
A partir de la gráfica se puede evidenciar que la mayor participación provino del nivel profesional, seguido del nivel asistencial, lo que refleja la composición y representación de los diferentes niveles jerárquicos en la organización. Estos resultados garantizaron que el plan incluyera acciones alineadas con las necesidades específicas de cada grupo.

Nivel educativo

5. Nivel Educativo

[Más detalles](#)

● Bachiller	14
● Técnico/Tecnólogo	26
● Profesional	33
● Especialista	77
● Magíster	30
● Doctorado	0



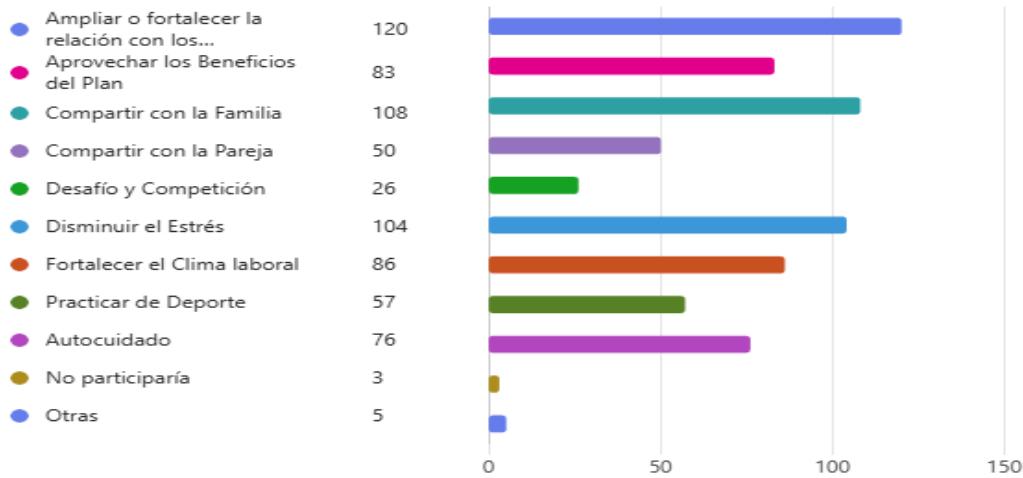
Grafica N° 2 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

La gráfica del nivel educativo muestra que la mayoría de los participantes cuentan con estudios de especialización (43%), seguidos por profesionales (18%), magísteres (17%), técnicos o tecnólogos (14%) y bachilleres (8%). No se registran participantes con doctorado.

Participaría en las actividades de Bienestar por las siguientes razones

6. ¿Participaría en las actividades de Bienestar por las siguientes razones?

[Más detalles](#)



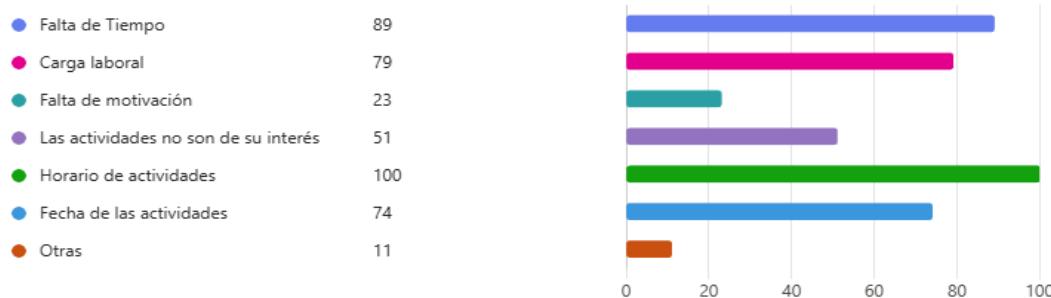
Grafica N° 3- Fuente : Grupo de Gestión Humana

De acuerdo con los datos obtenidos, Ampliar o fortalecer la relación con los compañeros de trabajo es el factor que más influye, representando un 17% de las respuestas. Le sigue compartir con la familia mencionada por el 15% de los encuestados. Además, el 14% de los participantes señaló que una de las razones para la participación de los funcionarios en los espacios de integración que realiza gestión humana es disminuir el estrés. Finalmente, un 12% de los encuestados indicaron que participarían para fortalecer el clima laboral.

Qué motivos le impedirían participar en las actividades de Bienestar

7. ¿Qué motivos le impedirían participar en las Actividades de Bienestar?

[Más detalles](#)



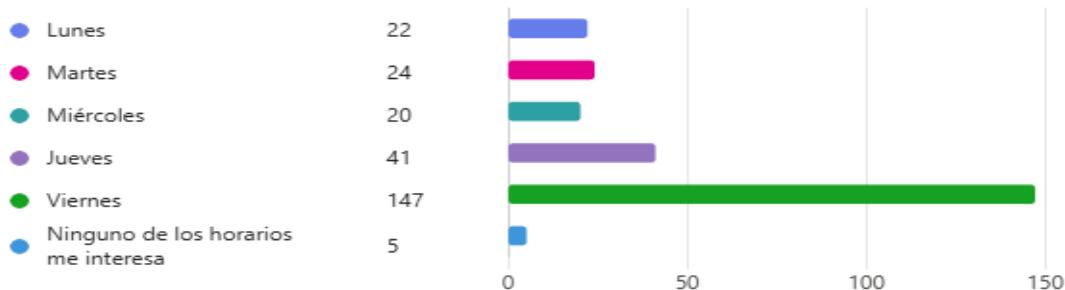
Grafica N° 4 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

De acuerdo con los datos obtenidos, el horario de ejecución de las actividades es el factor que más influye, representando un 23% de las respuestas. Le sigue la falta de tiempo mencionada por el 21% de los encuestados. Además, el 19% de los participantes señaló que la carga laboral limita la participación de los funcionarios en los espacios de integración que realiza gestión humana. Finalmente, un 17% de los encuestados indicó que las actividades deberían realizarse los fines de semana, para poder equilibrar lo personal y lo laboral.

En su opinión, ¿Cuáles son los días adecuados para desarrollar las actividades de bienestar en el entorno laboral?

8. En su opinión, ¿Cuáles son los días adecuados para desarrollar las actividades de bienestar en el entorno laboral?

[Más detalles](#)



Grafica N°5 - Fuente: Grupo de Gestión Humana

Respecto a las preferencias de los días para desarrollar las actividades de bienestar en el entorno laboral, el 57% de los funcionarios prefieren el viernes, siendo la opción con mayor votación. Seguido por el jueves con el 16%, el martes con 9%, el lunes con 8% y el miércoles con 8%.

En su opinión, ¿Cuáles son los horarios adecuados para desarrollar las actividades de bienestar en el entorno laboral?

9. En su opinión, ¿Cuáles son los horarios adecuados para desarrollar las actividades de bienestar en el entorno laboral?

[Más detalles](#)



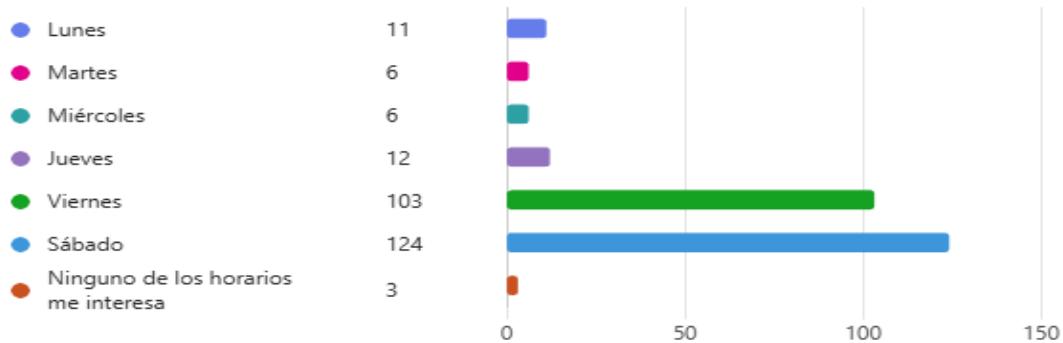
Grafica N°6 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a las preferencias de los horarios, el 34% de los encuestados seleccionaron la jornada en la media tarde, de 2:00 PM a 4:00 PM. El 26% prefieren la jornada en la media mañana, de 10:00 AM a 12:00 M, mientras que el 22% opta por la jornada tarde, de 4:00PM a 6:00PM.

En su opinión, ¿Cuáles son los días adecuados para desarrollar las actividades de bienestar en el entorno familiar?

11. En su opinión, ¿Cuáles son los días adecuados para desarrollar las actividades de bienestar en el entorno familiar?

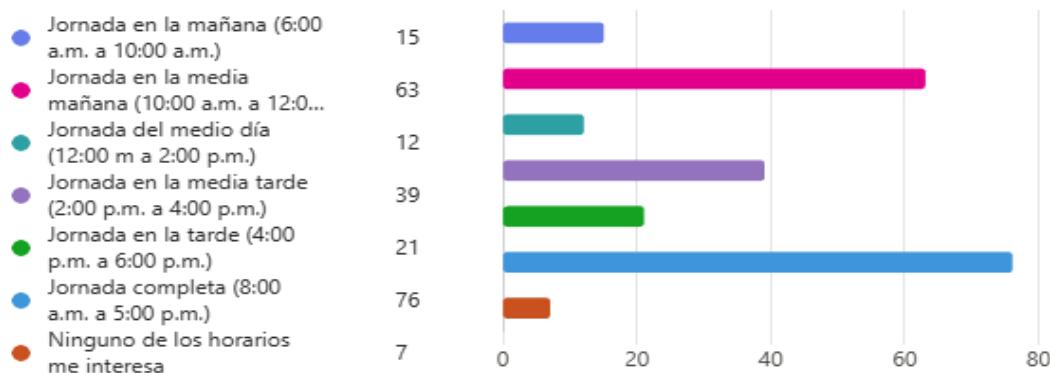
[Más detalles](#)



Grafica N°7 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a las preferencias para las actividades de bienestar en el entorno familiar, el 47% de los funcionarios prefieren sábado, mientras que el 39% optan por el viernes. Seguido del jueves con un 5%.

En su opinión, ¿Cuáles son los horarios adecuados para desarrollar las actividades de bienestar en el entorno familiar?

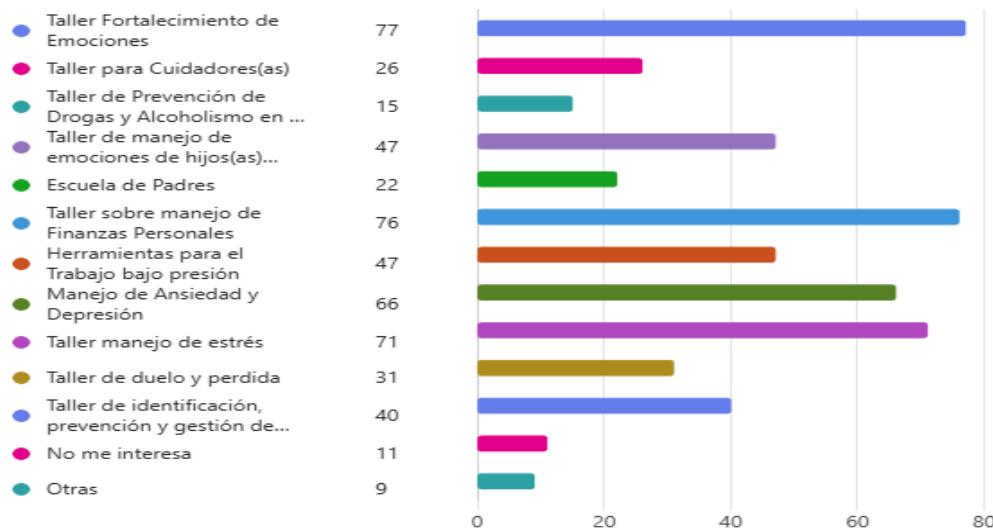


Grafica N°8 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a las preferencias en los horarios para desarrollar las actividades de bienestar en el entorno familiar, el 37% de los funcionarios prefieren la jornada completa de 8:00 AM a 5:00 PM. El 27% prefieren la jornada de media mañana, de 10:00 AM a 12:00 M , mientras que el 17% prefiere la jornada en la media tarde, de 2:00 PM a 4:00 PM.

¿Qué actividades le interesaría para fortalecer hábitos de salud mental y emocional?

14. ¿Que actividades le interesaría para fortalecer hábitos de salud mental y emocional? [Más detalles](#)



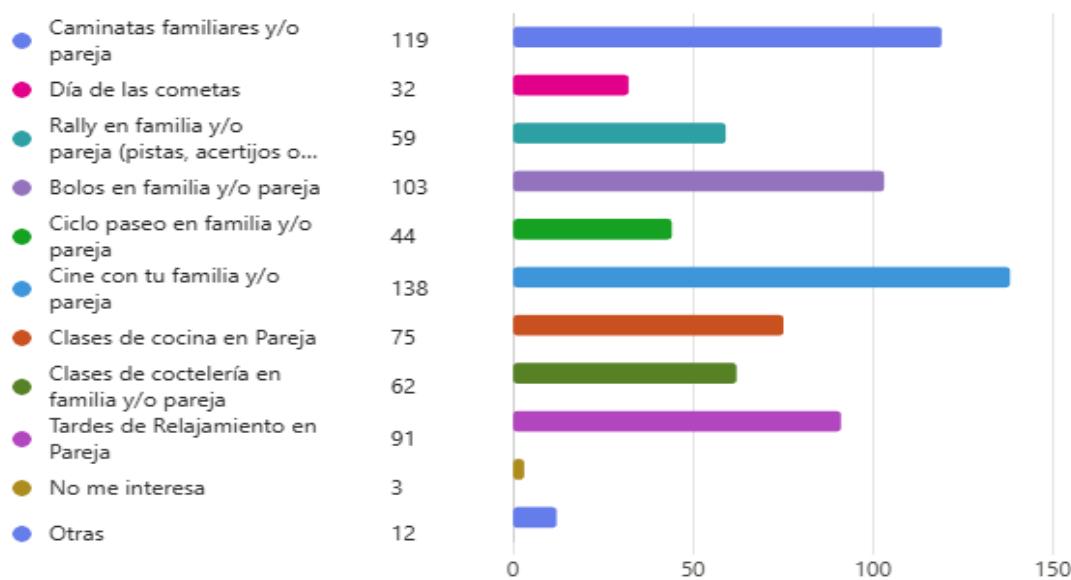
Grafica N° 9- Fuente: Grupo de Gestión Humana

Frente a las actividades para fortalecer los hábitos de salud mental y emocional, el 14%, correspondiente a 77 personas, prefieren un taller de fortalecimiento de emociones, seguido del 14%, correspondiente a 76 personas que prefieren un taller sobre el manejo de finanzas personales. Mientras que un 13%, 71 personas, prefieren un taller de manejo de estrés. También encontramos que un 12% de los encuestados prefieren el manejo de ansiedad y depresión. Mientras que el desarrollo de herramientas para el trabajo bajo presión y el taller de manejo de emociones de hijos(as) adolescentes se encuentra empate con un 9%, correspondiente a 47 encuestados en cada opción de respuesta.

Actividades en familia y/o pareja. ¿Cuál de las siguientes actividades es de su interés?

15. Actividades en familia y/o pareja. ¿Cuál de las siguientes actividades es de su interés?

[Más detalles](#)



Grafica N°10 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

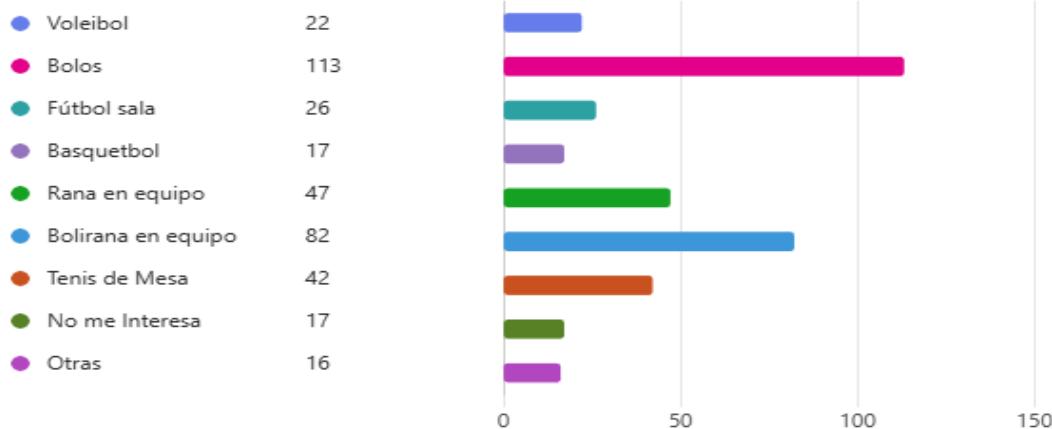
Respecto a las preferencias para las actividades en familia y/o pareja, el 19% de los funcionarios prefiere boletas o pases para cine, los cuales pueden disfrutar con su núcleo familiar. El 16% prefiere las caminatas familiares, mientras que el 14% opta por realizar bolos en familia y/o pareja. Mientras que el 12% de los encuestados prefieren tardes de relajamiento en pareja.

Estos resultados reflejan que la preferencia se encuentra por entradas las cuales los(as) funcionarios(as) podrán redimir en el momento que deseen.

Actividades grupales.

16. ACTIVIDADES GRUPALES

[Más detalles](#)

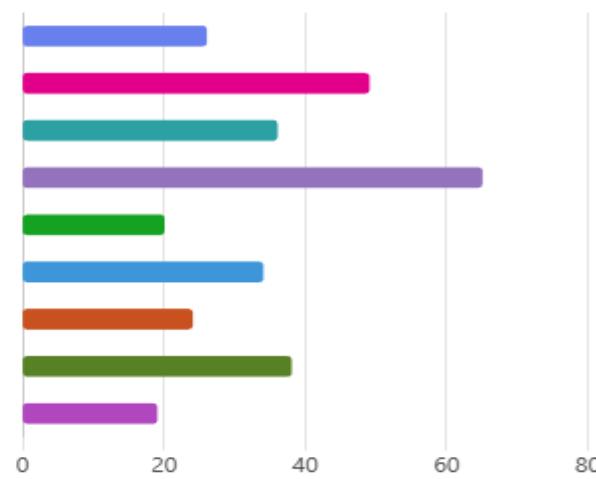


Grafica N°11 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a las preferencias para las actividades grupales, el 30% de los funcionarios prefieren bolos, seguido por el 21% que prefiere bolirana en equipo. El 12% prefiere rana en equipo, mientras que el 11% opta por tenis de mesa.

ACTIVIDADES INDIVIDUALES

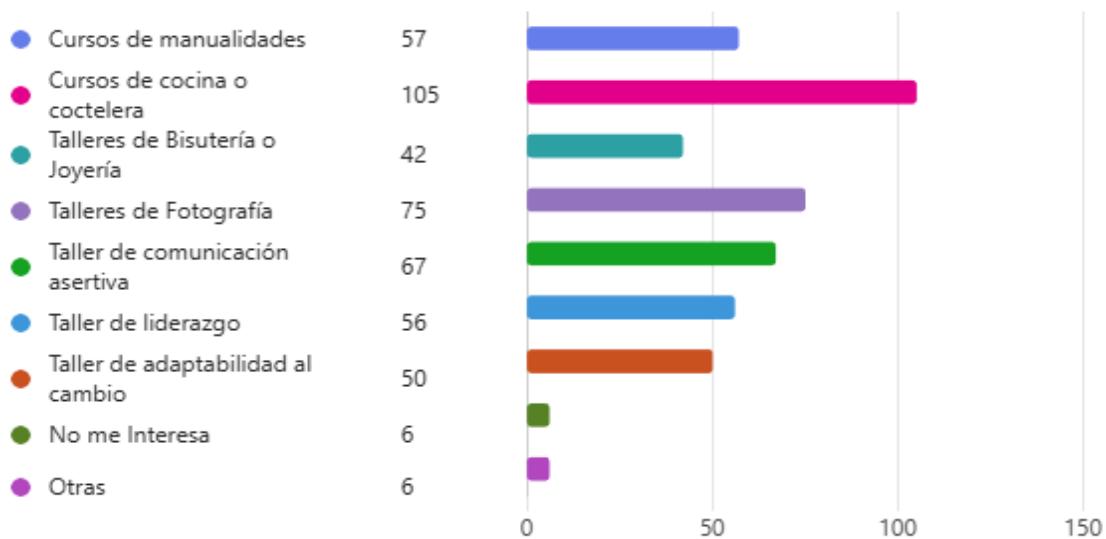
Tenis de campo	26
Tenis de mesa	49
Rana	36
Bolirana	65
Billar	20
Minitojo	34
Ajedrez	24
No me interesa	38
Otras	19



Grafica N°12 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Frente a las preferencias de los funcionarios que respondieron la encuesta, en las actividades individuales se evidenció que la opción con mayor interés fue la bolirana, con un 21%, seguida del tenis de mesa con un 16%. Posteriormente, se ubicó la opción no me interesa con un 12%, correspondiente a 38 personas, y la actividad de rana también con un 12%, correspondiente a 36 personas. En menor proporción se encuentran el mini tejo con un 11%, el tenis de campo y el ajedrez, ambos con un 8%. Finalmente, las opciones fichar y otras actividades obtuvieron cada una un 6%.

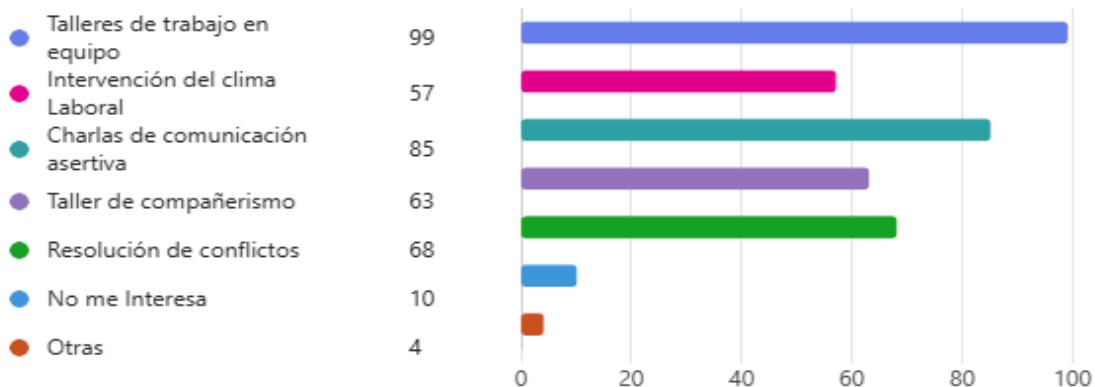
Actividades para el desarrollo de Habilidades Personales ¿Cuál de las siguientes actividades es de su interés?



Grafica N°13- Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a las actividades orientadas al desarrollo de habilidades personales, los funcionarios mostraron mayor preferencia por los cursos de cocina o coctelería, con un 23%, seguidos de los talleres de fotografía con un 16% y los talleres de comunicación asertiva con un 14%. Asimismo, los cursos de manualidades registraron un 12%, correspondientes a 57 personas, y los talleres de liderazgo también un 12%, correspondientes a 56 personas. Posteriormente se encuentran los talleres de adaptación al cambio con un 11% y los talleres de bisutería o joyería con un 9%. Finalmente, las opciones no me interesa y otras obtuvieron cada una un 1%.

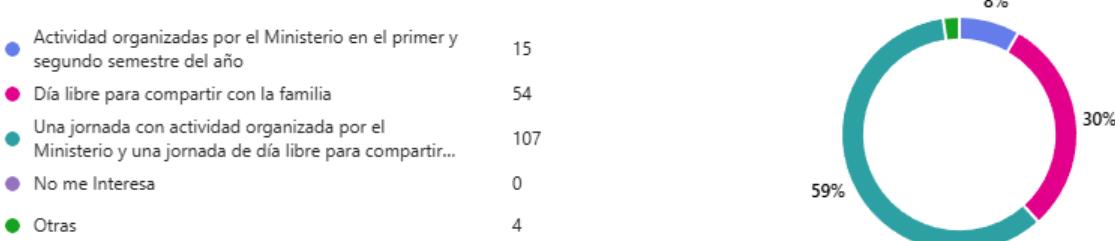
¿Qué actividades de conexión de equipos de trabajo le interesa?



Grafica N°14- Fuente : Grupo de Gestión Humana

En relación con las actividades para fortalecer la conexión de los equipos de trabajo, se evidenció una mayor preferencia por los talleres de trabajo en equipo, con un 26%. Le siguen las charlas de comunicación asertiva con un 22% y las actividades de resolución de conflictos con un 18%. Posteriormente se encuentran los talleres de compañerismo con un 16% y las intervenciones de clima laboral con un 15%. En menor proporción, la opción no me interesa obtuvo un 3% y la opción otras un 1%.

¿Cómo le gustaría celebrar el día de la familia?

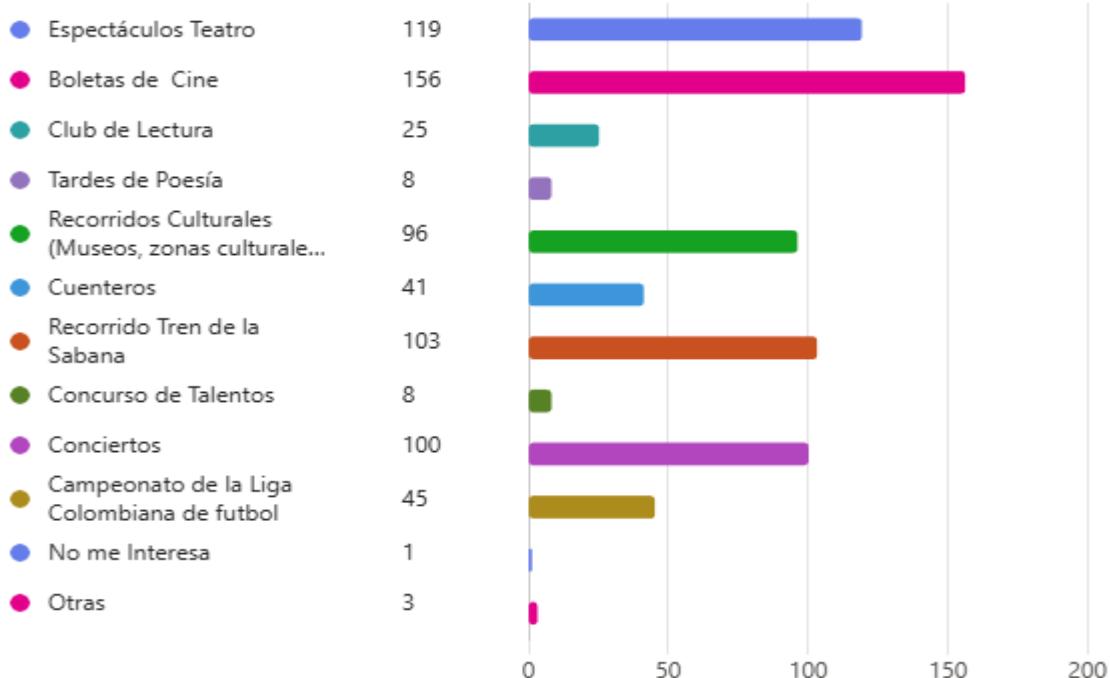


Grafica N°15 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Frente a la forma en que les gustaría celebrar el Día de la Familia, el 59% de los funcionarios manifestó preferir una jornada con actividad organizada por el Ministerio, acompañada de un día libre para compartir en familia. Un 30% expresó preferencia únicamente por un día libre para compartir con su familia. Por su parte, un 8% optó por una actividad organizada por el Ministerio

en el primer y segundo semestre del año. Finalmente, un 2% seleccionó la opción otras y un 0% manifestó no estar interesado.

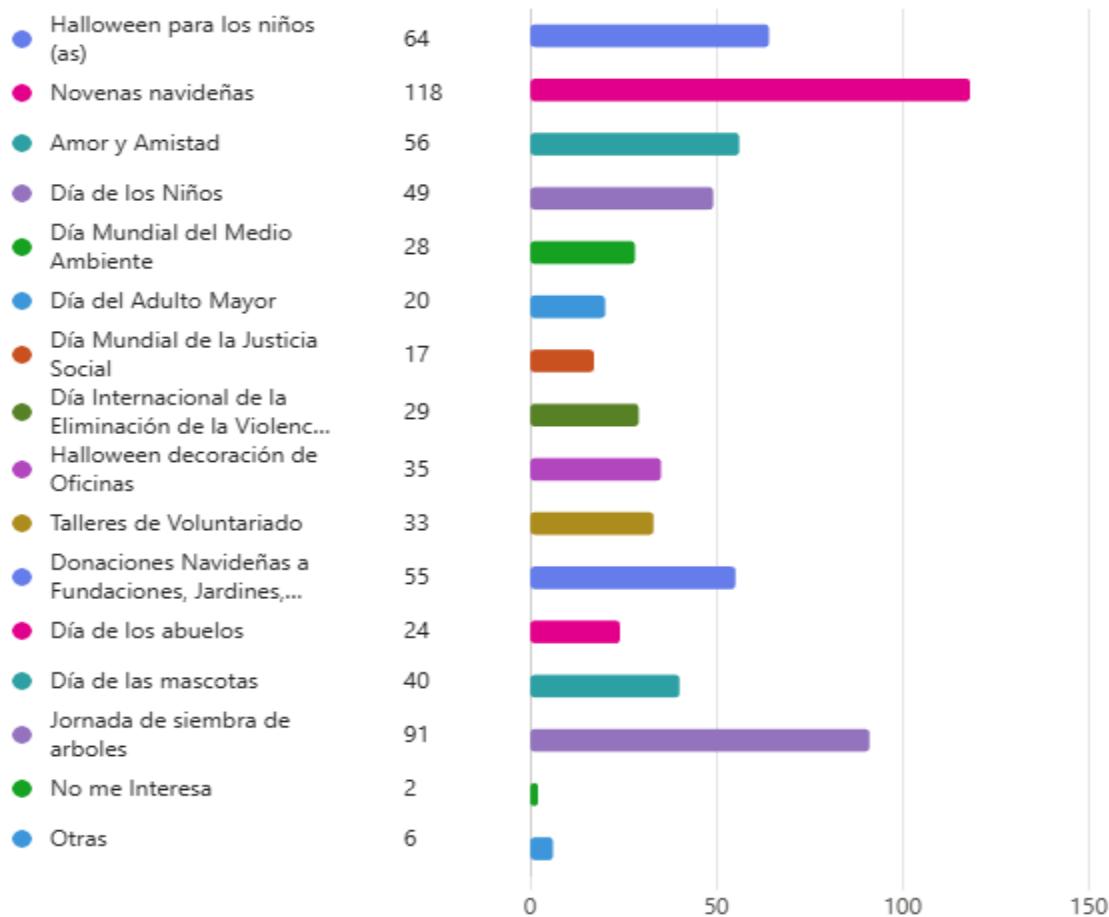
¿Cuál de las siguientes actividades es de su interés?



Grafica N°16 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

En cuanto a las actividades de interés, se identificó que el 22% de los funcionarios prefiere la entrega de boletas de cine, seguido de un 17% que mostró interés por espectáculos de teatro. Un 15% manifestó preferencia por recorridos en el Tren de la Sabana, mientras que los conciertos y los recorridos culturales (museos y zonas culturales de Bogotá) obtuvieron cada uno un 14%. En menor proporción se encuentran el campeonato de la Liga Colombiana de Fútbol y los cuenteros, ambos con un 6%, el club de lectura con un 4%, y finalmente las opciones tardes de poesía y concurso de talentos con un 1% cada una. Las opciones otras y no me interesa no registraron porcentaje.

OTRAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR ¿Cuál de las siguientes actividades es de su interés?



Grafica N°17 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a otras actividades que los funcionarios desearían que se desarrollaran desde el programa de bienestar, se encontró que las novenas navideñas obtuvieron un 18% de preferencia. Le siguen las jornadas de siembra de árboles con un 14% y la celebración de Halloween para niños con un 10%. Las actividades de amor y amistad y las donaciones navideñas a fundaciones registraron cada una un 8%. Posteriormente se encuentran el Día de los Niños con un 7%, el Día de las Mascotas con un 6%, la decoración de oficinas en Halloween y los talleres de voluntariado con un 5% cada uno. Asimismo, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el Día Mundial del Medio Ambiente y el Día de los Abuelos obtuvieron un 4% cada uno. Finalmente, el Día del Adulto Mayor y el Día Mundial de la Justicia Social registraron un 3%, la opción otras un 1% y no me interesa un 0%.

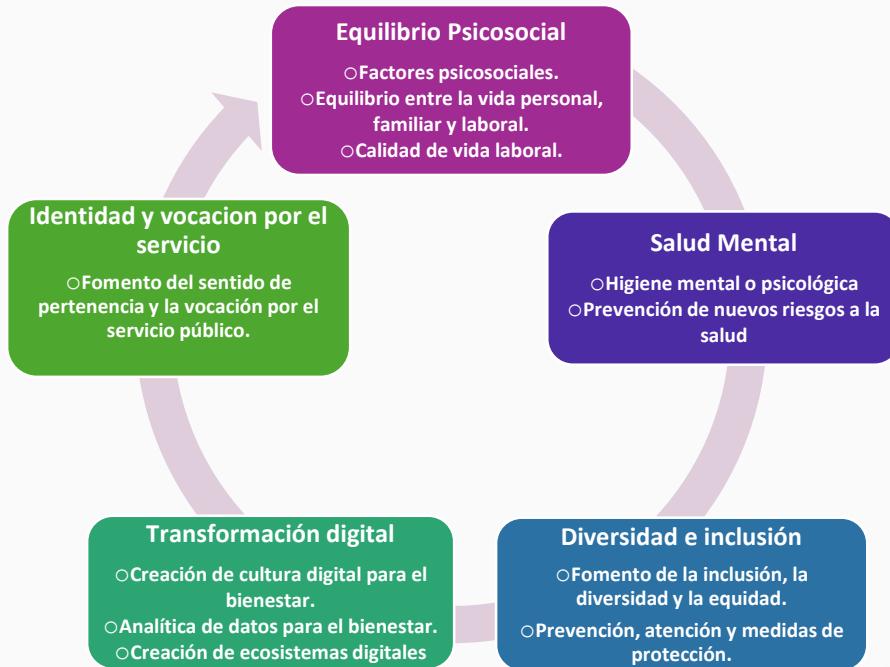
Para el desarrollo de las actividades de bienestar 2026, ¿Usted qué prefiere?



Grafica N°18 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Finalmente, frente a la preferencia para el desarrollo de las actividades de bienestar en el año 2026, se identificó que el 66% de los funcionarios que respondieron la encuesta prefiere menos opciones de actividades y mayor número de cupos, mientras que el 34% manifestó preferir más opciones de actividades con menos cupos.

Ejes del Plan de Bienestar 2026



Grafica N° 27 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Ejes del Programa

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: **i)** el eje de equilibrio psicosocial; **ii)** el eje de salud mental; **iii)** el eje de diversidad e inclusión; **iv)** el eje de transformación digital y **v)** el eje de identidad y vocación por el servicio público. (Presidencia de la República de Colombia, 2023)

Eje 1: Equilibrio Psicosocial:

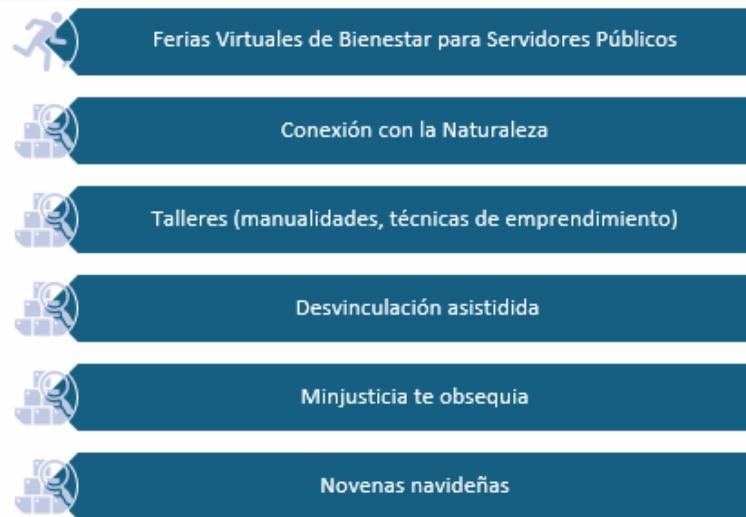
Este eje busca promover la estabilidad emocional y el bienestar laboral de los servidores públicos. Se enfoca en diseñar actividades que les permitan adaptarse a los retos actuales, equilibrar su vida profesional y personal, y mantener una calidad de vida que fomente su desarrollo integral.

Componentes

- Factores psicosociales

Se promueven iniciativas orientadas a prevenir riesgos laborales, fomentar la salud mental y física, y humanizar el ambiente laboral. Entre las estrategias destacan eventos culturales y deportivos, actividades de emprendimiento y bienestar espiritual, así como esquemas de beneficios no salariales que contribuyen al bienestar emocional y a la productividad.





Grafica N° 28 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

- Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral

Este componente incluye medidas para proteger la dimensión personal y familiar de los funcionarios, como horarios laborales flexibles, teletrabajo, y actividades que fomenten la interacción con sus familias, incluyendo la celebración de días especiales y la promoción de espacios saludables en el entorno laboral.



Grafica N° 29 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

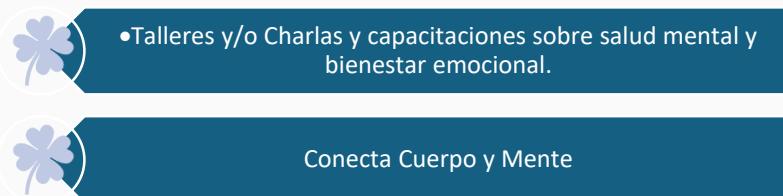
Eje 2: Salud Mental

El eje de salud mental está orientado a garantizar el bienestar psicológico de los servidores públicos mediante la promoción de hábitos saludables y el manejo adecuado del estrés laboral. Busca fortalecer la resiliencia y prevenir trastornos asociados al entorno laboral.

Componentes

- Higiene mental o psicológica

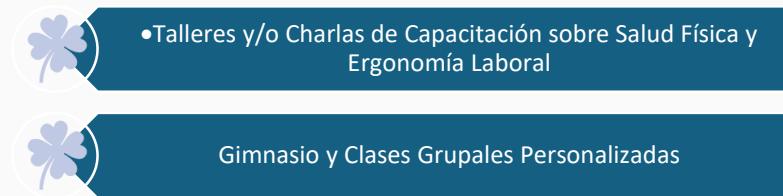
Se desarrollan estrategias como programas de mindfulness, asesoramiento psicológico, y talleres enfocados en el manejo del estrés, la ansiedad y la prevención de la violencia en el lugar de trabajo. Estas actividades buscan mejorar la calidad de vida y la salud emocional de los funcionarios.



Grafica N° 30 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

- Prevención de nuevos riesgos a la salud

Se diseñan iniciativas para mitigar riesgos que puedan afectar el bienestar físico y mental, como campañas para fomentar el ejercicio, el manejo del estrés, la meditación, y la adopción de estilos de vida saludables.



Grafica N° 31 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

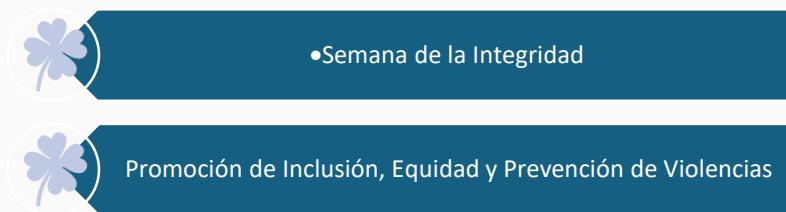
Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje tiene como propósito construir un ambiente laboral inclusivo, equitativo y respetuoso, donde se valoren las diferencias individuales y se prevengan todas las formas de discriminación y violencia en el entorno laboral.

Componentes

- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

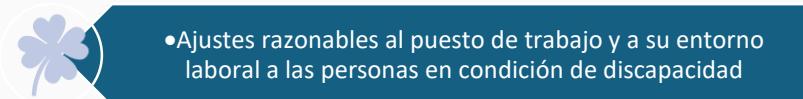
Se realizan talleres y campañas para promover la diversidad y la equidad, sensibilizando a los funcionarios sobre la importancia de estas temáticas. Se busca prevenir actos de discriminación y fomentar espacios seguros y respetuosos para todos.



Grafica N° 32 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

- Prevención, atención y medidas de protección

Se implementan estrategias para prevenir y atender casos de violencia o discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, o cualquier otra condición. Estas incluyen la capacitación en protocolos de atención y la promoción de rutas claras para gestionar situaciones de acoso o maltrato.



Grafica N° 33 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

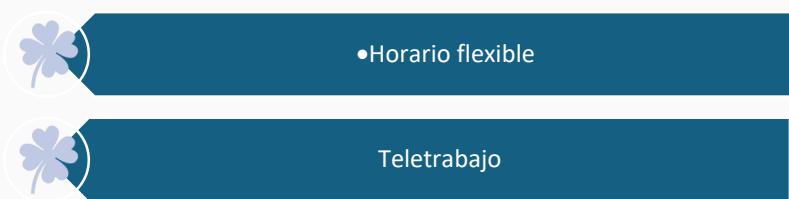
Eje 4: Transformación Digital

Con la transformación digital como eje central, se impulsa el uso de herramientas tecnológicas para mejorar los procesos laborales, simplificar tareas y optimizar la comunicación interna, fomentando una cultura digital que facilite el bienestar de los funcionarios.

Componentes

- **Creación de cultura digital para el bienestar**

A través de capacitaciones en herramientas digitales y aplicaciones, se fomenta la adopción de tecnologías que faciliten la organización del trabajo, el autocuidado y el aprendizaje colaborativo.



Grafica N° 34 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

- **Analítica de datos para el bienestar**

Se utiliza el análisis de datos para identificar las necesidades y preferencias de los funcionarios, optimizando así la planificación y ejecución de actividades basados en información actualizada y relevante.



Grafica N° 35 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

- **Creación de ecosistemas digitales**

Se capacitan en plataformas digitales que agilicen procesos laborales, mejoren la comunicación interna y proporcionen herramientas para la gestión del tiempo, lo que contribuye a un entorno de trabajo más eficiente y flexible.



- Uso de herramientas de IA para funcionarios públicos

Grafica N° 36 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje promueve el sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios con la institución, destacando la importancia de su labor en el fortalecimiento del servicio público y en el impacto positivo hacia la ciudadanía.

Componentes

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Se desarrollan actividades que refuerzan los valores institucionales, el trabajo en equipo y la importancia del servicio público. También se organizan actividades de reconocimiento que motiven a los funcionarios a seguir desempeñando sus roles con excelencia y compromiso.



Grafica N° 37 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La medición del PIC se realizará a trimestralmente mediante un informe que consolidará los avances de las actividades ejecutadas y los reportes de los siguientes indicadores:



Grafica N° 38 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

CRONOGRAMA

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
Eje: Equilibrio Psicosocial	Factores psicosociales	Descanso por cumpleaños	Se otorgará como día de descanso remunerado dentro del mes de su cumpleaños, el día que el (la) servidor(a) solicite y sea acordado con su jefe inmediato y se enviará por correo electrónico un mensaje de felicitación.				
		Descanso en cada quinquenio de permanencia	<p>Se otorgará a todos los(as) funcionarios(as) de la planta global del Ministerio los siguientes días de permiso de acuerdo que con los años de servicio continuo en el Ministerio :</p> <p>Funcionarios(as) que cumplan 5 años, un (1) día de permiso.</p> <p>Funcionarios(as) que cumplan 10 años, dos (2) días de permiso.</p> <p>A partir de cada quinquenio cumplido posterior a los 15 años tres (3) días de permiso*</p> <p>*No son acumulables entre sí, ni con otros beneficios para los(as) servidores(as) públicos(as), así como tampoco será acumulable con vacaciones o licencias no remuneradas.</p>				
		Compensación de tiempo para descanso en semana santa	Se podrá realizar la compensación del tiempo para poder descansar en Semana Santa. Este descanso es de manera voluntaria para los servidores del ministerio y pueden escoger uno de los dos turnos que se ofrecen.				
		Compensación de tiempo para descanso en diciembre	Se podrá realizar la compensación del tiempo para poder descansar en fin de año. Este descanso es de manera voluntaria para los servidores del ministerio y pueden escoger uno de los tres turnos que se ofrecen.				
		Experiencias Culturales y Artísticas	<p>Espacios diseñados para promover el bienestar y la desconexión de la rutina a través de actividades culturales, artísticas y recreativas.</p> <p>Estas experiencias buscan fomentar la creatividad, el aprendizaje y la relajación, ofreciendo momentos de esparcimiento y enriquecimiento personal para los servidores.</p>				
		Bienestar Deportivo	Actividades deportivas diseñadas para promover la salud física, la integración y el trabajo en equipo, mediante jornadas recreativas y competencias en diversas disciplinas adaptadas a los intereses de los servidores. (Olimpiadas del sector, Bolos,				



EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral	Ferias virual de Bienestar para Servidores Públicos		tenis, bolirana, natación entre otros).				
		Ferias virual de Bienestar para Servidores Públicos	Brindar espacios que permitan el intercambio de bienes, servicios e información en temas educativos, financieros, de emprendimiento, salud, entre otros, fomentando el acceso a oportunidades que beneficien el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias.				
		Conexión con la Naturaleza	Jornadas al aire libre diseñadas para fomentar el bienestar integral, la conciencia ambiental y la desconexión de la rutina, mediante actividades que promuevan la interacción con la naturaleza y el cuidado del medio ambiente.				
		Talleres (manualidades, técnicas de emprendimiento etc)	Actividad dirigida a todos los colaboradores con el fin de desarrollar habilidades individuales				
		Desvinculación asistida	Actividades de acompañamiento dirigida a servidores en situación de pre pensionados				
		Minjusticia te obsequia	Actividades realizadas de manera mensual para todos los colaboradores del ministerio que busca que se haga una pausa activa diferente y mejorar el clima a la final se premia su participación.				
		Novenas navideñas	Actividad con el fin de fortalecer la integración de los colaboradores del Ministerio.				
		Conmemoración para el día de la mujer y del hombre	Espacios de celebración para reconocer los aportes de mujeres y hombres en el ámbito laboral y personal. Estas actividades promueven la equidad, el respeto y fortalecen el bienestar entre los servidores del Ministerio.				
Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral	Conmemoración de día de las profesiones		Se enviarán mensajes de reconocimiento y exaltación para destacar la labor y el compromiso de los servidores en sus diferentes profesiones, así como actividades para los conductores y secretarias del Ministerio. Estas acciones buscan valorar el aporte de cada rol al cumplimiento de los objetivos institucionales.				
		Día del niño	Celebración dedicada a promover el bienestar y la alegría de los hijos de los servidores del Ministerio.				
		Día de la madre y del padre.	Celebrar el significado especial que tienen determinadas fechas en nuestra cultura y sociedad.				



EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
		Actividades familiares	Espacios recreativos diseñados para fortalecer los lazos familiares, incluyendo actividades deportivas, caminatas en la naturaleza y talleres interactivos que promueven la unión y el bienestar familiar.				
		Día de la familia	Celebración del día de la Familia y día de la familia escogido por el funcionario durante el segundo semestre.				
		Vacaciones recreativas	Se desarrollarán actividades lúdicas y recreativas tres veces al año (junio- octubre- diciembre) con los hijos e hijas de los(as) Servidores que se encuentren en el rango de edad entre 3 y 17 años.				
		Día del abuelo	Se otorgará un día de permiso remunerada a los funcionarios que sean abuelos para disfrutar un día con su familia.				
		Día de amor y amistad	Actividad que busca reconocer, fomentar el cuidado y la unión entre parejas.				
		Actividad Navideña en familia	Un recorrido para disfrutar de las luces, decoraciones y atracciones navideñas, fomentando el espíritu festivo y el espaciamiento en un ambiente lleno de alegría.				
		Uso bicicleta	Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.				
		Día de la mascota	Actividad para fomentar la adopción y charlas educativas sobre el bienestar animal				
Eje: Salud Mental	Higiene mental o psicológica	Talleres y/o Charlas y capacitaciones sobre salud mental y bienestar emocional.	Espacios formativos diseñados para promover el autocuidado, fortalecer la salud mental y brindar herramientas prácticas para el manejo de emociones y el bienestar integral.				
		Conecta Cuerpo y Mente	Actividades de mindfulness y yoga, diseñadas para promover el equilibrio emocional y el bienestar físico				
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Talleres y/o Charlas de Capacitación sobre Salud Física y Ergonomía Laboral	Actividades para promover hábitos saludables y posturas correctas entre las servidoras y los servidores públicos, contribuyendo a la prevención de trastornos musculoesqueléticos y otros riesgos derivados del trabajo sedentario o de esfuerzos repetitivos.				
		Gimnasio y Clases Grupales Personalizadas	Fomentar el bienestar físico mediante el uso de gimnasio, acompañado de orientación en entrenamientos personalizados y clases grupales.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
Eje: Diversidad e Inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Semana de la Integridad	Se desarrolla de una serie de actividades como conferencias, concursos, sketch de teatro y actividades lúdicas relacionadas con las herramientas que tiene adoptadas la entidad para minimizar la probabilidad de materialización de un acto de corrupción				
		Promoción de Inclusión, Equidad y Prevención de Violencias	Iniciativa integral que combina talleres pedagógicos y vivenciales para fomentar una cultura inclusiva, prevenir la violencia basada en género y fortalecer la diversidad en el ámbito laboral. Incluye la sensibilización sobre género, discapacidad, orientación sexual, identidad de género y diversidad de pensamiento, además de desarrollar protocolos y rutas internas de prevención, atención y medidas de protección ante cualquier forma de violencia o discriminación.				
	Prevención, atención y medidas de protección	Ajustes razonables al puesto de trabajo y a su entorno laboral a las personas en condición de discapacidad	Inspecciones ergonómicas e inspecciones puestos de trabajo, con recomendaciones y ajustes a los puestos de trabajo de los servidores en condiciones de discapacidad. (Por demanda)				
Eje: Transformación Digital	Creación de cultura digital para el bienestar	Horario flexible	Opción dirigida a los servidores que podrán aplicar en sus diferentes modalidades. (Por demanda)				
		Teletrabajo	Opción dirigida a los servidores que podrán aplicar en sus diferentes modalidades cuando se realice la convocatoria.				
	Analítica de datos para el bienestar	Capacitación en Herramientas Digitales y Analítica de Datos	Organizar capacitaciones dirigidas a las servidoras y los servidores públicos para fortalecer sus competencias en el uso de herramientas digitales, analítica de datos y gestión de información.				
	Creación de ecosistemas digitales	Fomento del Uso de Herramientas Digitales para el Bienestar	Fomentar el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad, como manejo de tiempos, mensajería instantánea y almacenamiento en la nube.				
		Día del Servidor Público	Se realizará una actividad orientada a conmemorar este día.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Programa de reconocimientos	Un programa diseñado para destacar y premiar el compromiso y desempeño de los servidores públicos en diversas categorías, incluyendo mejores empleados de carrera administrativa, blogueros o creadores de contenido, mejores gerentes públicos, y funcionarios destacados en atención al ciudadano, brigada, deportes y capacitación. Estos reconocimientos, que pueden ser de carácter pecuniario o no pecuniario, se realizará un reconocimiento público anual como muestra de agradecimiento y motivación hacia el talento humano que fortalece la misión institucional.				
		Capacitación directivos	Curso de competencias gerenciales				
		Estímulo educativo para educación formal	Convocatorias semestrales con el fin de otorgar un incentivo pecuniario dirigido a los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho				
		Cumpleaños del Ministerio	Se realizará una actividad con el fin de conmemorar este día.				
		Jornada de Fortalecimiento	Jornada donde se realizarán actividades orientadas a aumentar el conocimiento y fortalecer las habilidades, destrezas y capacidades que enriquecen tanto al individuo como al equipo de trabajo.				

CONCLUSIONES

El Plan de Bienestar Laboral del Ministerio de Justicia y del Derecho ha sido diseñado bajo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026, con un enfoque participativo que integra las preferencias y necesidades expresadas por los servidores públicos en la encuesta institucional de bienestar y capacitación. Este plan busca fortalecer la calidad de vida laboral y personal de los funcionarios, asegurando su desarrollo integral y fomentando su compromiso con los objetivos institucionales.

Los ejes estratégicos del plan, como el Equilibrio Psicosocial, la Salud Mental, y la Diversidad e Inclusión, incluyen actividades recreativas, culturales y de autocuidado que responden directamente a las prioridades identificadas en la encuesta, como la disminución del estrés, el fortalecimiento del clima laboral y la promoción de entornos inclusivos. Asimismo, el eje de Transformación Digital facilita herramientas tecnológicas que optimizan procesos, mientras que el eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público refuerza el sentido de pertenencia y orgullo por el trabajo realizado.

Este enfoque participativo no solo garantiza que el plan esté alineado con las expectativas de los funcionarios, sino que también refuerza su motivación y compromiso, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del Ministerio. En resumen, este plan no solo es una herramienta para mejorar el bienestar laboral, sino una muestra del compromiso de la entidad con las personas que hacen posible su misión.

BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la República. (2004). Ley 909 de 2004. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 45.673.
- Congreso de la República. (2008). Ley 1221 de 2008. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 47.052.
- Congreso de la República. (2017). Ley 1857 de 2017. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 50.306.
- Congreso de la República. (2019). Ley 1960 de 2019. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 50.997.
- Presidencia de la República. (1998). Decreto Ley 1567 de 1998. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 43.358.
- Presidencia de la República. (2015). Decreto 1083 de 2015. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 49.523.
- CONPES. (2020). Documento CONPES 3992: Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia. Bogotá D.C.: Consejo Nacional de Política Económica y Social.
- OCDE. (2022). Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo: políticas y prácticas. Recuperado de: <https://www.oecd.org/els/promoting-health-and-well-being-at-work-e179b2a5-en.htm>
- DAEP. (2021). Medición Desempeño Institucional Función Pública. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultado-historico-2021>

Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026. (2022). Presidencia de la República de Colombia. Recuperado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-05-04-bases-plan-nacional-de-inversiones-2022-2026>.