
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO



SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	4
Objetivos Estratégicos	4
ALCANCE	5
MARCO NORMATIVO.....	5
METODOLOGÍA.....	6
1. Encuesta Diagnóstica 2025.....	6
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	7
Datos Generales.....	7
Ejes del Plan de Bienestar 2025	20
Ejes del Programa	20
Eje 1: Equilibrio Psicosocial.....	20
Componentes.....	21
• Factores psicosociales	21
• Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral	22
Eje 2: Salud Mental	22
Componentes.....	22
• Higiene mental o psicológica	22
• Prevención de nuevos riesgos a la salud	23
Eje 3: Diversidad e Inclusión	23
Componentes.....	23
• Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.....	23
• Prevención, atención y medidas de protección	24
Eje 4: Transformación Digital	24
• Analítica de datos para el bienestar.....	25
• Creación de ecosistemas digitales	25
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	25
Componentes.....	26
• Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.....	26

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	26
CRONOGRAMA.....	27
CONCLUSIONES	38
BIBLIOGRAFÍA.....	39

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 2025. Este plan, que se encuentra integrado al Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2025, aprobado en la primera sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y está alineado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "*Colombia Potencia Mundial de la Vida*", 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 2025 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 a 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 2025:

- **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 05 y 19 de noviembre de 2024, para ser diligenciada por los 304 servidores públicos activos en la planta institucional. El éxito de la encuesta fue del 58%, obteniendo así un total de 176 funcionarios que participaron en el diligenciamiento de la misma.
- **Contenido de la Encuesta:** Se dividió en cuatro secciones:
 - Caracterización de la población.
 - Preferencias en actividades de bienestar.
 - Balance entre vida laboral y personal.
 - Opiniones sobre el entorno organizacional.

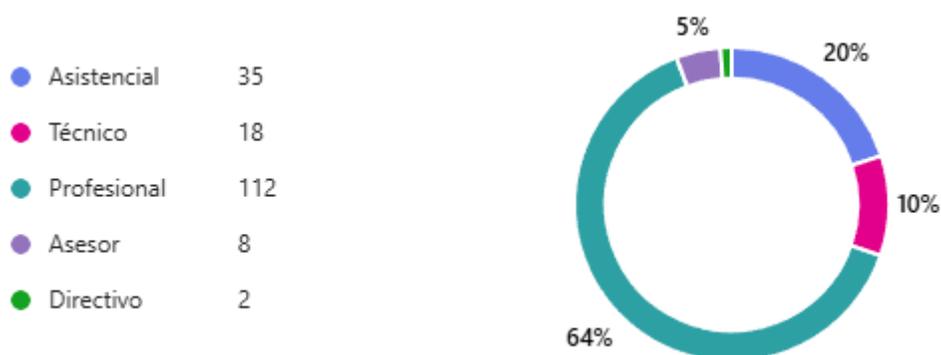
El presente informe describe de manera general los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta y los elementos relevantes que fueron el insumo inicial para la formulación del Plan de Bienestar del Ministerio de Justicia vigencia 2025.

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.

Datos Generales

De los 176 funcionarios que respondieron la encuesta enviada a través de correo electrónico se encontró la siguiente distribución de perfiles:

Cargo



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.

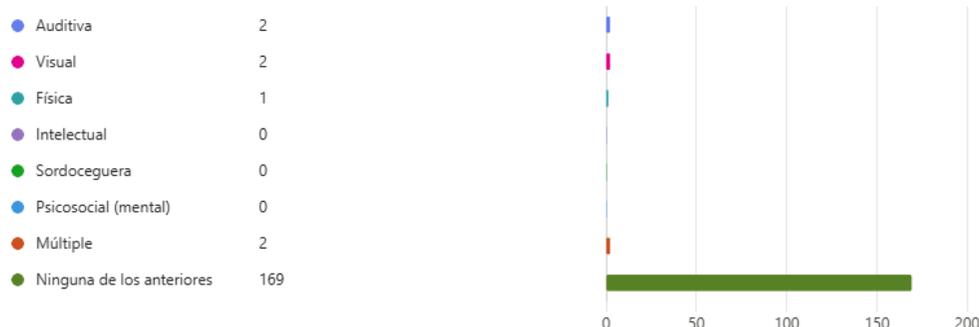
Grupo étnico



Grafica N°2 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Los resultados muestran que el 97,7% de los funcionarios, no se identificaron con categorías étnicas específicas, seleccionando la opción "Ninguno de los anteriores". Sin embargo, el 1,1% se identificaron como afrocolombianas y el 0,5% como indígena. Las demás categorías étnicas (minorías, negro, palenquero, raizal y rom) no reportaron representación. Este análisis permite identificar que, aunque existe diversidad étnica en la organización, esta es limitada y podría ser un aspecto a considerar en estrategias futuras de inclusión y bienestar.

Condición de discapacidad

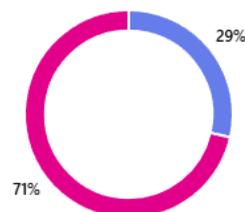


Grafica N°3 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Los resultados de la encuesta sobre condiciones de discapacidad indican que el 96% de los funcionarios, no tienen ninguna condición de discapacidad. Sin embargo, se reportaron casos en las siguientes categorías: 2 personas con discapacidad auditiva, 2 personas con discapacidad visual, 1 persona con discapacidad física y 2 personas con discapacidad múltiple. No se identificaron casos de discapacidad intelectual, sordoceguera o psicosocial (mental). Estos resultados son fundamentales para considerar medidas de accesibilidad e inclusión en el diseño del Plan de Bienestar.

¿Ha sufrido situaciones de discriminación, burlas o comentarios alusivos a su discapacidad?

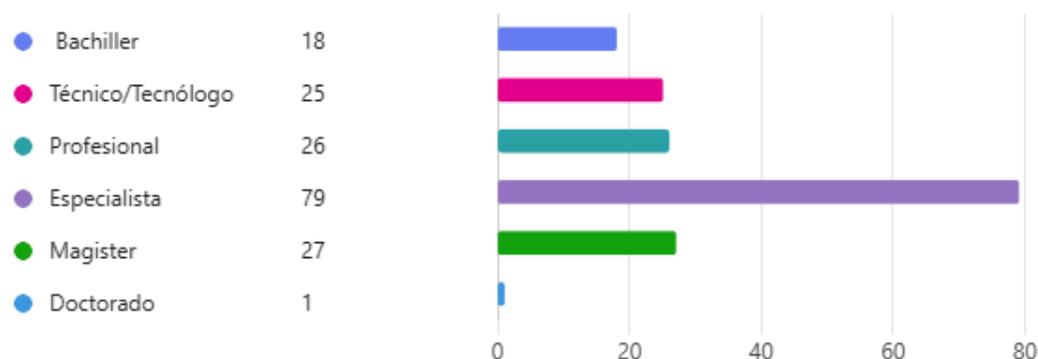
Sí	2
No	5



Grafica N° 4 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

De los funcionarios encuestados sobre si han sufrido situaciones de discriminación, burlas o comentarios alusivos a su discapacidad, el 29% indicó que sí, mientras que el 71% señaló que no. Estos resultados reflejan la necesidad de seguir fortaleciendo estrategias de sensibilización y promoción de un ambiente inclusivo en la entidad.

Nivel educativo



Grafica N° 5 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Con respecto al nivel educativo, el 45% de los funcionarios cuentan con especialización, seguido por niveles de formación como técnico/tecnólogo 14%, profesional 15% y magíster 15%. Los niveles de bachillerato 10% y doctorado 1% tienen menor representación. Esta información es clave para diseñar programas de bienestar que se ajusten a las características educativas de los funcionarios.

Estado Civil

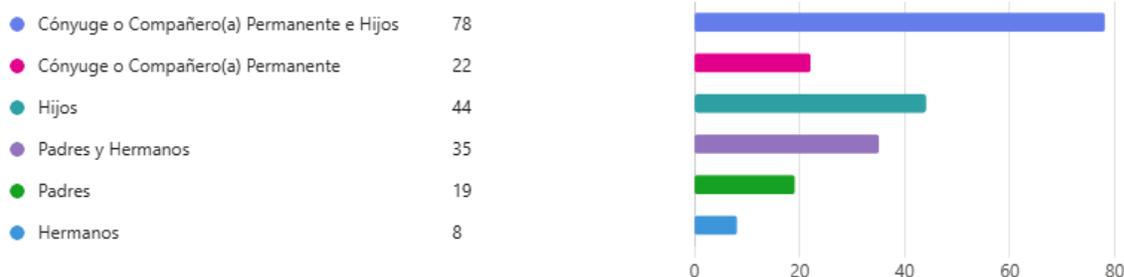


Grafica N° 6 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

En cuanto al estado civil, los datos de la encuesta muestran que el 39% de los funcionarios son solteros, el 33% casados y el 20% conviven en unión marital de hecho. El estado civil

separado 3% y divorciado 4% tienen menor representación. Esta información permite identificar las realidades familiares de los funcionarios y diseñar estrategias de bienestar adaptadas a sus contextos.

Núcleo familiar



Grafica N° 7 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a la composición del núcleo familiar, el grupo más numeroso está formado por quienes viven con su cónyuge o compañero(a) permanente e hijos 38%; el 21% viven únicamente con sus hijos, mientras que otros comparten su hogar con padres y hermanos 17%, padres 9%, hermanos 4% o únicamente con su cónyuge o compañero(a) permanente 11%. Este panorama refleja la diversidad de estructuras familiares, lo que es clave para ajustar el Plan de Bienestar a las necesidades particulares de cada núcleo.

Dependencia económica



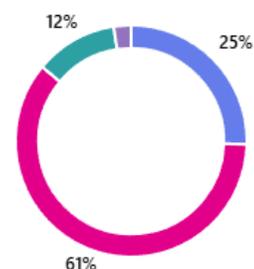
Grafica N° 8 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

El 70% de los funcionarios indicaron que tienen personas que dependen económicamente de ellos, mientras que el 30% señaló no tener dependientes económicos. Esto demuestra que una mayoría significativa de los funcionarios tiene responsabilidades económicas

adicionales fuera de su rol laboral, lo cual debe ser considerado al diseñar estrategias de apoyo y beneficios.

Parentesco dependencia económica

● Padres	42
● Hijos(as)	100
● Cónyuge o Compañero(a) Permanente	19
● Hermanos(as) en condición de discapacidad	4

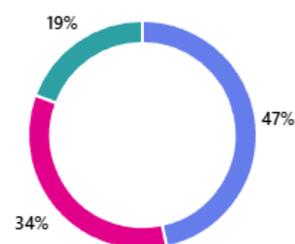


Grafica N° 9 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

En cuanto al parentesco de quienes dependen económicamente, EL 61% de los dependientes son hijos/as, seguidos por padres 25%, cónyuges o compañeros(as) permanentes 12%, y un menor número corresponde a hermanos/as en condición de discapacidad 2%. Estos datos destacan la importancia de diseñar estrategias de bienestar que consideren las responsabilidades económicas de los funcionarios, particularmente hacia sus hijos y familiares en condición de vulnerabilidad.

Tipo de vivienda

● Propia	82
● Arriendo	60
● Familiar (Ej. Padres, Abuelos, Tíos)	34



Grafica N° 10 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

En relación con el tipo de vivienda, los resultados muestran que el 47% de los funcionarios tienen vivienda propia, mientras que el 34% residen en arriendo y el 19% habitan en viviendas familiares, como la de padres, abuelos o tíos. Esto evidencia una diversidad en las condiciones habitacionales de los funcionarios, lo que puede influir en su bienestar económico y social.

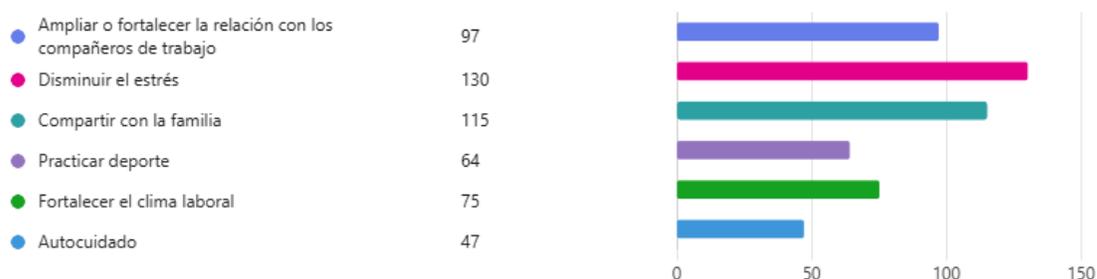
Participación plan de bienestar 2024



Grafica N° 11 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Por otro lado, respecto a la participación en las actividades del Plan de Bienestar durante la vigencia 2024, el 85% de los funcionarios participó, reflejando un alto nivel de compromiso y expectativa hacia estas actividades. Sin embargo, un 15% señaló que no participó, lo que resalta la necesidad de seguir adaptando las iniciativas de bienestar para lograr una mayor inclusión y participación.

Motivación participación plan de bienestar

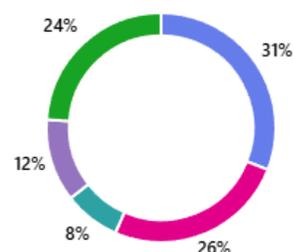


Grafica N° 12 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

En relación con la motivación para participar en el Plan de Bienestar, los funcionarios destacaron como principales razones: disminuir el estrés 25%, compartir con la familia 22% y ampliar o fortalecer la relación con los compañeros de trabajo 18%. Otros motivos incluyen fortalecer el clima laboral 14%, practicar deporte 12% y autocuidado 9%. Estos resultados reflejan una necesidad de equilibrio entre la vida personal y laboral, así como el interés por fortalecer las relaciones y el bienestar emocional. En esta pregunta se podían seleccionar hasta tres opciones.

Qué motivos le impedirían participar en las actividades de Bienestar

● Falta de tiempo	109
● Carga laboral	90
● Falta de motivación	28
● Las actividades no son de mi interés	41
● Horario de actividades	84

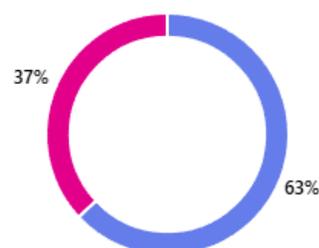


Grafica N° 13 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

De acuerdo con los datos obtenidos, la falta de tiempo es el factor que más influye, representando un 31% de las respuestas. Le sigue la carga laboral, mencionada por el 26% de los encuestados, lo que indica que muchas personas enfrentan dificultades para balancear sus responsabilidades laborales con su participación en estas actividades. Además, el 24% de los participantes señaló que los horarios de las actividades no se ajustan a su disponibilidad, lo que también limita su involucramiento. Finalmente, un 12% de los encuestados indicó que las actividades no son de su interés particular, lo que refleja una desconexión o falta de afinidad con las propuestas ofrecidas. En esta pregunta se podían seleccionar hasta dos opciones.

Conoce usted que desde Seguridad y Salud en el Trabajo puede acceder al servicio de orientación psicosocial

● Sí	111
● No	65



Grafica N° 14 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Por otro lado, respecto al conocimiento del servicio de orientación psicosocial ofrecido por Seguridad y Salud en el Trabajo, el 63% de los funcionarios indicaron estar al tanto de este servicio, mientras que el 37% señaló desconocerlo. Esto sugiere la necesidad de una mayor

difusión y promoción de este recurso para garantizar que todos los funcionarios puedan acceder a este apoyo cuando lo necesiten.

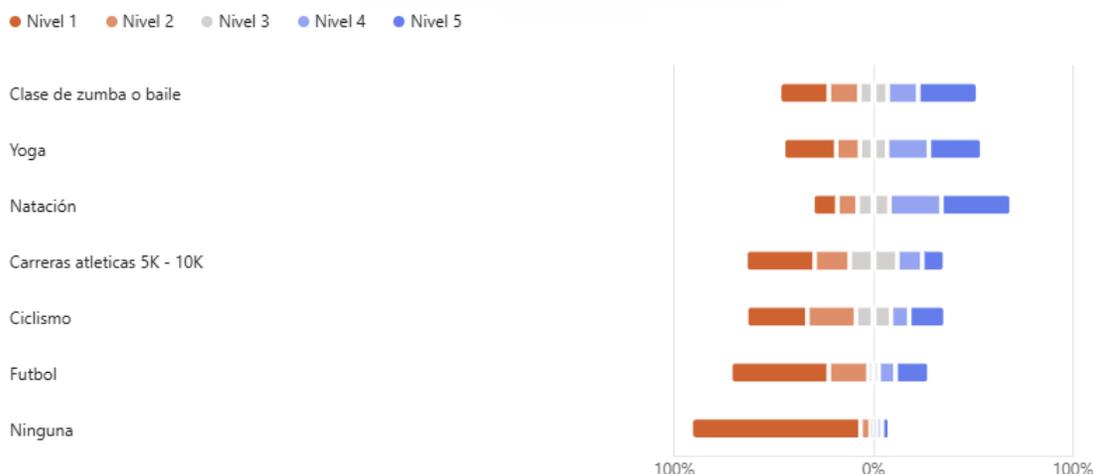
Qué estrategias le parecen útiles para manejar el estrés laboral



Grafica N° 15 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

En relación con las estrategias útiles para manejar el estrés laboral, los funcionarios identificaron como las más importantes las actividades de relajación 41% y el ejercicio físico 39%, seguidas por el mindfulness 13% y la orientación psicosocial 8%. Esto evidencia un mayor interés en actividades prácticas y de movimiento para reducir el estrés, aunque también existe apertura hacia estrategias relacionadas con la atención plena y el bienestar emocional.

Actividades físicas de mayor interés



Grafica N° 16 - Fuente: Grupo de Gestión Humana

En cuanto a las actividades físicas de mayor interés, las preferencias de los funcionarios se distribuyen en distintos niveles. Entre las opciones más populares se encuentran la natación, las clases de zumba o baile y yoga; mientras que las actividades como el ciclismo,

fútbol y las carreras atléticas (5K-10K) presentan un interés intermedio. Estas preferencias reflejan una diversidad en los intereses y motivaciones relacionadas con el ejercicio físico, lo cual debe ser considerado en la planificación de actividades de bienestar para asegurar una alta participación. En esta pregunta se ordenaban las opciones según el interés de los funcionarios siendo 1 el nivel de menor interés y 5 el de mayor interés.

¿Le interesaría acceder a las convocatorias de Teletrabajo?



Grafica N° 17 - Fuente: Grupo de Gestión Humana

En relación con el interés en las convocatorias de teletrabajo, el 81% de los funcionarios expresó su interés en acceder a esta modalidad, mientras que el 19% indicó que no le interesa. Estos resultados evidencian un alto nivel de aceptación hacia el teletrabajo, lo que podría considerarse como una opción para promover el bienestar y la flexibilidad laboral en la organización.

¿Considera que la transformación digital ha facilitado su trabajo y su bienestar laboral?

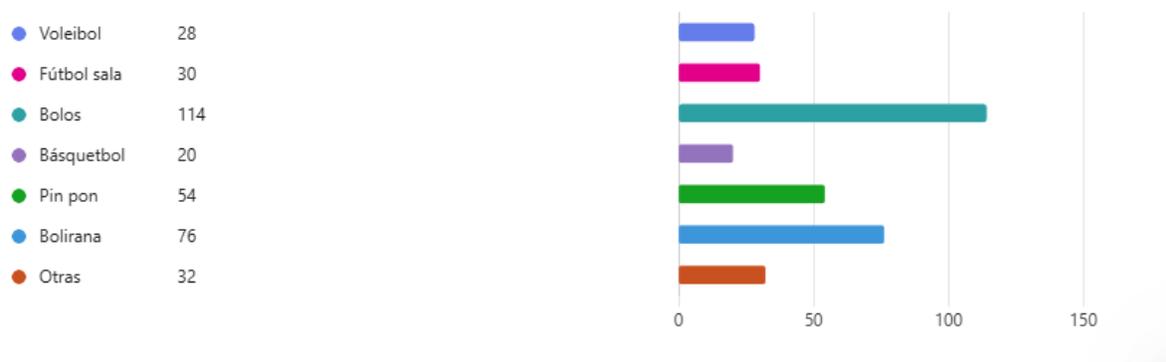


Grafica N° 18 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a la transformación digital, el 93% de los funcionarios considera que ha facilitado su trabajo y el bienestar laboral, mientras que el 7% indicó que no ha tenido un impacto

positivo. Estos resultados resaltan el valor que los funcionarios perciben en las herramientas digitales para mejorar su desempeño y calidad de vida en el trabajo.

¿Qué actividades grupales le interesan en el entorno laboral?

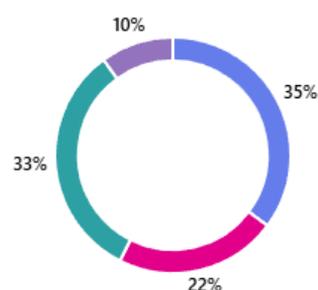


Grafica N° 19 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

En relación con las **actividades grupales en el entorno laboral**, los funcionarios mostraron mayor interés en los **bolos 32%**, seguido por **bolirana 21%**, **pin pon 15%**; actividades como **fútbol sala y voleibol 8%**, y **básquetbol 6%**. Estas preferencias destacan un interés significativo en actividades recreativas que fomenten la integración y el trabajo en equipo. En esta pregunta se podían seleccionar hasta dos opciones.

¿Qué actividades para el desarrollo de habilidades personales le interesan?

● Manualidades	95
● Talleres de bisutería y joyería	60
● Taller de finanzas personales	88
● Otras	27



Grafica N° 20 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

En la pregunta relacionada con el interés de actividades para el desarrollo de habilidades personales las manualidades ocupan el mayor interés con un 35%, seguido por talleres de finanzas personales con un 33%. Estos resultados demuestran el interés de los funcionarios

por adquirir nuevos conocimientos que le aporten a otras opciones de ingresos y el manejo adecuado de sus finanzas. En esta pregunta se podían seleccionar hasta dos opciones.

Teniendo en cuenta las actividades de bienestar realizadas en la presente vigencia, ¿Qué prefiere?



Grafica N° 21 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a la **preferencia sobre actividades de bienestar**, el **51% de los funcionarios** prefiere una mayor cantidad de actividades aunque estas tengan cupos limitados, mientras que el **49%** opta por una menor cantidad de actividades con mayor cobertura. Estos resultados evidencian una división equilibrada en las preferencias, lo que plantea un reto para diseñar un plan de bienestar que combine variedad y alcance de manera efectiva.

¿Qué tan interesantes le resultan las siguientes actividades culturales?

● Nivel 1 ● Nivel 2 ● Nivel 3 ● Nivel 4 ● Nivel 5

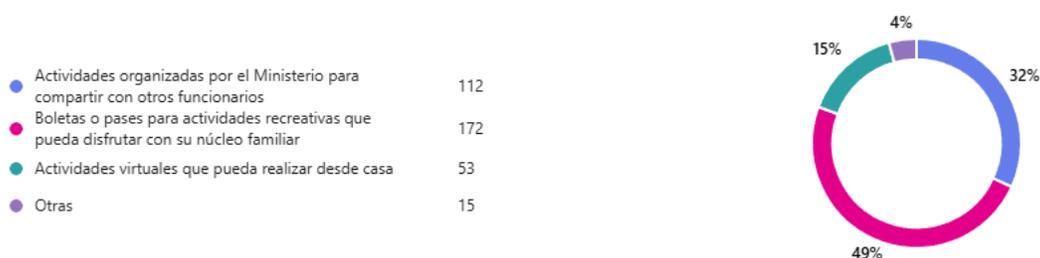


Grafica N° 22 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

En cuanto a las actividades culturales, los funcionarios mostraron mayor interés en las boletas de cine, las caminatas ecológicas y los espectáculos de teatro. Actividades como los cuenteros, el concurso de talentos y los recorridos culturales (museos y zonas culturales)

obtuvieron un interés más moderado. Esto indica que las actividades culturales relacionadas con experiencias recreativas y educativas son las más atractivas para los funcionarios. En esta pregunta se ordenaban las opciones según el interés de los funcionarios siendo 1 el nivel de menor interés y 5 el de mayor interés.

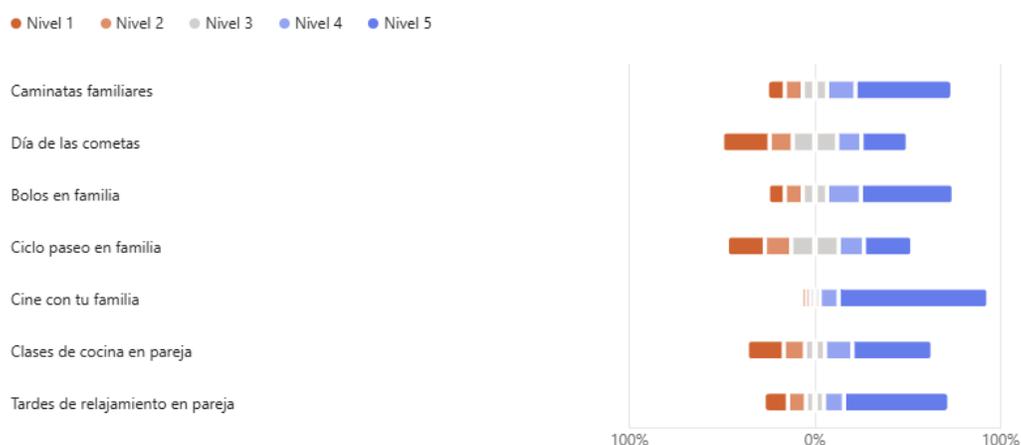
¿Qué prefiere para las actividades de bienestar familiar?



Grafica N° 23 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a las preferencias para las actividades de bienestar familiar, el 49% de los funcionarios prefiere boletas o pases para actividades recreativas que puedan disfrutar con su núcleo familiar. El 32% prefiere actividades organizadas por el Ministerio para compartir con otros funcionarios, mientras que el 15% opta por actividades virtuales que puedan realizar desde casa. Sólo el 4% eligió otras opciones. Estos resultados evidencian una clara inclinación hacia actividades que fomenten la integración familiar y la flexibilidad. En esta pregunta se podían seleccionar hasta dos opciones.

¿Qué actividades en familia y/o pareja le interesan?

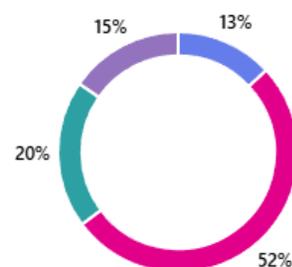


Grafica N° 24 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

En cuanto a las actividades en familia y/o pareja, las más populares fueron las caminatas familiares, cine con la familia y bolos en familia, destacándose como las opciones de mayor interés. Actividades como las clases de cocina en pareja, las tardes de relajamiento en pareja y los ciclo paseos en familia también generaron interés, pero en menor medida. Estos resultados reflejan una preferencia por actividades recreativas y dinámicas que fomenten la convivencia familiar y el disfrute en pareja. En esta pregunta se ordenaban las opciones según el interés de los funcionarios siendo 1 el nivel de menor interés y 5 el de mayor interés.

¿Qué tan satisfecho(a) se siente con los servicios que ofrece su Caja de Compensación Familiar Colsubsidio?

● Muy satisfecho(a)	23
● Satisfecho(a)	91
● Insatisfecho(a)	35
● Muy insatisfecho(a)	27

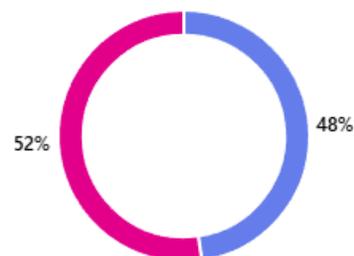


Grafica N° 25 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a la satisfacción con los servicios de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, el 52% de los funcionarios está satisfecho, mientras que el 13% se declaró muy satisfecho. Por otro lado, el 20% indicó sentirse insatisfecho y el 15% muy insatisfecho. Estos resultados sugieren la necesidad de evaluar y ajustar algunos de los servicios ofrecidos para mejorar la percepción de los usuarios y satisfacer sus expectativas.

¿Le gustaría cambiarse a otra Caja de Compensación Familiar?

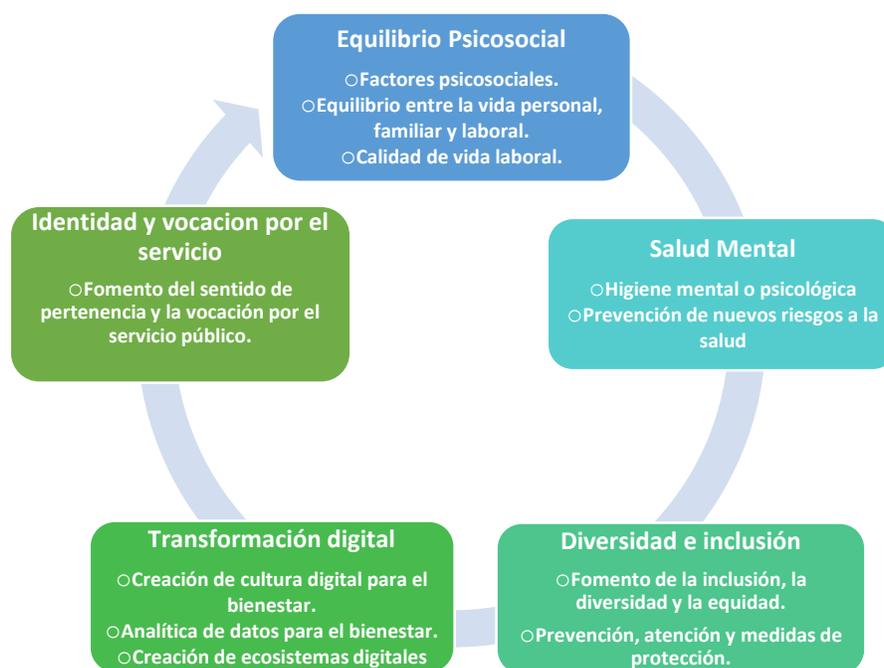
● Sí	84
● No	92



Grafica N° 26 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

Respecto a la posibilidad de cambiarse a otra Caja de Compensación Familiar, los resultados están divididos: el 52% de los funcionarios indicó que no estaría interesado en cambiarse, mientras que el 48% expresó que sí lo consideraría. Esta respuesta refleja una percepción mixta sobre la satisfacción con la actual Caja de Compensación, lo que podría ser un indicador de áreas de mejora en los servicios ofrecidos para aumentar la fidelidad de los usuarios.

Ejes del Plan de Bienestar 2025



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

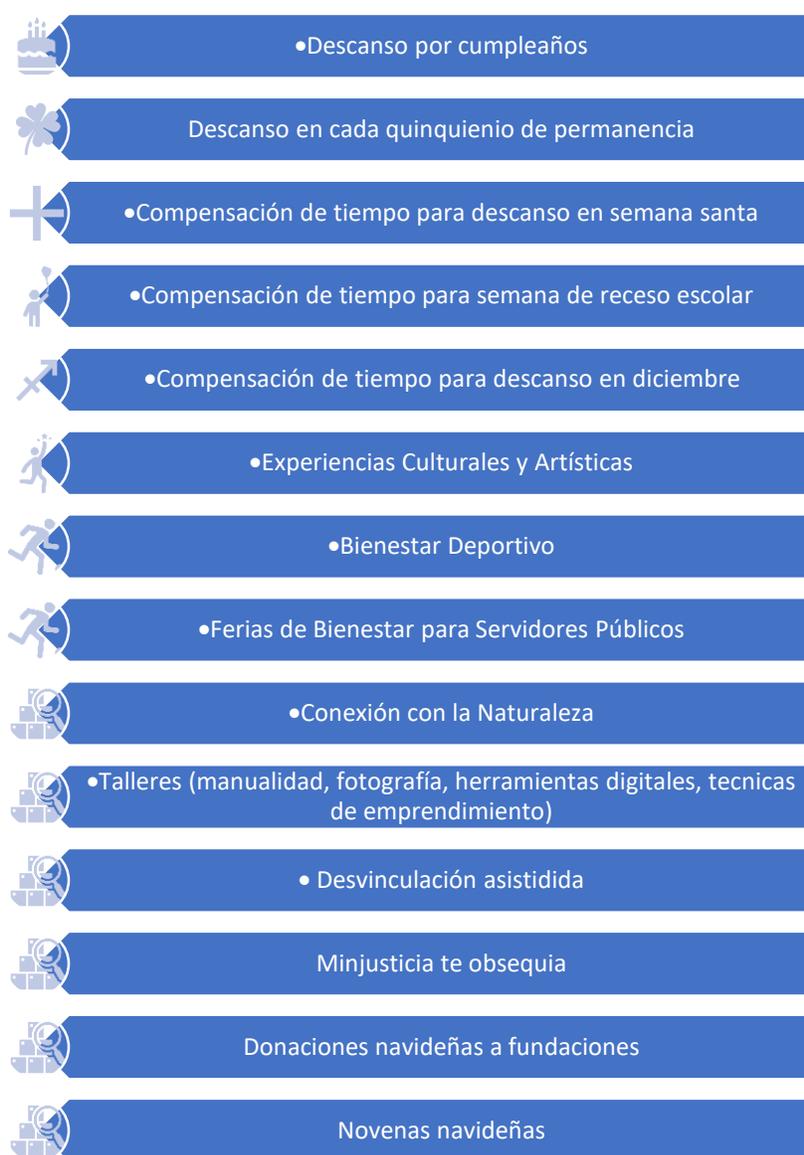
Este eje busca promover la estabilidad emocional y el bienestar laboral de los servidores públicos. Se enfoca en diseñar actividades que les permitan adaptarse a los retos actuales,

equilibrar su vida profesional y personal, y mantener una calidad de vida que fomente su desarrollo integral.

Componentes

- **Factores psicosociales**

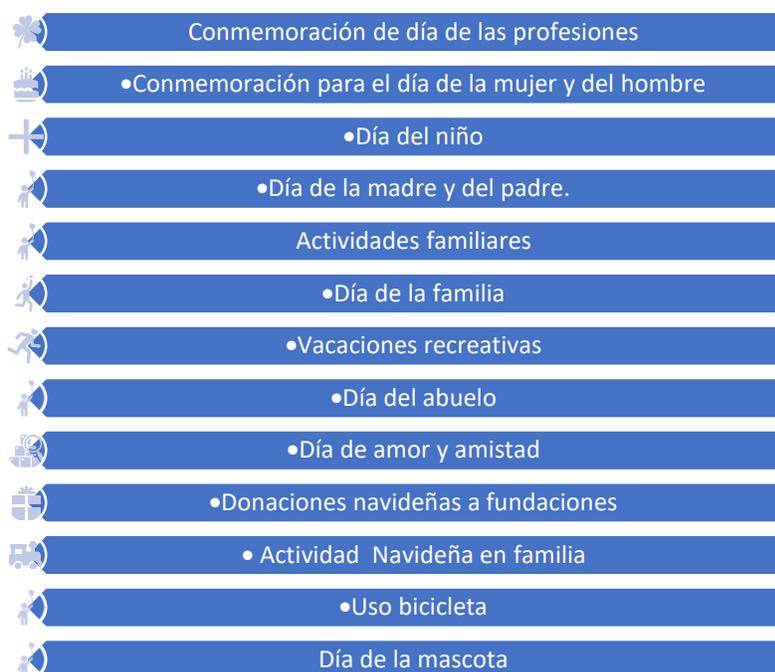
Se promueven iniciativas orientadas a prevenir riesgos laborales, fomentar la salud mental y física, y humanizar el ambiente laboral. Entre las estrategias destacan eventos culturales y deportivos, actividades de emprendimiento y bienestar espiritual, así como esquemas de beneficios no salariales que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

- Talleres y/o Charlas y capacitaciones sobre salud mental y bienestar emocional.
- Conecta Cuerpo y Mente

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.

- Talleres y/o Charlas de Capacitación sobre Salud Física y Ergonomía Laboral
- Gimnasio y Clases Grupales Personalizadas

Grafica N° 31 - Fuente : Grupo de Gestión Humana

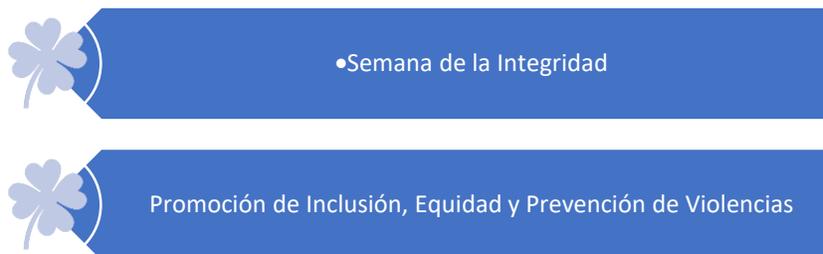
Eje 3: Diversidad e Inclusión

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**

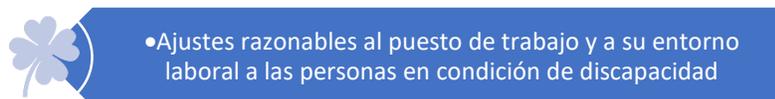
Se realizan talleres y campañas para promover la diversidad y la equidad, sensibilizando a los funcionarios sobre la importancia de estas temáticas. Se busca prevenir actos de discriminación y fomentar espacios seguros y respetuosos para todos.



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

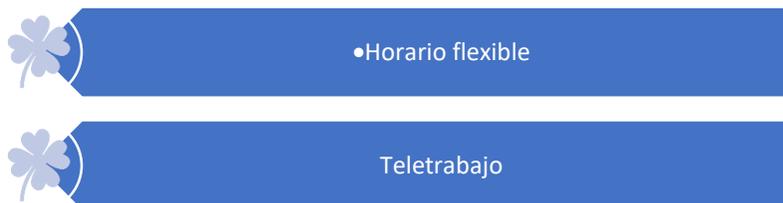
Eje 4: Transformación Digital

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.



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**

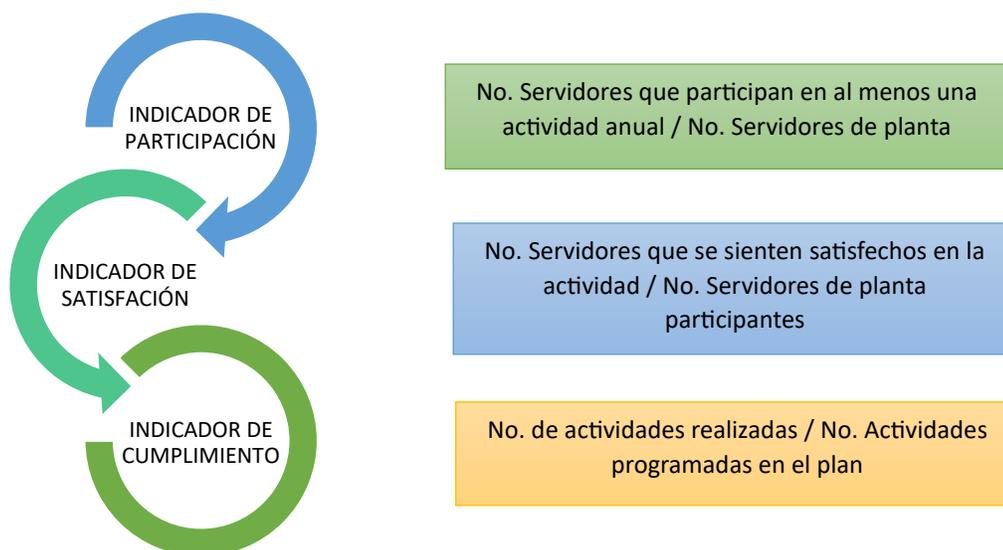
Se desarrollan actividades que refuercen los valores institucionales, el trabajo en equipo y la importancia del servicio público. También se organizan actividades de reconocimiento que motiven a los funcionarios a seguir desempeñando sus roles con excelencia y compromiso.



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	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 : Funcionarios(as) que cumplan 5 años, un (1) día de permiso. Funcionarios(as) que cumplan 10 años, dos (2) días de permiso. A partir de cada quinquenio cumplido posterior a los 15 años tres (3) días de permiso* *No son acumulables entre sí, ni con otros beneficios para los(las) servidores(as) públicos(as), así como tampoco será acumulable con vacaciones o				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
			licencias no remuneradas.				
		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	Espacios diseñados para promover el bienestar y la desconexión de la rutina a través de actividades culturales, artísticas y recreativas. Estas experiencias buscan fomentar la creatividad, el aprendizaje y la relajación, ofreciendo momentos de esparcimiento y enriquecimiento personal para los servidores.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
		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, tenis, bolirana, natación entre otros).				
		Ferias 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.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
		Talleres (manualidades, técnicas de emprendimiento etc.)	Actividad dirigida a todos a 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.				
		Donaciones navideñas a fundaciones	Incentivar la donación de juguetes y ropa para niños(as) para fundaciones que nos refieran los servidores del ministerio.				
		Novenas navideñas	Actividad con el fin de fortalecer la integración de los colaboradores del Ministerio.				
	Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral	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				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
			servidores del Ministerio.				
		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 secretarías 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.				
		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.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
		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.				
		Donaciones navideñas a fundaciones	Incentivar la donación de juguetes y ropa para niños(as) para fundaciones que nos refieran los servidores del ministerio.				
		Actividad Navideña en familia	Un recorrido para disfrutar de las luces, decoraciones y atracciones navideñas, fomentando el espíritu festivo y el esparcimiento en un ambiente lleno de alegría.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
		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.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
		Gimnasio y Clases Grupales Personalizadas	Fomentar el bienestar físico mediante el uso de gimnasio, acompañado de orientación en entrenamientos personalizados y clases grupales.				
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				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
			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				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
			tiempos, mensajería instantánea y almacenamiento en la nube.				
Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Día del Servidor Público	Se realizará una actividad orientada a conmemorar este día.				
		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 realizara 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				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
		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>
- DAFP. (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.pdf>