



**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



1

**INFORME DE PRÁCTICA LABORAL**

**DIANA VALERIA PANESSO**

**REYES**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL META -  
UNIMETA ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y  
PERIODISMO PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
PRÁCTICA LABORAL**

**VILLAVICENCIO- A 2023**



**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



2

**INFORME DE PRÁCTICA LABORAL**

**PRESENTADO A:**

**DIANA YADIRA ALMONACID ROJAS  
DOCENTE PROGRAMA DE TRABAJO  
SOCIAL**

**ZAIDA LORENA YANQUEN ORTEGA  
PROFESIONAL UNIVERSITARIO  
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL ERECHO**

**PRESENTADO POR:**

**DIANA VALERIA PANESSO REYES**

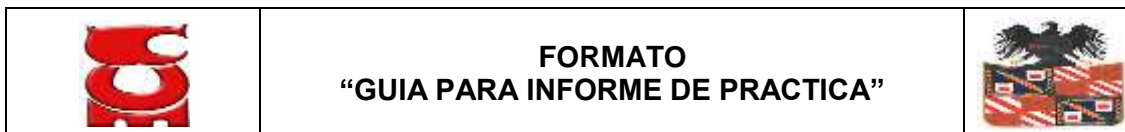
**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL META -  
UNIMETAESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y  
PERIODISMO PROGRAMA TRABAJO SOCIAL  
PRÁCTICA LABORAL**

**A- 2023**



## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO 1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA.....	6
1.1 RESEÑA HISTÓRICA .....	6
1.2 METAS PROPUESTAS.....	15
1.3 CRONOGRAMA .....	18
1.4 PORCENTAJE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PRÁCTICA.....	28
CAPÍTULO 2. SEGUIMIENTO AL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA.....	29
2.1 DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y FUNCIONES DESARROLLADAS POR EL PRACTICANTE.....	29
2.2 ESTRUCTURA DEL DIAGNÓSTICO.....	30
2.3 PLAN DE MEJORAMIENTO.....	32
2.4 PRODUCTOS COMO RESULTADO DE LOS APORTES QUE EL PRACTICANTE HAYA REALIZADO PARCIALMENTE EN EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE ACUERDO CON LA EMPRESA. ....	36
2.5 PORCENTAJE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PRÁCTICA .....	45
CAPÍTULO 3. CIERRE Y CONCLUSIONES DE LA PRÁCTICA. ....	46
3.1 APORTES Y SUGERENCIAS REALIZADAS DURANTE LA PRÁCTICA.....	46
3.2 EVIDENCIAS OBJETIVAS.....	48
3.3 NORMATIVIDAD EXTERNA E INTERNA .....	58
3.4 PLAN DE MEJORAMIENTO.....	59
3.5 EVIDENCIA DE EJECUCIÓN TOTAL DE LA PRÁCTICA.....	62
3.6 CERTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA.....	64
CONCLUSIONES.....	65
REFERENCIAS .....	67



## **INTRODUCCIÓN**

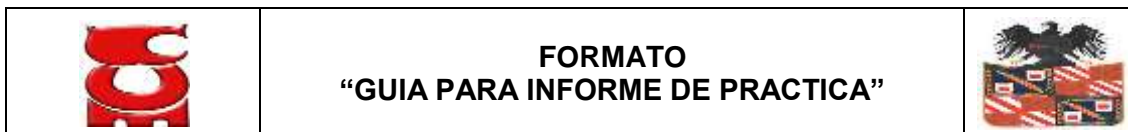
La práctica laboral se realizó en el Ministerio de Justicia y del Derecho en la ciudad de Bogotá, en donde por medio del programa Estado Joven se vinculó por un periodo de cinco meses, apoyando al equipo de Bienestar, en la realización de formatos de inscripción, elaboración de diagnóstico, diseño, convocatoria y ejecución de actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

En donde el principal objetivo de la práctica fue aplicar los conocimientos adquiridos en Trabajo Social y por medio de estos generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los (as) colaboradores (as), a su vez con el diseño de estrategias que permitieran el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los colaboradores (as) con la entidad.

El siguiente documento, da cuenta del desarrollo de esta práctica y está compuesto por 3 capítulos. En un primer capítulo se encuentra: reseña histórica, plan estratégico del escenario de práctica, misión, visión, objetivos institucionales, organigrama, descripción de funciones y procedimientos a desarrollar, objetivos buscados en la práctica profesional, objetivo general, objetivos específicos, metas propuestas, diagnóstico y problemáticas identificadas, cronograma y porcentaje de implementación del plan de práctica.

En desarrollo del segundo capítulo se encuentra: descripción de las actividades y funciones desarrolladas por el practicante, estructura del diagnóstico, plan de mejoramiento, productos y porcentaje de implementación del plan de práctica.

Para finalmente encontrar en último momento los aportes y sugerencias realizadas durante la práctica, evidencias objetivas, normatividad externa e



interna, plan de mejoramiento, evidencia de la ejecución total de la práctica, certificación de la práctica, conclusiones y referencias.



## **CAPÍTULO 1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA**

### **1.1 RESEÑA HISTÓRICA**

Aunque el Ministerio de Justicia fue creado en 1890 como una entidad administrativa encargada de la vigilancia y auxilio de la Rama Judicial, fue suprimido en 1894, al parecer, por iniciar y tramitar una investigación sobre la ejecución de los contratos celebrados para la construcción de los ferrocarriles de Antioquia y de Santander.

No obstante, ante la necesidad de imprimir una verdadera técnica a la realidad judicial, el 21 de diciembre de 1945, se dio vida nuevamente al Ministerio, teniendo como funciones la vigilancia y control del funcionamiento del Órgano Judicial; los establecimientos de detención, pena y medidas de seguridad; la Policía Judicial, y los demás asuntos que le asigne la ley, relacionados con la administración de justicia, la represión y la prevención de la delincuencia, y la reforma de la legislación civil y penal. Además, se asigna la dirección suprema del Ministerio público.

En 1960 se reorganizó su estructura, asignándole entre sus principales funciones: velar por la administración pronta y cumplida de la justicia; vigilar la Rama Judicial; estudiar e investigar las causas del delito y su prevención; protección y corrección de los menores; organización y dirección de establecimientos carcelarios; dirección y vigilancia de la instrucción criminal del país; preparación de reformas legislativas; reconocimiento de personerías jurídicas; cambio de radicación de procesos penales y extradiciones.



**FORMATO  
“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



El Gobierno Nacional en 1964 determinó la creación de las penitenciarías, colonias agrícolas y cárceles de cabecera de Distrito Judicial, cuya dirección y administración estaba bajo la tutela del Ministerio de Justicia. En 1973, empezó a regir en el país el primer Estatuto para la Prevención y Depresión de la Producción, tráfico y consumo de estupefacientes, y se creó el Consejo Nacional de Estupefacientes y la Oficina de Estupefacientes del Ministerio de Justicia.

Tras una nueva reorganización, se asignaron como funciones al Ministerio de Justicia, formular la política de Estado en materia de justicia; realizar investigaciones socio-jurídicas y criminológicas para determinar la eficacia de la legislación vigente o propiciar su reforma; prestar a la Rama Jurisdiccional y a la Dirección General de Instrucción criminal los auxilios administrativos, técnicos, científicos y económicos necesarios para el ejercicio de sus funciones y cumplimiento de las providencias; organizar, administrar y vigilar los establecimientos de detención y preparar medidas de tratamiento y rehabilitación de la población carcelaria y penitenciaria; atender la correcta y eficaz prestación de los servicios de notariado y registro.

Con la Constitución Política de 1991 el Ministerio de Justicia, abandonó su carácter de organismo administrador de juzgados y cárceles para transformarse en una entidad planificadora de políticas en materia jurídica y judicial e impulsadora de reformas legislativas y evaluadora permanente de la eficacia de la legislación, promoviendo las soluciones prejudiciales de conflictos y la cooperación y asistencia jurídica en la



**FORMATO**  
**“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



comunidad internacional.

En el año 2003, a través de la Ley 790 de 2002, se dio paso a la fusión del Ministerio del Interior y de Justicia y del Derecho. Este proceso permitió renovar y modernizar la estructura de la rama ejecutiva del orden nacional, con la finalidad de garantizar la adecuada atención de los ciudadanos.

Posteriormente, el 11 de agosto de 2011, el presidente de la República Juan Manuel Santos, firmó el Decreto 2897 que revivió esta cartera ministerial, pues en virtud del artículo 1 de la Ley 1444 de 2011, se escindieron del Ministerio del Interior y de Justicia los objetivos y funciones asignadas al despacho del viceministro de Justicia y del Derecho, y de las dependencias a su cargo. (Ministerio de Justicia y del Derecho, s.f)

## 1.2 PLAN ESTRATÉGICO DEL ESCENARIO DE PRÁCTICA

Ahora bien, para entender el contexto institucional para el desarrollo de práctica profesional, es necesario ubicar los procesos misionales del Ministerio de Justicia y del Derecho, en donde incluyen su razón de ser u objeto social; de tal forma se describe la misión, como:

Formular la política pública que asegure el acceso a la justicia y lidere la reducción del problema de las drogas y del delito, para que, en el marco del Estado Social de Derecho, provea una justicia pronta, eficiente y cercana al ciudadano. (Ministerio de Justicia y del Derecho, s.f.) Es





**FORMATO**  
**“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



decir, una apuesta por fortalecer la confianza ciudadana sobre la justicia. Así mismo, describe la visión, como:

El Ministerio de Justicia y del Derecho se proyecta para 2028 como la institución líder en la transformación del sistema de justicia, con gente comprometida y feliz que utiliza herramientas adecuadas.

(Ministerio de Justicia y del Derecho, s.f.)

Para el caso de la práctica laboral, desde la perspectiva del área de Gestión Humana, se reconoce como apuesta institucional el desarrollo de acciones tendientes a mejorar el clima laboral y las condiciones de sus trabajadores, que repercute en una perspectiva más humana de la entidad y su relacionamiento con el sector externo.

### **1.2.1 Objetivos institucionales**

De acuerdo con el Decreto 1427 del 29 de agosto de 2017, el Ministerio de Justicia y del Derecho, deberá cumplir con las siguientes funciones:

1. Articular la formulación, adopción, ejecución y evaluación de la política pública del Sector Administrativo de Justicia y del Derecho.
2. Coordinar las relaciones entre la Rama Ejecutiva, la Rama Judicial, el Ministerio Público y los organismos de control para el desarrollo y consolidación de la política pública en materia de justicia y del derecho.
3. Formular, adoptar, promover y coordinar las políticas y estrategias en: racionalización, reforma y defensa del ordenamiento jurídico; gestión jurídica pública del derecho; ejercicio de la profesión de abogado; socialización de la



**FORMATO**  
**“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



información jurídica; justicia transicional y restaurativa; y las que faciliten el acceso a la justicia formal y a la alternativa, en el marco del mandato contenido en las normas vigentes, al igual que las delucha contra las drogas ilícitas, lavado de activos, corrupción, crimen organizado, enriquecimiento ilícito, administración de bienes incautados y acciones de extinción de dominio.

4. Diseñar y coordinar las políticas para el ejercicio de la función jurisdiccional a cargo de autoridades administrativas y particulares, de conformidad con lo que disponga la ley, orientar la presentación de resultados y proponer el mejoramiento de las mismas.

5. Diseñar, hacer seguimiento y evaluar la política en materia criminal, carcelaria y penitenciaria, en la prevención del delito y las acciones contra la corrupción y la criminalidad organizada.

6. Promover las normas legales y reglamentarias, la protección jurídica, garantía y restablecimiento de los derechos de niños, niñas y adolescentes, en coordinación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF - bajo los principios de interés superior, protección integral y enfoque diferencial, y las demás entidades competentes.

7. Diseñar la política y promover los instrumentos aplicables dentro del sistema de responsabilidad penal para adolescentes, hacer seguimiento y evaluar su aplicación atendiendo su carácter especializado, su finalidad restaurativa y los acuerdos internacionales en la materia.

8. Participar en el diseño de las políticas relacionadas con la protección de la República en materia de notariado y registro.

9. Gestionar alianzas con los organismos de cooperación nacional e internacional para el fortalecimiento del Sector Administrativo de Justicia y del



**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



Derecho.

10. Administrar los Fondos de Infraestructura Carcelaria y de Lucha contra las Drogas.

11. Apoyar ante las demás instancias de la Rama Ejecutiva, a la Rama Judicial del Poder Público en la solución de las necesidades para su funcionamiento.

Tomando como referencia el proceso misional del Ministerio de Justicia y del Derecho y desde las funciones del grupo de Gestión Humana, se ubica el rol del Trabajador Social como agente movilizador de recursos, por lo tanto, el objetivo principal es el desarrollo de estrategias de bienestar de los colaboradores y colaboradoras, de forma que se encuentre una armonía en los diferentes entornos de su vida, como: el familiar, personal y laboral, en este último generando sinergia, para mejorar el desarrollo de funciones y sentido de pertenencia institucional.

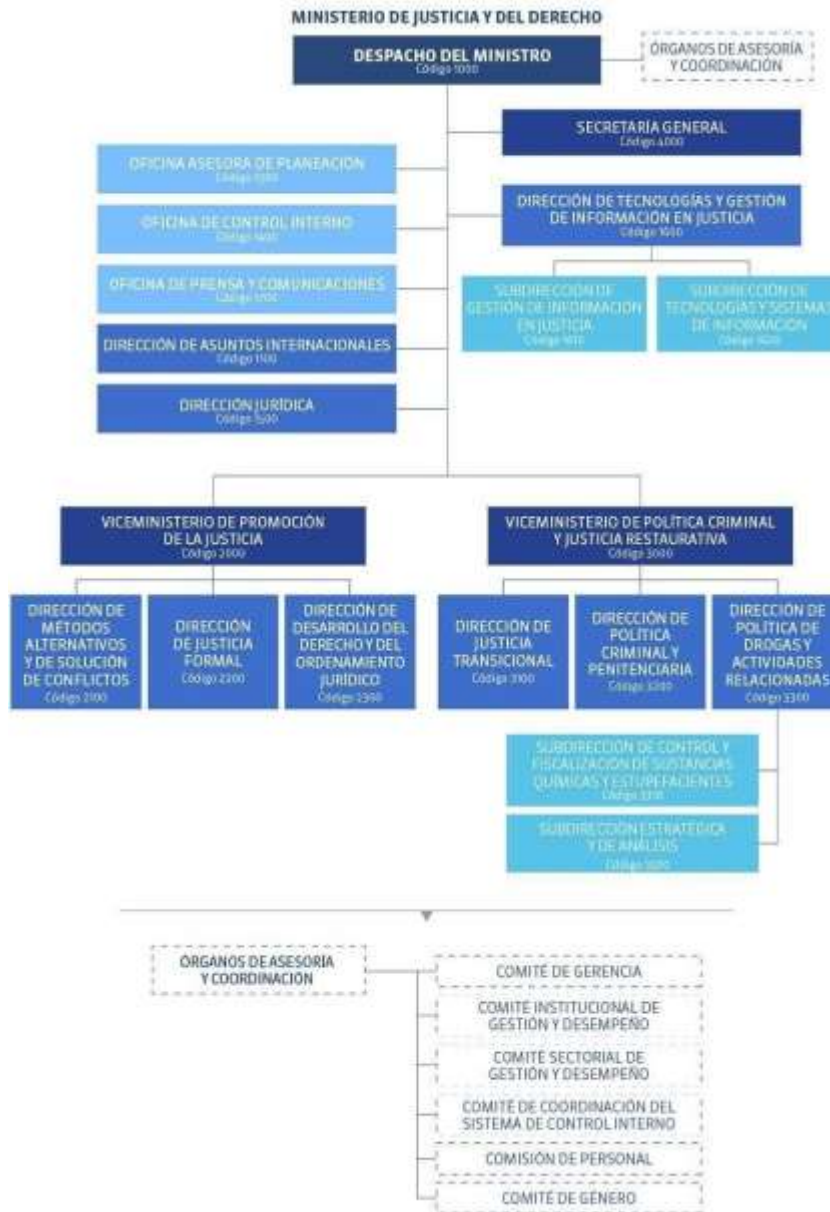
De acuerdo con la siguiente estructura organizacional (ver Figura 1), es necesario señalar que el área donde la practicante desempeñó sus funciones fue el Grupo de Gestión Humana, que se encuentra vinculada a Secretaría General. Es decir, se ubica en un escenario cercano al despacho del Ministerio.



**FORMATO  
“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



**Figura 1. Organigrama**



*Fuente: Ministerio de Justicia y del Derecho (Bogotá, s.f.)*



**FORMATO  
“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



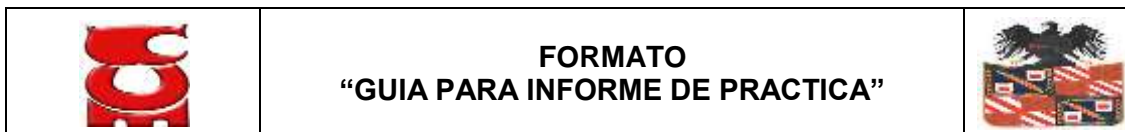
En este sentido, unas de las principales funciones del Grupo de Gestión Humana son establecer, ejecutar y controlar las estrategias, programas y proyectos relativos a la administración del talento humano en materia de selección, registro y control, evaluación del desempeño, régimen salarial y prestacional, capacitación, desarrollo, salud y seguridad en el trabajo, bienestar social, nómina, de conformidad con las normas vigentes.

De acuerdo con lo anterior, la practicante de Trabajo Social de la Corporación Universitaria del Meta - UNIMETA, fortaleció la oficina de Gestión Humana a través del diseño y ejecución de las actividades planteadas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos; plan conformado por tres ejes: de Vida Saludable, de Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar, y el Eje Cultural. Es importante reconocer, que este plan surge luego de desarrollar una encuesta general, en la que se identificó las necesidades de los colaboradores en dichos ámbitos: salud, familia y cultura, reconociendo oportunidades para mejorar su bienestar social.

### **1.3. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS A DESARROLLAR**

Al dar inicio a la práctica laboral se plantean las siguientes funciones como la hoja de ruta para los procesos de intervención y el fortalecimiento del grupo de gestión humana:

1. Apoyar la realización de formatos de inscripción y encuestas de satisfacción, de las actividades que se realicen en bienestar y capacitación.
2. Apoyar la elaboración del diagnóstico de necesidades de Bienestar y Capacitación.
3. Apoyar la programación y desarrollo de los eventos de recreación,



bienestar social y capacitación en coordinación con otras entidades públicas o privadas.

4. Acompañar el desarrollo de las actividades de apoyo en coordinación con la caja de compensación familiar del Ministerio de Justicia y del Derecho.

#### **1.4. OBJETIVOS BUSCADOS EN LA PRÁCTICA LABORAL**

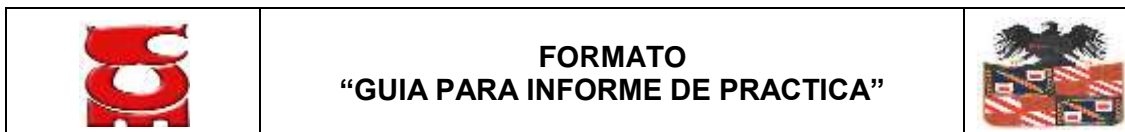
Aplicar los conocimientos del Trabajo Social apoyando al área organizacional, de forma que se lleve a cabo la ejecución de actividades inmersas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Justicia y del Derecho durante el primer semestre del año 2023.

##### **1.4.1 Objetivo General**

Generar condiciones y estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los (as) colaboradores (as) de la organización y su desempeño laboral, a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral y familiar, que aporte a la construcción de un clima laboral óptimo, de forma que se fortalezca el sentido de pertenencia y contribuya en el cumplimiento de la misión institucional.

##### **1.4.2 Objetivos Específicos**

➤ Gestionar espacios deportivos, de capacitación, culturales y artísticos, donde permita dar respuesta a las necesidades, preferencias y expectativas de los (as) colaboradores (as), desde una perspectiva individual

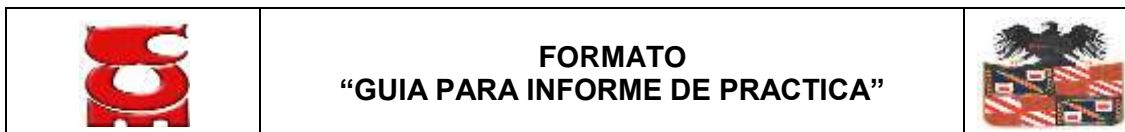


de bienestar y mejoramiento de la calidad de vida.

- Diseñar estrategias sociales y pedagógicas que permitan el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los (as) colaboradores (as), por medio de actividades que promuevan el reconocimiento institucional a la labor y aumente la motivación profesional.
- Propiciar por medio del Ministerio de Justicia y del Derecho, espacios que refuercen el equilibrio entre la vida laboral y familiar, a través de actividades de integración, en donde generen tiempo de calidad y un ambiente de bienestar colectivo.
- Fortalecer conocimientos de Trabajo Social, por medio de cursos, charlas o diplomados otorgados por el Ministerio de Justicia y del Derecho a la profesional en formación.

## **1.2 METAS PROPUESTAS**

1. Realizar 25 actividades con enfoques: culturales, de esparcimiento, de fortalecimiento, capacitación y deportivos, dando respuesta a los tres ejes propuestos en el Plan de Bienestar Social.
2. Lograr la participación de al menos 25 colaboradores (as) en el desarrollo de cada una de las actividades planteadas desde el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
3. Generar estrategias de fortalecimiento del entorno familiar para 400 colaboradores (as), e integración por medio del día de la familia.
4. Realizar el cumplimiento total y aprobación de 5 cursos, talleres o diplomados ofrecidos por el Ministerio de Justicia generando mayor conocimiento



y aplicando estos, en el grupo de Bienestar.

## DIAGNÓSTICO Y PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS AL INICIAR LA PRÁCTICA

El diagnóstico institucional se realizó bajo los hallazgos obtenidos en la encuesta de satisfacción laboral desarrollado por el grupo de Gestión Humana, que dio como resultado el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, que permitió reconocer el estado actual de bienestar de los trabajadores del Ministerio de Justicia y del Derecho. Dicho estudio, fue realizado el 2 de diciembre del 2022 a través de una encuesta diligenciada por una muestra de 105 colaboradores (as).

Los resultados generales de la encuesta evidenciaron que en la caracterización general predomina el personal femenino con un total de 56.8 % sobre los colaboradores (as) con género masculino con 43.2 %; a su vez predomina la persona mayor con un porcentaje del 29 %, considérese “persona mayor” aquella de 60 años o más, de acuerdo con lo consagrado en la Ley 2055 de 2020 Capítulo 1, artículo 2.

En cuanto a la dinámica familiar, se evidenció que el 63 % de los encuestados sostienen una relación afectiva y el 40 % de estos tienen dependientes económicos. Por otro lado, el 93 % de los funcionarios ejercen adicionalmente trabajos no remunerados.

Según el DANE (mayo, 2020) en un boletín estadístico “Cuidado no remunerado en Colombia: Brechas de Género” se puede entender los “trabajos no remunerados” en tres tipos de cuidados:

- Cuidados directos: Ayudar a comer, bañarse, vestirse o llevar a algún lugar a las personas que lo requieren.





**FORMATO**  
**“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



- Cuidados indirectos: Cocinar, limpiar o hacer las compras para satisfacer las necesidades de los integrantes del hogar.
- Cuidados pasivos: Vigilar o estar pendiente de personas que requieren atención (niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, enfermas o en condición de discapacidad).

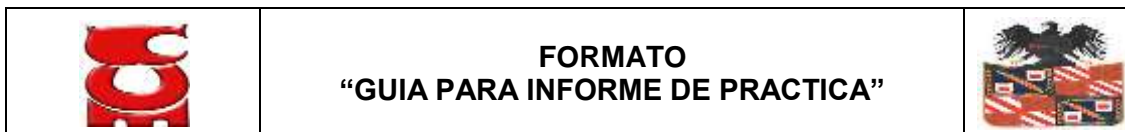
Con base en lo anterior y con las estadísticas realizadas en la encuesta, se evidenció que el 44 % de los colaboradores (as) destinan más de tres horas en estos cuidados relacionados al hogar. Esto implica doble y triples jornadas de trabajo y mayores retos para el autocuidado.

En este sentido, partiendo de las estadísticas de las siguientes preguntas: “¿Qué razones lo motivan a participar de las actividades de Bienestar? ¿Qué motivos le impiden participar de las actividades de Bienestar?”, se logró evidenciar que los colaboradores (as) no disponían de suficiente tiempo, contaban con cargas laborales altas y niveles de estrés elevados, a su vez, deseaban compartir con sus familias y fortalecer las relaciones con sus compañeros.

Por consiguiente, desde la perspectiva del Grupo de Gestión Humana y bajo lo planteado en el plan de Bienestar, podría entender el bienestar desde la perspectiva de Chiavenato (2004), que afirma que:

El bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan sus servicios a la organización y por medio del bienestar laboral buscan satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que le permita mejorar sus condiciones de vida.

Es decir, el bienestar es entendido como la posibilidad de los



colaboradores de satisfacer necesidades en el ámbito económico (relacionado con la satisfacción de necesidades básicas como alimento, educación, vivienda, entre otras), las sociales y personales (en la que se procuran espacios de libertad, interacción social en diferentes ámbitos como lo familiar, la vecindad, los correspondientes a la realización, entre otros).

Con base en lo anterior, el Plan de Bienestar su enfoque va desde tres ejes fundamentales que se proyectó, a saber: 1. Eje de vida saludable 2. Eje de equilibrio entre la vida laboral y familiar 3. Eje cultural, y este permite dar respuesta a los intereses de los colaboradores y mejorar su relación laboral con la institución, en tanto procura generar espacios para el cuidado personal y familiar. Esta situación, además promueve escenarios de aumento de la productividad, beneficiando la perspectiva institucional.

Desde esta perspectiva, adicionalmente es importante reconocer en el ámbito organizacional desde el Trabajo Social, la gestión social y humana como un lugar teórico que orienta la intervención; pues permite reconocer la productividad y el bienestar individual como ejes de atención.

### **1.3 CRONOGRAMA**

Desde la perspectiva anterior, a continuación, se evidencia el cronograma de actividades desarrollado durante la práctica laboral, atendiendo a las funciones asignadas para el desarrollo del plan de bienestar en el primer semestre del año 2023.





















**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



Reunión de legalización de práctica																						
Reuniones con oficina de prensas comunicacione s																						
Reunión Olimpiadas Sector Justicia																						
Reuniones con entidades financieras																						

Fuente: Elaboración propia 2023.

## 1.4 PORCENTAJE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PRÁCTICA

De acuerdo con los seguimientos requeridos en las prácticas laborales a corte de marzo, se puede evidenciar un porcentaje de avance en la implementación y cumplimiento de las metas, del 17% inicialmente. Cabe aclarar que este promedio corresponde al énfasis realizado en este primer momento de práctica a los ejercicios de inducción, reconocimiento del área, organización del plan de trabajo como grupo de Gestión Humana, entre otros.

**Tabla 1** *Porcentaje de implementación del plan de práctica*

<b>METAS</b>	<b>% DE IMPLEMENTACIÓN</b>
Realizar 25 actividades con enfoques culturales, de esparcimiento, de fortalecimiento, capacitación y deportivos, dando respuesta a los tres ejes propuestos en el Plan de Bienestar Social.	Respecto a las 25 actividades planteadas para el período de febrero a mayo, se ha realizado el desarrollo de 7 actividades que corresponden a un cumplimiento del 28 % sobre el 100 %.
Medir participación de al menos 25 colaboradores en el desarrollo de las actividades planteadas.	Respecto a la participación de 25 colaboradores, se ha evidenciado el 40 % de participación, correspondiente a 10 colaboradores (as).
Generar actividades entorno a la vida familiar de 400 colaboradores, por medio del día de la familia, actividad planteada para el fortalecimiento de la vida laboral y familiar.	Con relación a la meta planteada, el porcentaje de implementación es del 0 %, por lo que está proyectada para el mes de junio.
Realizar el cumplimiento total y aprobación de 5 cursos, talleres o diplomados ofrecidos por el Ministerio de Justicia generando mayor conocimiento y aplicando estos en el grupo de Bienestar	Respecto al cumplimiento total de 5 ofertas académicas, el porcentaje de implementación es del 0 %, por lo que solo se ha realizado la inscripción

*Fuente: Elaboración propia, 2023*



## **CAPÍTULO 2. SEGUIMIENTO AL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA**



Durante el desarrollo de la segunda entrega de informe para el seguimiento al ejercicio de práctica pudo evidenciarse mayor conocimiento de los procedimientos y alcances del grupo de Gestión Humana, así mismo una serie de límites propios de la institución y/o los colaboradores.

### **2.1 DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y FUNCIONES**

#### **DESARROLLADAS POR EL PRACTICANTE**

En el Ministerio de Justicia y del Derecho, el rol del Trabajador Social se ve inmerso en la formulación y ejecución de las actividades propuestas por el Plan de Bienestar, puesto que su rol se desempeña como un agente gestor y movilizador de recursos, todo direccionado en el desarrollo organizacional y personal de los colaboradores(as). En este sentido, las funciones desarrolladas de forma específica, este tiempo fueron:

1. Ejecución de las actividades propuestas en el cronograma del Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos.
2. Formulación de encuestas que permitieron identificar las preferencias o necesidades de los (as) colaboradores (as), permitiendo integrar sus recomendaciones en el desarrollo de las actividades.
3. Generación de estrategias de comunicación con el área de prensa, promoviendo mayor y mejor difusión y con ello, afianzando la participación de los (as) colaboradores (as) en las actividades.
4. Apoyo en la creación de alianzas estratégicas con entidades privadas o públicas, que permitieron la ejecución de las actividades.

	<b>FORMATO “GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”</b>	
---	--	---

5. Monitoreo del correo de Bienestar, con el objetivo de identificar inquietudes o requerimientos, a fin de dar respuesta oportuna. Adicionalmente, remitir felicitaciones a los funcionarios en el día de cumpleaños, premios otorgados por las diversas actividades realizadas, de forma que se consoliden los espacios de reconocimiento y con ello objetivos propuestos por el plan de Bienestar.

De acuerdo a lo anterior, las funciones establecidas desde el inicio de la práctica se han modificado especializando la labor a un escenario de seguimiento y satisfacción de los elementos referenciados por el plan de Bienestar, y con ello responder a un ejercicio de mayor cercanía con los colaboradores, evidenciando respuestas a sus inquietudes, ampliando los espacios de difusión, reconociendo las oportunidades de mejora y articulando procesos interinstitucionales.

## **2.2 ESTRUCTURA DEL DIAGNÓSTICO**

Entendiendo que, desde el grupo de Gestión Humana, ya fueron reconocidas las problemáticas de los colaboradores y se tiene establecido el plan de bienestar, estímulos e incentivos, se reconoce, tres posibles limitantes para la participación de los colaboradores en lo propuesto por el plan:

a) Los colaboradores (as) no disponían de tiempo suficiente para compartir en familia, y con ello, reconocían un detrimento en su bienestar emocional.

b) Las altas cargas laborales que producen estrés, asociados a situaciones de salud y una productividad poco eficiente.

c) Las relaciones entre compañeros (as) no se encontraban fortalecidas por la falta de espacios para el encuentro y el intercambio, que no tuvieran como centro, el cumplimiento laboral.

De acuerdo con lo anterior, y reconociendo en el plan de bienestar una oportunidad para mejorar de forma progresiva el bienestar de los colaboradores, y con ello, disminuir las limitantes de participación; se construyó un análisis FODA que permitió precisar elementos administrativos e institucionales de reflexión y con ello, la construcción de un plan de mejoramiento de la acción desde la práctica.

**Tabla 2** *Matriz FODA*

<b>DEBILIDADES</b>	<b>FORTALEZAS</b>
Retraso por parte de otras áreas en los procedimientos administrativos para la revisión y aprobación de documentos legales Poca participación por parte los colaboradores en el desarrollo de actividades, debido a altas cargas laborales.	Interés por parte de los colaboradores hacia las actividades. Comunicación asertiva entre dependencias. Equipo de bienestar multidisciplinar Diagnóstico claro. Plan de bienestar establecido.
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
Alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas. Aumento de presupuesto específico para actividades de Bienestar.	Incumplimiento al contrato por parte de la Caja de Compensación Familiar. Factores ambientales que impidan la ejecución de actividades en espacios abiertos.

*Fuente: Elaboración propia, 2023*



## 2.3 PLAN DE MEJORAMIENTO

De acuerdo con el diagnóstico y el FODA, se plantea el siguiente plan de mejoramiento y acción para la intervención desde el Trabajo Social.

**Tabla 3** *Plan de mejoramiento*

PLAN DE MEJORAMIENTO			
OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN	FUNCIONES	PLAN/ACTIVIDAD	METAS
Gestionar espacios deportivos, de capacitación, culturales y artísticos, en donde permita dar respuesta a las necesidades, preferencias y expectativas de los (as) colaboradores (as), desde una perspectiva individual de bienestar y mejoramiento de la calidad de vida.	Formulación y diligenciamiento de encuestas de satisfacción sobre el desarrollo del plan de bienestar	Realizar encuestas detalladas que permitan identificar las preferencias y necesidades de los colaboradores a fin de clasificar actividades y dar respuesta oportuna.	Realizar 25 encuestas con base a la identificación de preferencias en actividades, generando mayor impacto en los colaboradores (as) dada la aceptación de intereses. Adicionalmente, encuestas de satisfacción que permitan evidenciar aspectos a mejorar en un próximo evento.
	Creación de alianzas estratégicas que permitan el desarrollo del plan	En el marco del Plan de Bienestar se proyecta generar contacto con entidades públicas y privadas, de	Realizar 25 actividades con enfoques culturales, de esparcimiento, de fortalecimiento,





**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



	de bienestar	forma que se logre articular recursos para impulsar el desarrollo de las acciones planteadas y lograr objetivos de beneficios mutuos.	capacitación y deportivos, dando respuesta a los tres ejes propuestos en el Plan de Bienestar Social.
	Monitoreo del correo de Bienestar	Aumentar la eficiencia en la recepción de solicitudes e inquietudes,	



**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



		permitiendo el conocimiento de las manifestaciones que tienen las diferentes áreas y los colaboradores (as), generando oportunidad de fortalecer el servicio del equipo de Bienestar.	
Diseñar estrategias sociales y pedagógicas que permitan el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los (as) colaboradores (as), por medio de actividades que promuevan el reconocimiento institucional a la labor y aumente la motivación profesional.	Diseño, convocatoria y ejecución de actividades descritas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	Diseñar e implementar actividades orientadas al fortalecimiento institucional, conjuntamente con el bienestar personal y familiar de los colaboradores (as), promoviendo un desarrollo organizacional favorable.	Realizar 25 actividades con enfoques culturales, de esparcimiento, de fortalecimiento, capacitación y deportivos, dando respuesta a los tres ejes propuestos en el Plan de Bienestar Social.
Propiciar por medio del Ministerio de Justicia y del Derecho, espacios que refuercen el equilibrio entre la vida laboral y familiar, a través de actividades de integración, en donde generen tiempo de calidad y un ambiente de bienestar colectivo.	Ejecución de actividades descritas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	Diseñar y ejecutar diferentes actividades de integración familiar, como lo son el día de la familia, los días de cine, caminatas familiares, recorridos culturales y talleres de gastronomía.	Generar actividades entorno a la vida familiar de 400 colaboradores, por medio del día de la familia, actividad planteada para el fortalecimiento de la vida laboral y familiar.



**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



Fortalecer conocimientos de Trabajo Social, por medio de cursos,	Cumplimiento de cursos, diplomados o talleres	Evaluar los conocimientos obtenidos en los diferentes cursos por	Realizar el cumplimiento total y aprobación de 5 cursos, talleres o
charlas o diplomados otorgados por el Ministerio de Justicia y del Derecho cualificando la acción profesional		medio de las plataformas digitales.	diplomados ofrecidos por el Ministerio de Justicia generando mayor conocimiento y aplicando estos en el grupo de Bienestar.



## FORMATO "GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"



### 2.4 PRODUCTOS COMO RESULTADO DE LOS APORTES QUE EL PRACTICANTE HAYA REALIZADO PARCIALMENTE EN EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE ACUERDO CON LA EMPRESA.

Durante el desarrollo de la práctica laboral, se han ejecutado diversas actividades de las cuales pueden evidenciarse: Articulación con la Secretaría Distrital de la mujer y gestión de talleres orientados a la violencia basada en género, cuyo fin fue sensibilizar a los colaboradores(as) sobre el autocuidado, mejores prácticas para mejorar la salud y socialización de las rutas de atención de violencia de género, junto con la identificación de diversos tipos de violencia.



Fuente: Revista Tu Ministerio, 2023.



## FORMATO "GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"



Formulación de encuesta orientada a identificación de preferencias deportivas, para el desarrollo de actividad con las entidades adscritas al Sector Justicia, estando inmersa en el eje de vida saludable del Plan de Bienestar Social, denominado "Olimpiadas Sector Justicia".



*Fuente: Correo institucional de Bienestar y Capacitación, 2023.*



**FORMATO  
“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



Formulación y ejecución de actividades mensuales denominadas “MinJusticia te Obsequia”, actividades dirigidas a disminuir los niveles de estrés, aumentar la imaginación de los colaboradores (as), promover el trabajo en equipo y de esta forma incentivarlos consorpresas.

MinJusticia te obsequia febrero, esta actividad estaba dirigida a todos (as) los colaboradores (as), el juego consistía en retirar los bloques de madera de la torre por turnos y colocarlos en la parte superior hasta que esta se derumbara. Espacio generado en la hora del almuerzo, donde los colaboradores (as) podían despejar su mente, activar su concentración y ganar mientras jugaban.



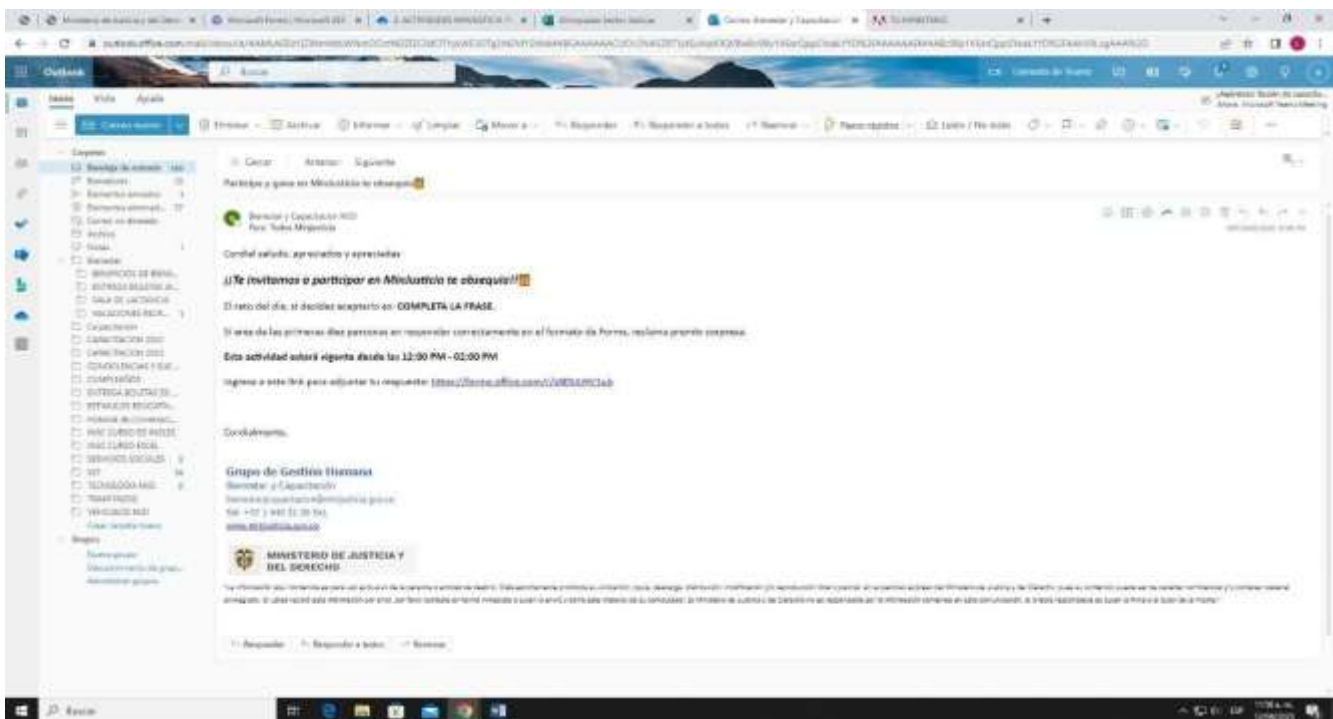
*Fuente: Oficina de prensa y comunicaciones, 2023.*



## FORMATO “GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”



MinJusticia te obsequia marzo, actividad dirigida a todos los colaboradores (as) junto con los que se encuentran en teletrabajo en donde debían completar la frase, pregunta formulada a partir de la segunda edición de la revista “Tu Ministerio”, donde por medio de esta actividad se logró mayor visibilidad de la revista y actualización de noticias recientes del Ministerio.



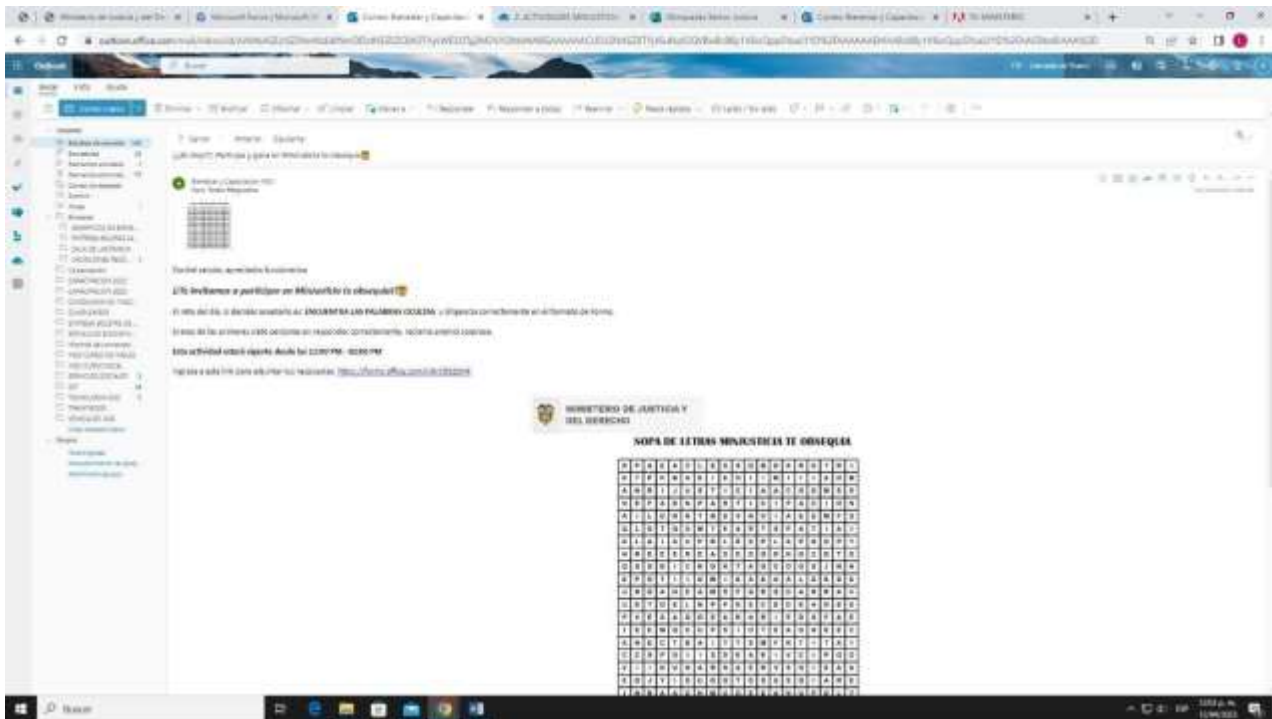
*Fuente: Correo institucional de Bienestar y Capacitación, 2023.*



## FORMATO “GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”



MinJusticia te obsequia marzo actividad dirigida a todos los colaboradores (as) junto con los que se encuentran en teletrabajo en donde debían encontrar las palabras ocultas, las cuales fueron relacionadas con el glosario de la página del Ministerio de Justicia y del Derecho. Allí se pudo evidenciar que la actividad fortaleció conceptos e identificación de rutas.



*Fuente: Correo institucional de Bienestar y Capacitación, 2023.* MinJusticia te

obsequia marzo





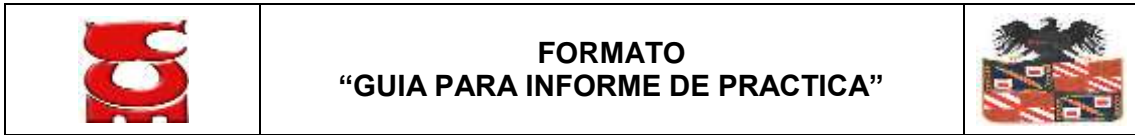
**FORMATO  
“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



Actividad de inclusión social, dirigida especialmente a aquellas personas en condición de discapacidad visual, en donde participaron 101 personas, 2 de ellas en condición de discapacidad visual. La actividad consistía en escoger una bomba y explotarla, en el interior de ellas se encontraban premios o motivación para seguir participando en ellas.



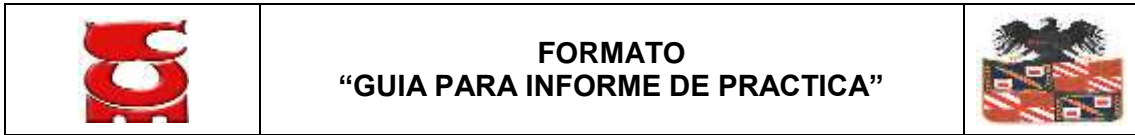
*Fuente: Oficina de prensa y comunicaciones, 2023.*



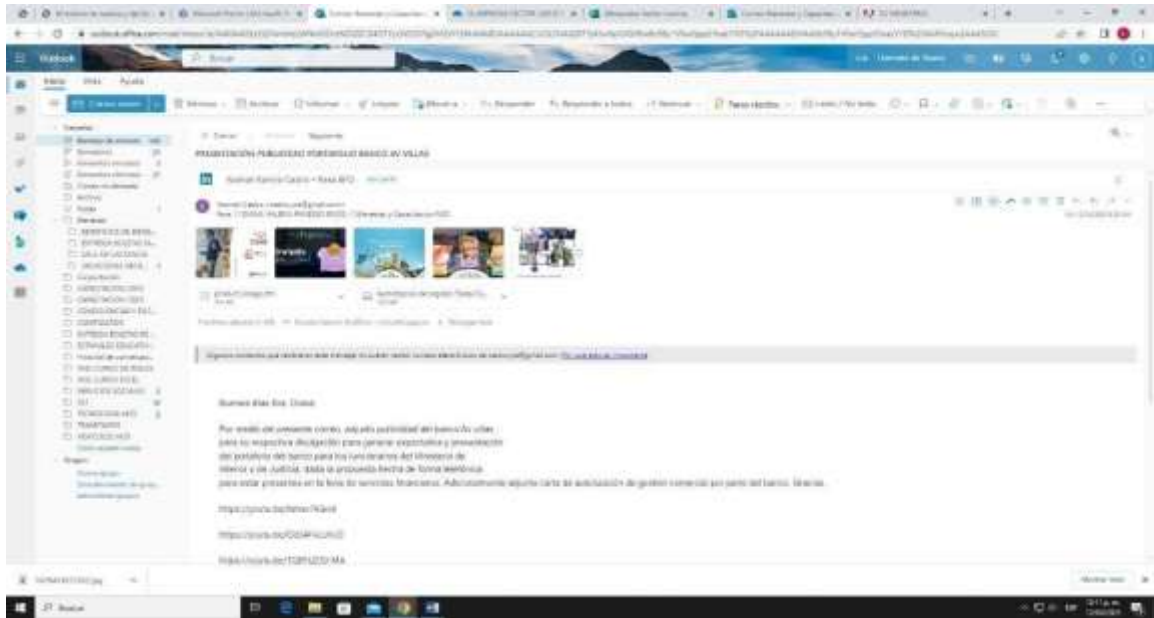
Presentación de resultados a INPEC, USPEC, SNR, ANDJE, respecto a la encuesta realizada para la formulación de Olimpiadas, creando estrategias internas para el fortalecimiento de los colaboradores en el desarrollo de Olimpiadas, actividad orientada con el eje de vida saludable.



*Fuente: Correo institucional Bienestar y Capacitación, 2023.*



Creación de alianzas con entidades bancarias para realizar Feria de Servicios.

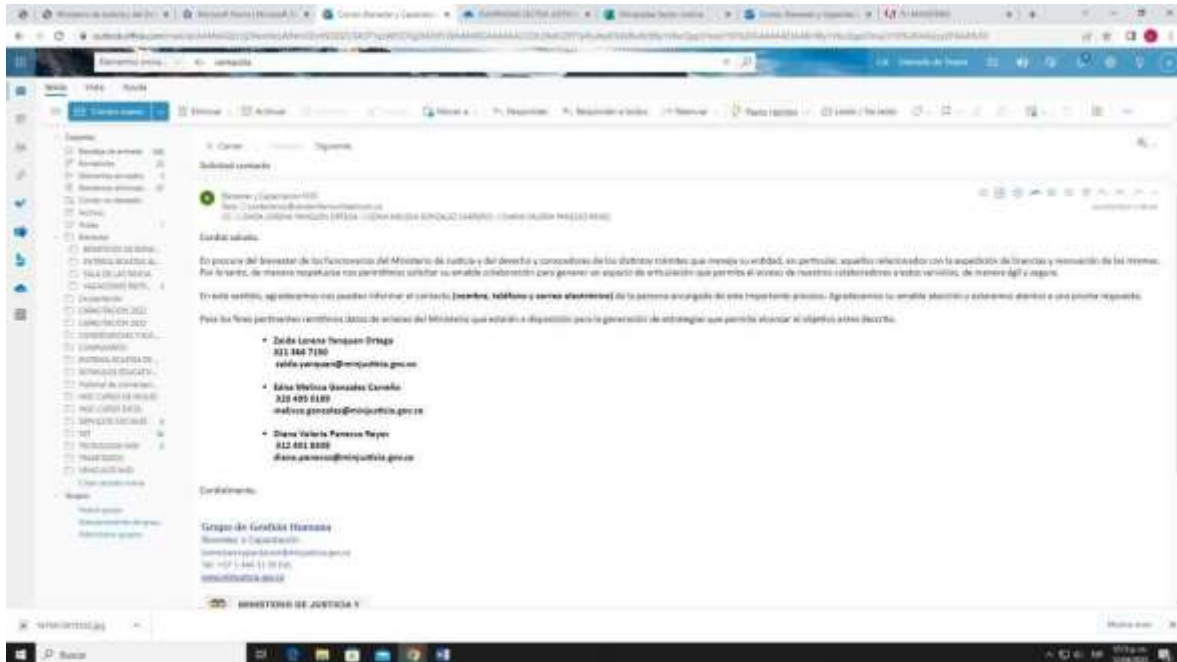


*Fuente: Correo institucional Bienestar y Capacitación, 2023.*

Creación de alianzas con Secretaría de Movilidad de forma que permita el acceso a los servicios de forma segura y ágil, obteniendo un beneficio para los colaboradores.



# FORMATO "GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"



Fuente: Correo institucional Bienestar y Capacitación, 2023.

2.5

**PORCENTAJE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PRÁCTICA**

Al corte desarrollado al mes de abril, se reconoce un avance del 63% de cumplimiento de las metas en general. Se evidencia una baja ejecución en las acciones encaminadas al bienestar familiar, debido a ejecución de actividades orientadas a los colaboradores (as) y retraso por parte del contrato de la caja de compensación familiar COLSUBSIDIO.

**Tabla 4** *Porcentaje de implementación del plan de práctica*

<b>METAS</b>	<b>% DE IMPLEMENTACIÓN</b>
Realizar 25 actividades con enfoques culturales, de esparcimiento, de fortalecimiento, capacitación y deportivos, dando respuesta a los tres ejes propuestos en el Plan de Bienestar Social.	Respecto a las 25 actividades planteadas para el período de febrero a mayo, se ha realizado el cumplimiento del 72 %, ejecutando 17 actividades de diferentes enfoques.
Medir participación de al menos 25 colaboradores en el desarrollo de las actividades planteadas.	Respecto a la participación de 25 colaboradores, se ha evidenciado el 100 % de participación.
Generar actividades entorno a la vida familiar de 400 colaboradores, por medio del día de la familia, actividad planteada para el fortalecimiento de la vida laboral y familiar.	Con relación a la meta planteada, el porcentaje de implementación es del 0 %, por lo que está proyectada para el mes de Junio.
Realizar el cumplimiento total y aprobación de 5 cursos, talleres o diplomados ofrecidos por el Ministerio de Justicia generando mayor conocimiento y aplicando estos en el grupo de Bienestar.	Respecto al cumplimiento total de 5 ofertas académicas, el porcentaje de implementación es del 80 %.

*Fuente: elaboración propia, 2023.*



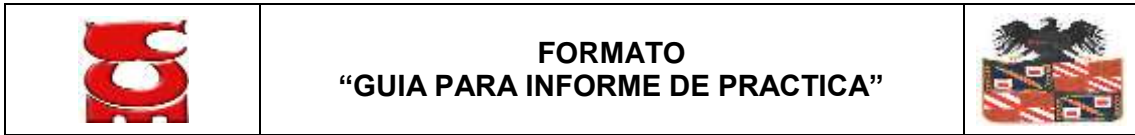
### **CAPÍTULO 3. CIERRE Y CONCLUSIONES DE LA PRÁCTICA.**

El desarrollo de esta primera práctica laboral en un escenario nacional como es el Ministerio de Justicia y del Derecho, me ha permitido reconocer diferentes desafíos disciplinares y metodológicos, que eviten el activismo social. Así mismo, se constituyó en una oportunidad para el trabajo interdisciplinar en el marco de un plan estratégico, el trabajo directo en este caso con los colaboradores del Ministerio, entre otros. De acuerdo a ello, a continuación, se enuncian algunos aportes y sugerencias:

#### **3.1 APORTES Y SUGERENCIAS REALIZADAS DURANTE LA PRÁCTICA**

1. El trabajo Interdisciplinar, genera unas sinergias de trabajo que implica la comprensión y conciliación de perspectivas de acción, atendiendo a las necesidades y/o perspectivas que tienen otras personas con el desarrollo de actividades que estén en sintonía con la apuesta institucional.

2. Para el desarrollo de las acciones del Ministerio, se hace fundamental recordar el enfoque diferencial de derechos que promueve esta institución, precisamente para instalar un discurso coherente en todos los niveles de actuación. Para ello se propone articular el desarrollo y difusión de las actividades de bienestar, bajo una perspectiva que desmitifique y/o erradique narrativas discriminatorias y/o fortalezcan estereotipos de género; desde las piezas comunicativas propuestas (colores, propuestas), pasando por el desarrollo de acciones que contemplen la diversidad de condiciones en los



colaboradores, hasta en la construcción de comunicados para la comunidad en general.

3. Desde Trabajo Social, desde la perspectiva interdisciplinaria propia, se brindó el apoyo profesional con una mirada holística e integral en las situaciones que lo requerían, ampliando el horizonte, reconociendo las percepciones desde diferentes actores y evidenciando otras formas en el hacer.

4. Durante el desarrollo del acompañamiento y dinamización del plan de Bienestar y Estímulos, se logró identificar que el Grupo de Gestión Humana no ha tenido la oportunidad de apropiarse y/o escoger un modelo de intervención organizacional que permita orientar sus actividades y profundizar su mirada de acción desde una perspectiva más integral y ecológica. Bajo este escenario otra mirada teórica que podría complementar este ejercicio, es el modelo sistémico que permite revisar de forma escalonada diferentes niveles interrelacionados como lo plantea el plan de bienestar.



## FORMATO “GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”



### 3.2 EVIDENCIAS OBJETIVAS

Convocatoria día del niño, formato dirigido a los funcionarios (as) para que registraran a sus hijos (as) y pudieran reclamar una dulce sorpresa.

¡Celebra el día del niño con una dulce sorpresa!

Útil para niños y niñas desde los 2 años hasta 12 años.

File: Bienestar y Capacitación. Cuando envíe este formulario, el propietario verá su nombre y dirección de correo electrónico.

\* Obligatorio

1. Tipo de vinculación con el Ministerio de Justicia y del Derecho \*

Trabajador

Colaborador

2. Nombre colaborador/a \*

Escríbala su respuesta

*Fuente: Correo institucional Bienestar y Capacitación, 2023.*

Olimpiadas MinJusticia – Primera disciplina Tenis de Mesa, actividad dirigida a todos (as) los colaboradores (as), espacio convocado a la hora del almuerzo, por medio de inscripciones, fomentándose el deporte y la sana competencia.





## FORMATO “GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”



*Fuente: Oficina de prensa y comunicaciones MJD, 2023.*

### Inscripciones Feria de Emprendimiento



Feria de Emprendimiento desarrollada en el auditorio del Ministerio, en donde las personas que anteriormente se inscribieron, tuvieron la oportunidad de ofertar sus productos y/o servicios, adicionalmente, se extendió las inscripciones a



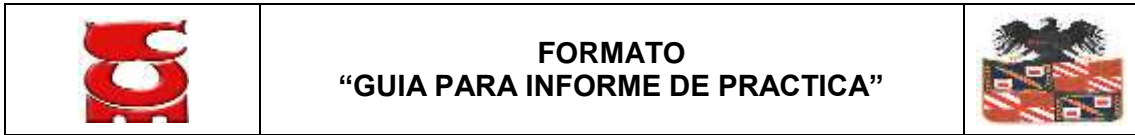
**FORMATO  
“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



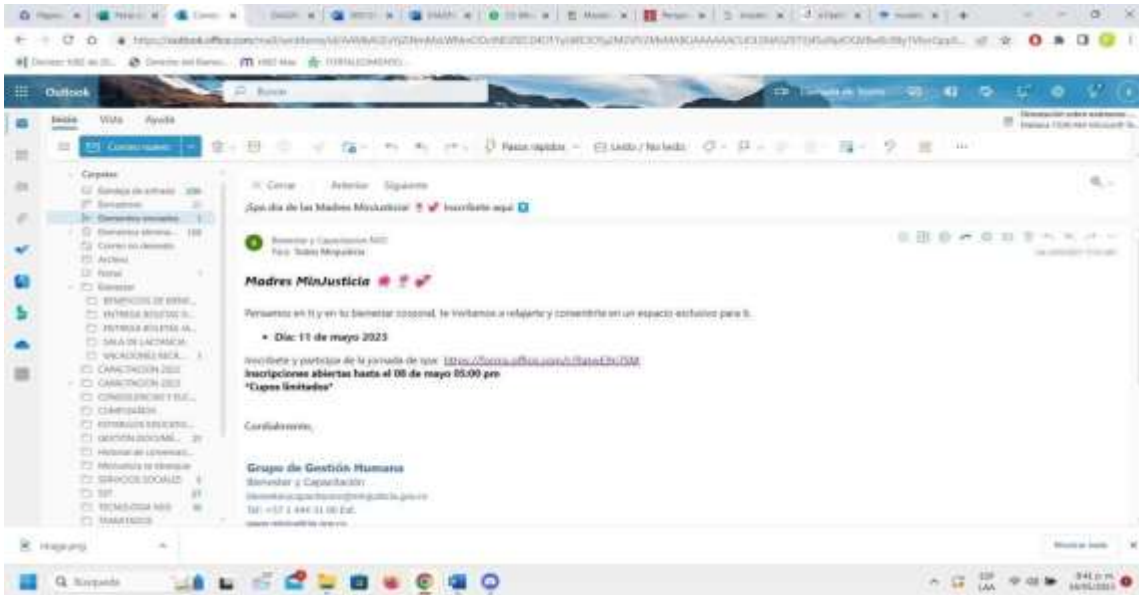
los familiares de los colaboradores (as), generando desarrollo económico para los emprendedores.



*Fuente: Oficina de prensa y comunicaciones MJD, 2023.*



Inscripciones spa día de las madres, actividad gestionada a través de entidad bancaria, en donde las colaboradoras participaron de un espacio de bienestar corporal y facial.



*Fuente: Correo institucional Bienestar y Capacitación, 2023.*



## FORMATO “GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”



Celebración día de las madres, actividad dirigida a las madres del Ministerio, espacio dividido en dos sesiones, en primer momento se realizó un taller de manejo de emociones, en donde se obtuvo la participación de las madres y en ello la interacción con relación a la realidad de la maternidad y el no romanticismo frente a diversas situaciones que esta conlleva, en segundo momento, muestra artística por parte del trío, con música de plancha.



*Fuente: Oficina de prensa y comunicaciones MJD, 2023.*



**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



Clases de rumba, actividad dirigida un día a la semana a todos (as) los colaboradores (as), mediante este espacio se fomenta las actividades deportivas, estilos de vida saludables y esparcimiento.



*Fuente: Oficina de prensa y comunicaciones MJD, 2023.*



**FORMATO  
“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



Día de la/el secretaria (o), evento dirigido a todas (os) las (os) secretarias (os) del Ministerio, en donde por medio de un almuerzo se exaltó la labor que desempeñan para contribuir al logro de los objetivos de la entidad, adicionalmente, se otorgaron premios.



*Fuente: Oficina de prensa y comunicaciones MJD, 2023.*



**FORMATO  
“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**






Campaña de programación exámenes médicos para renovación de licencias de conducción, espacio dirigido a todos los colaboradores y sus familiares, en donde se brindó atención preferencial y seguridad en los trámites.



**¡Atención colaboradores, colaboradoras  
y contratistas del MinJusticia!**

El Centro de Reconocimiento de Conductores MOVILSALUD les ofrece atención preferencial en la programación de exámenes médicos para renovar y expedir la **licencia de conducción**.

-  **Fechas:** 18, 19 y 20 de abril de 2023
-  **Hora:** 9:00 a. m. a 4:00 p. m.
-  **Lugar:** cafetería tercer piso.



*Fuente: Correo institucional Bienestar y Capacitación, 2023.*



**FORMATO  
“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”**



Feria de Servicios Financieros, espacio donde participaron diferentes entidades bancarias ofreciendo sus productos y servicios a los colaboradores (as), con tasas preferenciales y de esta forma pudieran acceder de forma ágil y segura.



*Fuente: Oficina de prensa y comunicaciones MJD, 2023.*





## FORMATO “GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”



MinJusticia te Obsequia mayo, actividad dirigida a todos los colaboradores (as) junto con los que se encuentran en teletrabajo en donde debían encontrar las palabras ocultas, las cuales fueron relacionadas con las ultimas noticias del Ministerio.

Participa y gana en MinJusticia te Obsequia

**¡Te invitamos a participar en MinJusticia te obsequia!**

El reto del día, si decides aceptarlo es: **ENCUENTRA LAS PALABRAS OCULTAS** y diligencia correctamente en el formato de forms.

Si eres de las primeras nueve personas en responder correctamente, reclama premio sorpresa.

**Esta actividad estará vigente desde las 10:00 AM - 12:00 PM**

Ingresa al siguiente link para registrar tus respuestas: <https://forms.office.com/r/YkH4T61T>

**Sopa de letras - MinJusticia Te Obsequia**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O			
I	E	M	T	R	A	D	A	F	A	B	N	C	L	I	E		
O	H	E	I	H	A	K	A	R	A	J	I	L	J	E	D	O	
A	B	I	H	K	E	R	I	L	O	C	O	A	A	S	I	S	
A	C	E	T	P	H	E	O	P	L	O	D	I	N	O	A	P	O
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	

Fuente: Correo institucional Bienestar y Capacitación, 2023.



**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



### 3.3 NORMATIVIDAD EXTERNA E INTERNA

*Tabla 5 Normatividad externa e interna*

<b>LEY O NORMA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>Código de Ética de los Trabajadores Sociales en Colombia</b>	En el que se plantean los principios de la acción del Trabajador Social. En este caso resalto los siguientes tres principios: Justicia: Dar a cada uno lo que le corresponde, sin discriminación y reconociendo la diversidad étnica y cultural. Igualdad: Mismos derechos y mismas oportunidades para todas las personas, sin discriminación alguna. Respeto: Consideración debida a los otros por su condición de seres humanos.
<b>Decreto Ley 1567 de 1998</b>	Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
<b>Resolución 1468 de 2021</b>	Por la cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco de los planes, programas y proyectos de bienestar social y estímulos, para empleados del Ministerio de Justicia y del Derecho.
<b>Resolución 0685 de 2017</b>	Por la cual se conforman los Grupos Internos de Trabajo en la estructura funcional interna del Ministerio de Justicia y del Derecho, se establecen sus funciones y las de sus coordinadores.



**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



### 3.4 PLAN DE MEJORAMIENTO

**Tabla 6** *Plan de mejoramiento*

<b>PLAN DE MEJORAMIENTO</b>			
<b>OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN</b>	<b>FUNCIONES</b>	<b>PLAN/ACTIVIDAD</b>	<b>METAS</b>
Gestionar espacios deportivos, de capacitación, culturales y artísticos, en donde permita dar respuesta a las necesidades, preferencias y expectativas de los (as) colaboradores (as), desde una perspectiva individual de bienestar y mejoramiento de la calidad de vida.	Formulación de encuestas	Realizar encuestas detalladas que permitan identificar las preferencias y necesidades de los colaboradores a fin de clasificar actividades y dar respuesta oportuna.	Realizar 25 encuestas con base a identificación de preferencias en actividades, generando mayor impacto en los colaboradores (as) dada la aceptación de intereses, adicionalmente, encuestas de satisfacción que permitan evidenciar aspectos a mejorar en un próximo evento.
Gestionar espacios deportivos, de capacitación, culturales y artísticos, en donde permita dar respuesta a las necesidades, preferencias y expectativas de los (as) colaboradores (as), desde una perspectiva individual de bienestar y mejoramiento de la calidad de vida.	Creación de alianzas estratégicas	En el marco del Plan de Bienestar se proyecta generar contacto con entidades públicas y privadas, de forma que se logre articular recursos para impulsar el desarrollo de las acciones planteadas y lograr objetivos de beneficios mutuos.	Realizar 25 actividades con enfoques culturales, de esparcimiento, de fortalecimiento, capacitación y deportivos, dando respuesta a los tres ejes propuestos en el Plan de Bienestar Social.
	Monitoreo del correo de Bienestar	Aumentar la eficiencia en la recepción de solicitudes e inquietudes, permitiendo el conocimiento de las manifestaciones que tienen las diferentes áreas y los colaboradores (as), generando	



**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



		oportunidad de fortalecer el servicio del equipo de Bienestar.	
--	--	--	--





**FORMATO  
"GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"**



<p>Diseñar y propiciar estrategias sociales y pedagógicas que permitan el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los (as) colaboradores (as) por medio de espacios que refuercen el equilibrio entre la vida laboral y familiar.</p>	<p>Diseño, convocatoria y ejecución de actividades descritas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos</p>	<p>Diseñar e implementar actividades orientadas al fortalecimiento institucional, conjuntamente con el bienestar personal y familiar de los colaboradores (as), promoviendo un desarrollo organizacional favorable. Algunas de estas actividades son las inscripciones del día del niño, inscripciones feriado emprendimiento, día de la madre, convocatoria a clases de rumba, creación de actividades MinJusticia e Obsequia.</p>	<p>Realizar 25 actividades con enfoques culturales, de esparcimiento, de fortalecimiento, capacitación y deportivos, dando respuesta a los tres ejes propuestos en el Plan de Bienestar Social.</p>
<p>Fortalecer conocimientos de Trabajo Social, por medio de cursos, charlas o diplomados otorgados por el Ministerio de Justicia y del Derecho a la profesional en formación.</p>	<p>Cumplimiento de cursos, diplomados o talleres</p>	<p>Evaluar los conocimientos obtenidos en los diferentes cursos por medio de las plataformas digitales.</p>	<p>Realizar el cumplimiento total y aprobación de 5 cursos, talleres o diplomados ofrecidos por el Ministerio de Justicia generando mayor conocimiento y aplicando estos en el grupo de Bienestar.</p>

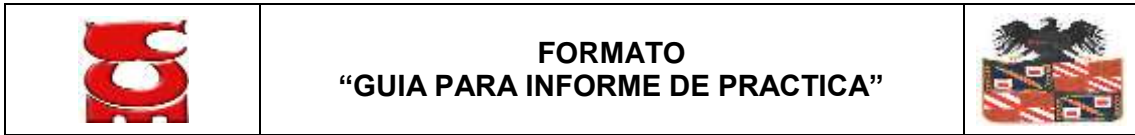
*Fuente: elaboración propia, 2023.*

	<b>FORMATO</b> <b>“GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”</b>	
---	--	---

### 3.5 EVIDENCIA DE EJECUCIÓN TOTAL DE LA PRÁCTICA

De acuerdo con el plan de mejoramiento desarrollado, se evidencia a corte de 24 de mayo del 2023, tiempo en el cual fue desarrollado el proceso de sustentación de la práctica, se tuvo una ejecución total del 75% total, es decir, se dio cumplimiento del 100% a tres de cuatro metas planteadas, debido a que la tercera meta relacionada con las actividades dirigidas a las familias, está proyectada para el mes de junio.

<b>METAS</b>	<b>% DE IMPLEMENTACIÓN</b>
Realizar 25 actividades con enfoques culturales, de esparcimiento, de fortalecimiento, capacitación y deportivos, dando respuesta a los tres ejes propuestos en el Plan de Bienestar Social.	Respecto a las 25 actividades planteadas para el período de febrero a mayo, se ha realizado el cumplimiento del 100 %, ejecutando 25 actividades de diferentes enfoques.
Medir participación de al menos 25 colaboradores en el desarrollo de las actividades planteadas.	Respecto a la participación de 25 colaboradores, se ha evidenciado el 100 % de participación.
Generar actividades entorno a la vida familiar de 400 colaboradores, por medio del día de la familia, actividad planteada para el fortalecimiento de la vida laboral y familiar.	Con relación a la meta planteada, el porcentaje de implementación es del 0 %, por lo que está proyectada para el mes de Junio.
Realizar el cumplimiento total y aprobación de 5 cursos, talleres o diplomados ofrecidos por el Ministerio de Justicia generando mayor conocimiento y aplicando estos en el grupo de Bienestar.	Respecto al cumplimiento total de 5 ofertas académicas, el porcentaje de implementación es del 100 %.



En el caso del programa Estado Joven, el desarrollo de la práctica se amplía por 5 meses, es decir, el cierre fue desarrollado para 30 de junio de 2023 tiempo en el cual se espera desarrollar la totalidad de actividades.

De acuerdo con el ejercicio anterior, el desarrollo de esta práctica permitió acompañar al grupo de Gestión Humana, en la implementación del Plan de Bienestar y Estímulos para los colaboradores del Ministerio de Justicia y del Derecho. Desde la perspectiva del Trabajo Social, se reconoce como aprendizajes:

1. La identificación de necesidades de los (as) colaboradores (as) desde un enfoque de Derechos Humanos, abordando desde diferentes miradas, sin dejar de lado el principio de Bienestar.
2. Fomentar ambientes laborales positivos y armónicos, en donde los colaboradores(as) se sientan motivados (as), comprometidos (as) y valorados (as).



# FORMATO "GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"



## 3.6 CERTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA

MJD-CER23-0000916

 **MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO**

Bogotá D.C., 12 de abril de 2023

MJD-CER23-000096-4040

**LA COORDINADORA DEL GRUPO DE GESTIÓN HUMANA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO**

**CERTIFICA**

Que, la estudiante **DIANA VALERIA PANESSO REYES**, identificada con cédula de ciudadanía No. **1.121.966.128**, adelanta satisfactoriamente su práctica laboral en el Grupo de Gestión Humana del Ministerio de Justicia y del Derecho, en jornada de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Que, mediante Resolución de vinculación formativa No. 0594 del 25 de enero de 2023 y Acta de inicio, la practica laboral se debe desarrollar durante 5 meses y comenzó el 1 de febrero de 2023 y va hasta el 30 de junio de 2023, desempeñando las siguientes funciones:

1. Apoyar la realización de formatos de inscripción y encuestas de satisfacción, de las actividades que se realicen en bienestar y capacitación.
2. Apoyar la elaboración del diagnóstico de necesidades de Bienestar y Capacitación.
3. Apoyar la programación y desarrollo de los eventos de bienestar, bienestar social y capacitación en coordinación con otras entidades públicas o privadas.
4. Acompañar el desarrollo de las actividades de apoyo en coordinación con la Caja de Compensación Familiar del Ministerio de Justicia y del Derecho.
- 5.

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 952 del 10 de agosto de 2021, "Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para el mercado laboral de jóvenes en el sector público", en particular en lo dispuesto en el "ARTICULO 2.2.6.4.4. Certificación de experiencia adquirida por prácticas, pasantías y estancias", para la acreditación del desarrollo de prácticas, pasantías y estancias, las autoridades encargadas del diseño y desarrollo de las concursos públicos de méritos y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces de las entidades públicas, únicamente podrán tener en cuenta las certificaciones que expide el órgano competente de la respectiva entidad de educación superior de pregrado y posgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias.

Calle 77 No. 11 - 27  
Bogotá, Colombia  
PISO 211 4901-4411 200  
Teléfono: 311 11711  
[www.mjdd.gov.co](http://www.mjdd.gov.co)

MJD-CER23-000096

 **MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO**

De acuerdo con lo anterior, esta certificación deberá tenerse a la respectiva entidad de educación competente, para generar la certificación válida correspondiente.

La presente certificación se expide a solicitud del interesado a los 12 días del mes de abril de 2023.

Atentamente,





**WILSON MARCELO REYES**  
Coordinador Grupo de Gestión Humana  
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

MJD-CER23-000096-4040

MJD-CER23-000096-4040

Calle 77 No. 11 - 27  
Bogotá, Colombia  
PISO 211 4901-4411 200  
Teléfono: 311 11711  
[www.mjdd.gov.co](http://www.mjdd.gov.co)



	<b>FORMATO “GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”</b>	
---	--	---

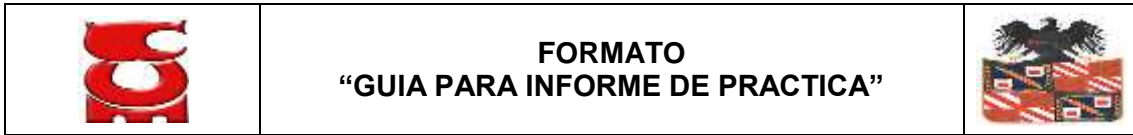
## **CONCLUSIONES**

La práctica de Trabajo Social de la Corporación Universitaria del Meta - UNIMETA, fortaleció la oficina de Gestión Humana a través del diseño y ejecución de las actividades planteadas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos; plan conformado por tres ejes: de Vida Saludable, de Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar, y el Eje Cultural.

Reconociendo las necesidades de los colaboradores en ámbitos como: salud, familia y cultura, reconociendo oportunidades para mejorar su bienestar social.

Ahora bien, se evidenció mayor aceptación por parte de los (as) colaboradores (as), afianzando el sentido de pertenencia y siendo participes de las diferentes actividades ejecutadas. Un ejemplo de ello, corresponde a la solicitud de inscripción para las vacaciones recreativas a desarrollarse en julio; pues inicialmente, se dejó un tope de 50 cupos y con el esfuerzo del equipo de Bienestar, la demanda aumentó para el primer semestre del 2023. En este sentido, las actividades realizadas en el período de práctica laboral fueron 30, entre ellas: clases grupales, talleres de sensibilización, celebraciones de fechas especiales, conmemoraciones, actividades de fortalecimiento organizacional, entre otras.

Se logró concluir que el rol del Trabajador Social es importante en una organización, puesto que este es aquel agente movilizador de recursos que permite dinamizar en este caso un plan de Bienestar. Así mismo, en el área organizacional, se requiere de ejercicios constantes de diseño y ejecución de actividades orientadas al bienestar de los trabajadores y de su clima laboral, contribuyendo al desarrollo





organizacional. Esto, se constituyó en un reto a nivel personal y profesional, que obligó al desarrollo de diversas habilidades.

Adicionalmente, se identifica la necesidad de fortalecimiento al grupo de Gestión Humana, encargada fundamentalmente de dinamizar diferentes estrategias que mejoren en los colaboradores: la motivación, compromiso y bienestar socio personal. Así mismo, fomentar una cultura organizacional de convivencia pacífica, que promueva los valores de la entidad, la colaboración entre áreas, el crecimiento y reconocimiento personal y profesional de los colaboradores, que redunde en un ambiente de trabajo positivo y productivo.

A su vez, se reconoce la importancia de la comunicación asertiva con eslabón clave para el proceso de articulación, dado que permitió la alineación de objetivos y promovió el Bienestar institucional; así mismo, tiene como oportunidad la construcción de redes interinstitucionales que permitan ampliar la participación y mejorar las condiciones de bienestar laboral.

En última instancia, se resaltan los beneficios académicos brindados por el Ministerio de Justicia y del Derecho, cuyo fin es fortalecer las capacidades de sus colaboradores para brindar un servicio óptimo, en este caso la practicante cursó y aprobó el diplomado en Proyectos de Desarrollo junto con el diplomado de Enfoque Diferencial Étnico y Nociones de Pluralismo Jurídico, adicionalmente los talleres de Violencia de Género, el curso de Habilidades Digitales para el abordaje de los Servicios Justicia.

	<b>FORMATO “GUIA PARA INFORME DE PRACTICA”</b>	
---	--	---

## REFERENCIAS

Dane (2020). *Cuidado no remunerado en Colombia: Brechas de género*. Colombia.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-estadistico-ONU-cuidado-noremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>

Ministerio de Justicia y del Derecho (s.f.). *Estructura organizacional de la entidad*. Bogotá.

<https://www.minjusticia.gov.co/ministerio/Paginas/estructura-organizacional-de-la-entidad.aspx>

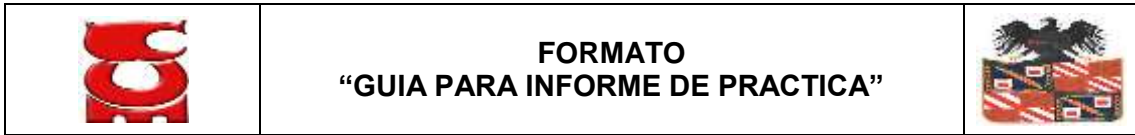
Decreto Ley 1567 de 1998. *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*. 05 agosto 1998.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Resolución 1468 de 2021. *Por la cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco de los planes, programas y proyectos de bienestar social y estímulos, para empleados del Ministerio de Justicia y del Derecho*. 27 septiembre 2021.

[https://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Resolucion/30043479?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](https://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Resolucion/30043479?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

Resolución 0685 de 2017. *Por la cual se conforman los Grupos Internos de*



*Trabajoen la estructura funcional interna del Ministerio de Justicia y del Derecho, se establecen sus funciones y las de sus coordinadores. 11 septiembre 2017.*

<https://www.minjusticia.gov.co/normatividadco/Resoluciones/Resolucion%20685%20del%2011%20de%20septiembre%20del%202017%20Grupos%20Internos%20de%20Trabajo.pdf>

Nieto, L. (s.f.). *Enfoque sistémico en los procesos de Gestión Humana.*

Bogotá. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n74/n74a09.pdf> ANEXO 1. BOLETIN

031 DE 2023 DE CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL META UNIMETA



## FORMATO "GUIA PARA INFORME DE PRACTICA"



# Boletín informativo

## No. 031

19 de mayo del 2023

### ESTUDIANTE DE TRABAJO SOCIAL REALIZA SU PRÁCTICA LABORAL EN EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO



Gracias al programa "Estado Joven" liderado por el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, la egresada no graduada de X semestre del programa de Trabajo Social, Diana Valeria Panesso Reyes, tuvo la oportunidad para desarrollar sus prácticas laborales en el sector público y con ello, ingresar al mercado laboral. Así mismo, fue una gran oportunidad para fortalecer el posicionamiento de UNIMETA a nivel nacional.

Durante diciembre del 2022, la estudiante participó en el concurso de méritos para obtener un cargo en el Ministerio de Justicia y del Derecho y desde febrero de 2023 apoya el área de gestión humana del Ministerio, específicamente al equipo de Bienestar Social, ejecutando acciones enfocadas en el fortalecimiento de entornos laborales, familiares y personales más armónicos de los trabajadores, promoviendo el desarrollo organizacional.

Esta experiencia, evidenció la alta calidad de la formación a los trabajadores sociales unimetenses, cuyas capacidades para abordar diferentes ámbitos sociales desde la investigación, la gestión de recursos, el respeto por los Derechos Humanos y la comprensión integral del ser humano se convierte en su impronta académica.

 **@UNIMETA** Colaboró: Diana Valeria Panesso Reyes Profesora T.C.P.S.  
Revisó: Andrés Alejandro Vargas Rubio, Decano Escuela de Ciencias Sociales y Periodismo.  
Aprobó: Andrés Alejandro Vargas Rubio, Decano Escuela de Ciencias Sociales y Periodismo.

