



MINJUSTICIA



Plan Estratégico de Talento Humano

SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA
BOGOTÁ D.C.
2018

"Los objetivos no son un destino, son una dirección. No son órdenes, son compromisos. No determinan el futuro; son medios para movilizar los recursos y la energía capaces de crear el futuro".

Peter Drucker

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es el pilar de navegación donde se establecen los objetivos que guían a las entidades para el cumplimiento de sus propósitos en el mediano y largo plazo. Es así como el Ministerio de Justicia y del Derecho establece la estrategia, acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

El presente plan estratégico de talento humano quiere dar a conocer a todos los servidores públicos y ciudadanos los programas y planes que conforman en presente plan, alineado al Plan Estratégico Institucional y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, con el objeto de determinar las directrices y orientar de manera articulada la gestión del talento humano, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo – PND vigente.

OBJETIVO GENERAL

Incrementar la productividad y calidad de vida de los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, mejoren su bienestar y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral, con el propósito cumplir con los objetivos estratégicos de la entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer en los servidores las competencias funcionales y comportamentales (actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas), a través de procesos continuos de capacitación, con el propósito cumplir con los objetivos estratégicos de la entidad.
- identificar las necesidades de la planta de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, con el fin que las diferentes dependencias del Ministerio de Justicia y del Derecho cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Ministerio.
- Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el autocontrol, el seguimiento, la evaluación, el mejoramiento continuo, la calidad y los principios de integridad y legalidad.

“Los objetivos no son un destino, son una dirección. No son órdenes, son compromisos. No determinan el futuro; son medios para movilizar los recursos y la energía capaces de crear el futuro”.

Peter Drucker

- Promover y mantener el uso de herramientas tecnológicas en la gestión estratégica del talento humano con el fin de suministrar información oportuna para la toma de decisiones que permita mejorar la gestión y el desempeño del Ministerio.

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

- **Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad.**

Misión del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Formular, gestionar e implementar las políticas, planes, programas y proyectos de orden nacional, en materia de justicia y amparo efectivo de los derechos, con el fin de contribuir al fortalecimiento del Estado Social y Democrático de Derecho.

Visión del Ministerio de Justicia y del Derecho.

El Ministerio de Justicia y del Derecho se proyecta para el 2018 como la institución líder en la construcción de un sistema de justicia accesible, que juega un papel fundamental en la creación de una sociedad con igualdad, equidad y seguridad y en la cual se garantiza el goce efectivo de derechos y libertades.

- **Definición de la Misión y Visión del Grupo de Trabajo de Talento Humano.**

Misión

El Grupo de Gestión Humana del Ministerio de Justicia y del Derecho gestionará que la vinculación y desarrollo del Talento Humano, contribuya a que las diferentes dependencias del Ministerio de Justicia y del Derecho cuenten con el personal necesario para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Visión

En el 2022 ser reconocida como unidad estratégica en el Ministerio de Justicia y del Derecho en la consecución de sus objetivos estratégicos, mediante la gestión eficaz del talento humano.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos aplica a los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho.

DIAGNOSTICO

Para la realización del diagnóstico se utilizó la matriz GETH, herramienta incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

“Los objetivos no son un destino, son una dirección. No son órdenes, son compromisos. No determinan el futuro; son medios para movilizar los recursos y la energía capaces de crear el futuro”.

Peter Drucker

MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO v. 2.0

ENTIDAD

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

| FASES | BÁSICA OPERATIVA | TRANSFORMACIÓN | CONSOLIDACIÓN | TOTAL |
|----------------------|------------------|----------------|---------------|-------------|
| Porcentaje por fases | 24,1% | 45,4% | 30,5% | 79,0 |
| TOTAL AGRUPADO | | TRANSFORMACIÓN | | |

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

| | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 80 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 88 |
| | | - Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 86 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 85 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 59 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 70 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 68 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 74 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 66 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 75 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 76 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 75 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 78 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 77 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 76 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 78 |
| RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento | 87 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 87 |

FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

En el anexo 1 se muestra la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano – 2018 y el seguimiento al desarrollo de las actividades allí registradas se realizara a través del plan de acción institucional.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado y las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia. Cabe aclarar, que la ejecución del plan estratégico del talento humano; están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

"Los objetivos no son un destino, son una dirección. No son órdenes, son compromisos. No determinan el futuro; son medios para movilizar los recursos y la energía capaces de crear el futuro".

Peter Drucker

MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 1499 de 2017 por medio de cual se Desarrolló el sistema de Gestión y se actualizo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Y demás normas vigentes.

“Los objetivos no son un destino, son una dirección. No son órdenes, son compromisos. No determinan el futuro; son medios para movilizar los recursos y la energía capaces de crear el futuro”.

Peter Drucker