

VERSIÓN 1
ENERO DE 2021



La justicia
es de todos

Minjusticia

PLAN ESTRATEGICO GESTIÓN HUMANA

2021 - 2022

PRESENTADOR: GRUPO DE GESTIÓN HUMANA
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
NUEVA NORMALIDAD

PLAN ESTRATEGICO GESTIÓN HUMANA

El Grupo de Gestión Humana (GGH) del Ministerio de Justicia y del Derecho, adaptándose a la nueva normalidad y partiendo de los lineamientos estratégicos del Ministerio actualizados durante el 2020, el Plan de Desarrollo 2018 – 2022 e integrando los estudios diagnósticos realizados en el último año como es la medición de clima laboral, que detecta las necesidades manifestadas por los(as) servidores(as) vinculados(as), ha logrado articular los diversos componentes y actividades que responden al plan de acción y a sus actividades inherentes en el PLAN ESTRATEGICO 2021-2022.

El presente Plan Estratégico está constituido por los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su dimensión de Talento Humano, priorizando aquellos programas, proyectos o actividades que responden a las expectativas y necesidades manifestadas por los(as) servidores(as) del Ministerio de Justicia y del Derecho y que se integran a las estrategias planteadas.

El Plan Estratégico proyecta sus metas y objetivos hasta el 2022, permitiendo orientar a los(as) integrantes del Grupo de Gestión Humana, hacia acciones manifiestas y claras que promuevan las rutas de LA FELICIDAD, CRECIMIENTO, SERVICIO, CALIDAD y ANÁLISIS DE DATOS, en pro del bienestar de los(as) servidores(as).

INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

CONTENIDO

- | |
|--|
| ✓ Estructura Ministerio de Justicia y del Derecho |
| ✓ Ministerio de Justicia y del Derecho Estratégico |
| ✓ Elementos Diagnósticos para una Gestión Estratégica del Talento Humano |
| ✓ Marco Normativo para la Gestión del Talento Humano |
| ✓ Plan Estratégico del Talento Humano |
| ✓ Objetivos |
| ✓ Despliegue |

TABLA N°1

ESTRUCTURA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

1. DESPACHO DE LA MINISTRA DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

Despacho de la Ministra de Justicia y del Derecho
Grupo de Asuntos Legislativos
Dirección de Asuntos Internacionales
Dirección Jurídica
Grupo de Defensa Jurídica
Grupo de Extinción de Dominio
Grupo de Actuaciones Administrativas
Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia
Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información
Subdirección de Gestión de Información en Justicia
Oficina de Control Interno
Oficina Asesora de Planeación
Oficina de Prensa y Comunicaciones

2. VICEMINISTERIO DE PROMOCIÓN DE LA JUSTICIA

Viceministerio de Promoción de la Justicia.
Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
Casas de Justicia y Convivencia Ciudadana
Justicia en Equidad
Conciliación Extrajudicial en Derecho, Arbitraje y Amigable Composición
Dirección de Justicia Formal y Jurisdiccional
Fortalecimiento de la Justicia Étnica
Fortalecimiento de la Justicia con Enfoque de Género
Seguimiento al Plan Decenal del Sistema de Justicia
Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico

3. VICEMINISTERIO DE POLÍTICA CRIMINAL Y JUSTICIA RESTAURATIVA

Viceministerio de Política Criminal y Justicia Restaurativa
Dirección de Justicia Transicional
Dirección de Política Criminal y Penitenciaria
Política Criminal
Política Criminal de Adolescentes y Jóvenes
Política Penitenciaria y Carcelaria
Dirección de Política de Drogas y Actividades Relacionadas
Apoyo de la secretaría Técnica del Consejo Nacional de Estupefacientes - CNE
Subdirección de Control Y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes
Subdirección Estratégica y de Análisis

4. SECRETARÍA GENERAL

Secretaría General
Grupo de Control Disciplinario Interno
Grupo de Gestión Contractual
Grupo de Gestión Humana
Grupo de Gestión Documental
Grupo de Gestión Administrativa, Financiera y Contable
Grupo de Servicio al ciudadano

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO ESTRATÉGICO

MISIÓN

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.

VISIÓN

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.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL MJD

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

MAPA DE PROCESOS MINJUSTICIA

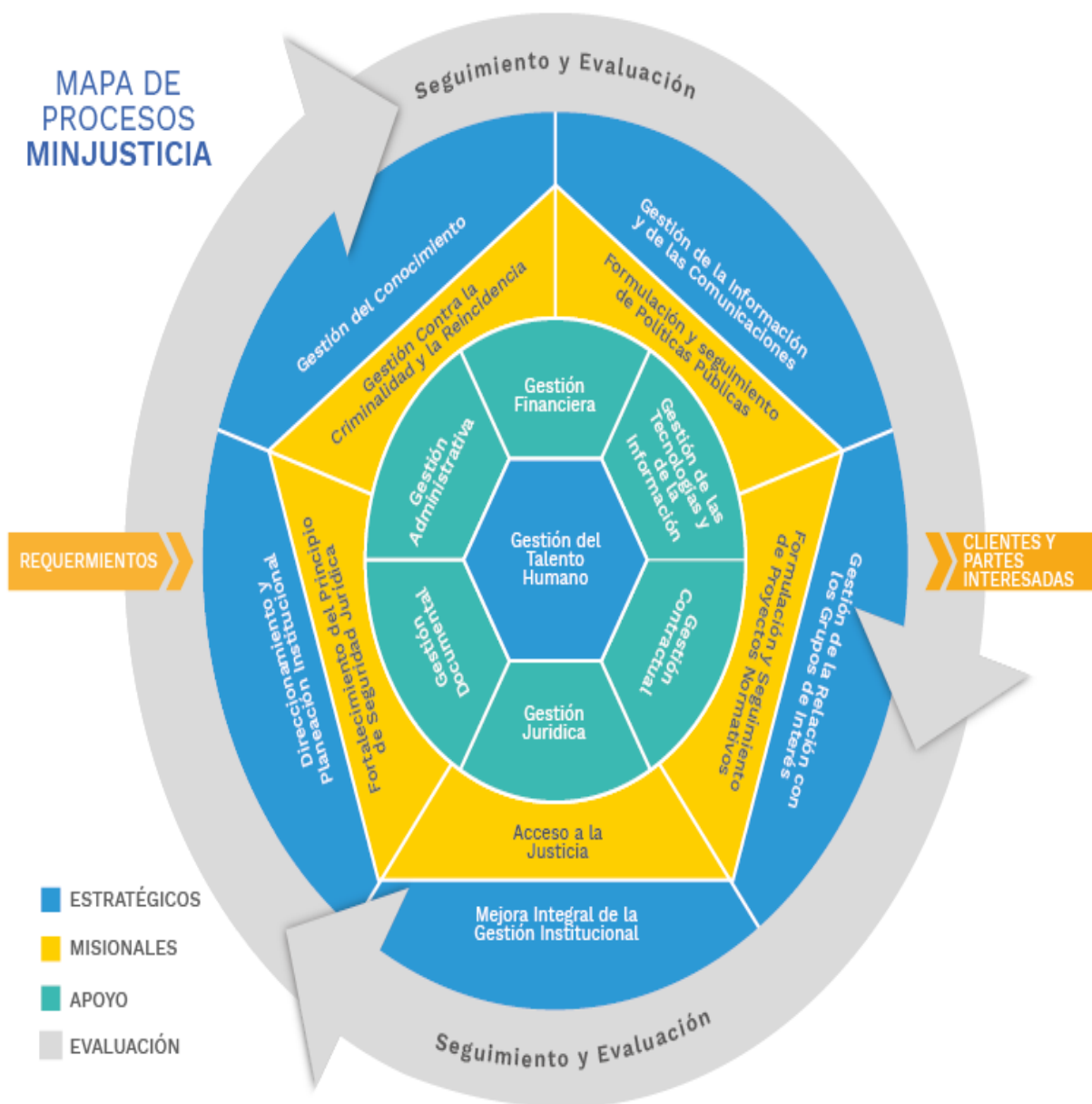


GRAFICO N° 1

VALORES MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

LOS SERVIDORES DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO SOMOS ÍNTEGROS

HONESTIDAD: Los servidores del Ministerio de Justicia (MJD) somos íntegros, porque actuamos siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo nuestro deber con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPECTO: Los servidores del Ministerio de Justicia (MJD) somos íntegros, porque reconocemos, valoramos y tratamos de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Los servidores del MJD somos íntegros, porque somos conscientes de la importancia de nuestro rol como servidores públicos y estamos en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que nos relacionamos en nuestras labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho somos diligentes, porque cumplimos con excelencia nuestros deberes, funciones y responsabilidades asignadas, actuamos con eficiencia, eficacia, celeridad y cuidado de los recursos de nuestro país asignados a nuestra Entidad

JUSTICIA: Los servidores del MJD somos íntegros, porque actuamos con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

ELEMENTOS DIAGNÓSTICOS PARA UNA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

A continuación, se visualiza un comparativo del año actual y el 2019, relacionado con las características de la población trabajadora del MJD vinculada a su planta, análisis que se realiza considerando que existe una rotación de personal importante en el último año, lo que refleja cambio en la variable de edad y un aumento de población masculina, impactando sus intereses y necesidades.

	2019	2021
Mujeres	61,2	56,3
Hombres	38,7	43,6
ESCOLARIDAD		
Universitarios:	82,2	78,3
Técnico/ tecnólogo:	10,3	6,2
Bachiller:	5,15	15,4
EDAD		
18-25 años	8,79	0,92
26-35 años	35,76	18,88
36-45 años	27,58	27,55
Mayor a 45 años	27,88	51,08

TABLA No 2

PLANTA DICIEMBRE 31 DE 2020	
Comisión	3
Libre Nombramiento y Remoción	74
Vacantes Libre Nombramiento y Remoción	6
Encargo en Vacante Definitiva	19
Encargo en Vacante Temporal	19
Provisional en Vacante Definitiva	31
Periodo de Prueba	13
Provisional en Vacante Temporal	11
Titulares en Encargo	153
Vacantes Definitivas	6
Vacantes Temporales	19
	354

TABLA No 3

MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2020

Las relaciones, interacciones grupales e individuales entre los colaboradores y partes de interés de la organización dan como resultado diversas afectaciones psicosociales que inciden en la productividad, calidad de vida y comportamiento de las personas, generando motivación o insatisfacción en el trabajo.

Se evidencia que el contexto social y ambiental de la empresa potencializa y causa efectos sociales y psicológicos en los colaboradores.

CONCLUSIONES

Se logra validar que el 80% de la población colaboradora le atañe el clima laboral en el que se desarrolla y por ende propende por espacios y ambientes donde impere la armonía, el respeto y la integridad de las personas que en esta se desenvuelve.

el 55% de los colaboradores evaluados se sienten muy satisfecho con mi ambiente de trabajo, seguido del 34% parcialmente de acuerdo para un total de 89% de ponderado. Lo que nos indica que sus colaboradores cuentan con factores protectores que validan en su actuar laboral y determinante en su percepción frente al clima y cultura organizacional.

El 58 % de la población refiere contar con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo, seguido de 36% parcialmente de acuerdo para un total ponderado de 94%

Al 82% de los colaboradores le gusta su trabajo y su funciones, factor relevante de identificación de competencias alineadas a sus preferencias profesionales y actitudinales. Así como parcialmente de acuerdo el 14% para un total ponderado de 96%

GRAFICA No 2

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR						
	2018	2019			2018	2019
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	87	89	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	93	90
				- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	88	88
				- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82	88
				- Ruta para generar innovación con pasión	84	89
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	90	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	77	91
				- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83	89
				- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	89	89
				- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	79	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	95	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	81	97
				- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85	93
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	78	91	RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	76	91
				- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80	92
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	91	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84	91

TABLA No 4

ACCIONES A FORTALECER MIPG

Generar un documento análisis de causas de retiro como insumo para el plan de provisión del talento humano / provisión

Incluir actividades relacionadas con cultura organizacional, evaluarlas e incorporar mejoras

Multiplicación, sensibilización CODIGO DE INTEGRIDAD de MINJUSTICIA a los servidores MINJUSTICIA - FORTALECIMIENTO EN **CONFLICTO DE INTERESES**

Señalar las instalaciones del MJD

Generar Proyectos de Aprendizaje

Difundir información sobre eventos virtuales de fortalecimiento del conocimiento relacionado con el quehacer de la entidad: reinducción - inducción

Fortalecer Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos: **CARACTERIZACIÓN**

GRAFICO No 3

Cruce necesidades en herramientas diagnósticas, según el ciclo de vida laboral

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

CICLO DE VIDA		CLIMA 2021	ANÁLISIS SEGUIMIENTO MIPG
INGRESO	Provisión de empleos:		
	Plan anual de vacantes (vacantes temporales por encargo, vacantes definitivas por plan anual de vacantes)		
	Plan de Previsión de Recursos Humanos		
	Meritocracia		
	Inducción		Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia a través de la plataforma por medio de un test.
DESARROLLO	Cultura Organizacional		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores:
	Integridad – Fortalecimiento en valores		- Conflicto de Intereses
	Cambio cultural		Ruta para generar innovación con pasión
	Trabajo en equipo	Fortalecer el clima social de la empresa, capacitación en relaciones interpersonales, liderazgo organizacional y trabajo en equipo.	
	Cultura de la Calidad: Hacer las cosas bien		Ruta para generar una cultura de calidad e integridad
	Administración del Talento Humano		
	Diálogo y Concertación (negociación colectiva)	Favorecer la participación de los trabajadores en las medidas de la organización, en la toma de decisiones, en la gestión del cambio y en los métodos de trabajo.	

	<p>Conocimiento Institucional: Reinducción</p>	<p>Identificar y alinear con el direccionamiento estratégico de la organización (misión, visión, valores, principios) valorando la importancia de la institución en su entorno y en la sociedad.</p> <p>Es necesario que se considere periódicamente reinducción y socialización de procesos, protocolos de trabajo, donde les permita tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo).</p>	<p>Se ejecutará la reinducción via virtual durante el segundo semestre de 2020 y se desarrollará una estrategia de divulgación que garantice su convocatoria y de evaluación para en dado caso aplicar las acciones de mejora necesarias en 2 años</p> <p>Difundir información sobre eventos virtuales de fortalecimiento del conocimiento relacionado con el quehacer de la entidad</p>
	<p>Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos:</p>	<p>compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo y de posibilidades de promoción</p> <p>Gerencia de la felicidad.</p>	<p>Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p>
	<p>Horarios flexibles</p>		
	<p>Programas de vivienda</p>		
	<p>Actividades Artísticas, culturales, deportivas, recreativas y vacacionales:</p>	<p>Actividades de esparcimiento e integración familiar</p>	
	<p>Desarrollo de competencias</p>		
	<p>Gerenciales</p>		
	<p>Acuerdos de gestión</p>		
	<p>Planes de mejoramiento individual</p>		
	<p>Evaluación del Desempeño</p>	<p>Llevar a cabo estrategias como el feedback sobre el desempeño como instrumento para que el trabajador aumente su sensación de logro y</p>	

	eficacia. Llevar	
Clima organizacional		
Estilos de Dirección	Es de resaltar la importante labor del líder eficaz adaptable, e involucrado con cada uno de sus colaboradores en cada situación, mediante el asesoramiento y acompañamiento permanente, en el que se deberá reflejar en la productividad del mismo.	
Convivencia: Comunicación e integración	Realizar capacitación en comunicación asertiva en la empresa, manejo de las relaciones laborales, resolución de conflictos y habilidades de escucha.	
Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:		
Promoción y prevención de la salud	<p>espacios de escucha con los colaboradores para conocer sus necesidades, así como los inconvenientes que se presenten, con los usuarios</p> <p>Llevar a cabo actividades de Inoculación del estrés y estilos de afrontamiento de las situaciones de la vida desde los diversos contextos, así como psicoeducación en entrenamiento y manejo de la ansiedad y el estrés.</p> <p>Manejo eficaz del tiempo, entrenamiento en técnicas como la desensibilización sistemática</p>	

	Programa entorno laboral saludable	Se debe dar prioridad a aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, en especial referente a ergonomía, espacios de descanso, pausas durante las jornadas laborales, ya que inciden en el comportamiento y estado anímico de los colaboradores, así como puede desencadenar en accidentes y enfermedades laborales.	
	Ambiente físico	Revisar en detalle las demandas físicas y ambientales, lugar donde se desarrolla la actividad laboral diaria, que permitan el descanso mental y físico del colaborador considerando que el descanso es fundamental cuando se desarrollan actividades de alta carga emocional. Racionalizar el tiempo de trabajo estableciendo pausas activas, físicas y meta-cognitivas, ejercicios osteomusculares garantizando un ambiente y entorno seguro.	
RETIRO	Gestión del Conocimiento:		
	Mecanismos para transferir el conocimiento		<p>Levantar el riesgo de fuga de capital intelectual</p> <p>Generar alianzas y estrategias para el desarrollo de conferencias y eventos de innovación</p>
	Desvinculación asistida		

	<p>Análisis de razones retiro: Informe de razones (Entrevistas y cifras de retiro)</p>	<p>Preparar al colaborador próximo a vida de jubilación, involucrando en mencionado proceso su entorno familiar cercano, así como el fortalecimiento de sus relaciones y las afectivos que le permitan alcanzar su bienestar físico y emocional.</p>	<p>Generar un documento análisis de causas de retiro como insumo para el plan de provisión del talento humano / previsión</p>
	<p>Reconocimiento, trayectoria y servicio</p>	<p>Valorar los logros, motivando al colaborador en la realización de sus actividades, así como promocionar el envejecimiento activo y saludable en la prevención de la dependencia, valorando sus enfermedades y sus necesidades, así como sus preocupaciones y miedos</p>	
<p>NUEVA NECESIDAD DETECTADA CARACTERIZACIÓN</p>		<p>La organización deberá adelantar la caracterización de sus colaboradores en aras de identificar a su talento humano en pro de llevar a cabo acciones inclusivas y participativas en todas sus áreas y tareas que se desarrollen en la organización</p>	<p>Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p>

TABLA No 5

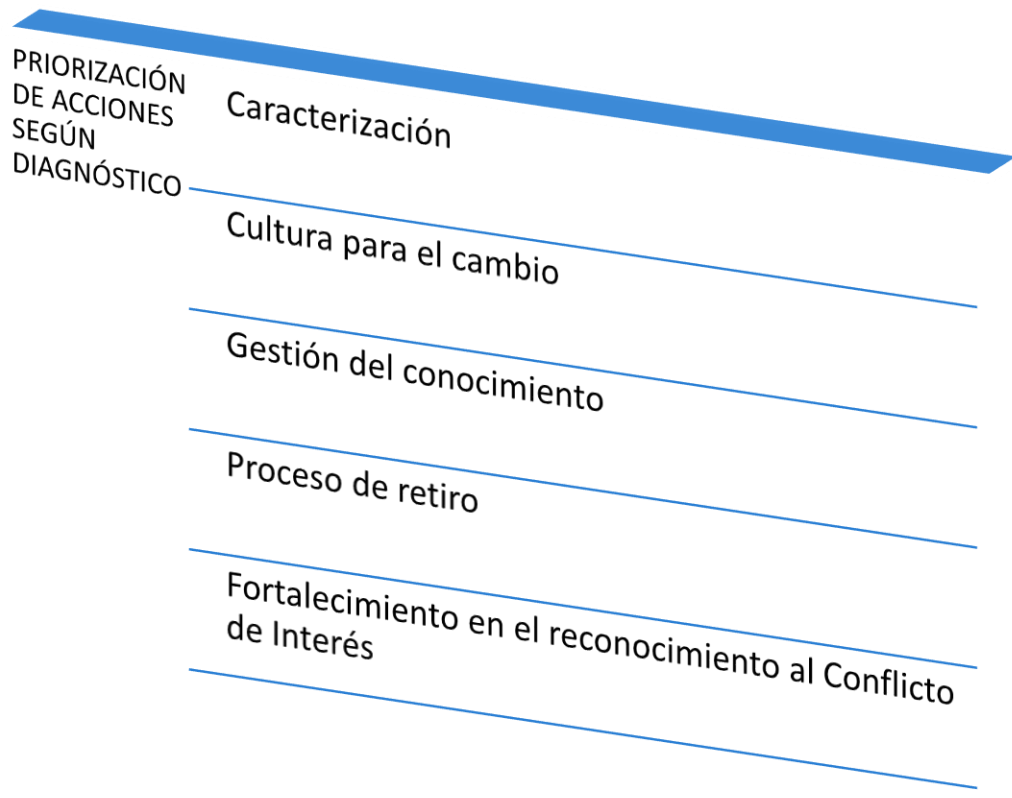


GRAFICO No 4

MARCO NORMATIVO

NORMA	EPÍGRAFE DE LA NORMA
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 1523 de 2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1064 de 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.
Decreto de 2007	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.
Circular Externa No 100-010-2014	“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados
Decreto 160 de 2014, Artículo 16	“Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva”.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 2897 de 2011	Por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica, las funciones del Ministerio de Justicia y del Derecho y se integra el Sector Administrativo de Justicia y del derecho.
Decreto 2898 de 2011	Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho
Decreto 2842 de 2010	Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y 2007 Capacitación para los Servidores Públicos
Decreto 4904 de 2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones

Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto 884 de 2012	Se reglamenta el teletrabajo
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el sistema de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Acuerdo 26 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
Acuerdo CNSC No.2018100006176 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de prueba
Resolución 223 de 2012	Comité de Bienestar Social, capacitación, estímulos e incentivos del Ministerio de Justicia y del Derecho
Resolución 2013 de 1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités paritarios de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución 1016 de 1989	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional
Resolución 2013 de 1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
Resolución 2400 de 1979	Por el cual se establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial en cada establecimiento de trabajo con el fin de preservar la salud física y mental y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Ley 2013 de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
Resolución No. 0465 del 29 de abril de 2020.	Por la cual se crea el Equipo de Gestión Integral del Ministerio de Justicia y del Derecho, se designan sus integrantes y se dictan disposiciones frente a sus responsabilidades
Resolución No 1820 del 29 de octubre de 2020	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Ministerio de Justicia y del Derecho

TABLA No 6

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO

Responder a las necesidades de los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho, a través de estrategias articuladas que se vinculen a las exigencias administrativas y normativas de la nueva normalidad, para obtener toda su eficacia y cumplimiento de logros laborales que apunten a la misionalidad de nuestra entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

SIGEP:

Caracterizar los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho como potencial grupo de interés, potencializando acciones para su productividad y bienestar.

Promover el cumplimiento por parte de los(as) servidores(as) del Ministerio de Justicia y del Derecho de sus deberes en cuanto al manejo y actualización de su información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 190 de 1995, Decreto Ley 019 de 2012, Decreto 2842 de 2010, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 2106 de 2019 y aquellas que las adicionen o modifiquen.

OBJETIVOS PROGRAMAS DE CRECIMIENTO

Promover la Innovación y gestión del conocimiento en los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Justicia y del Derecho está dirigido a la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, al igual que la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Atender las necesidades presentes de los funcionarios del Ministerio de Justicia y del Derecho mediante el ejercicio de intervención de los factores relevantes causantes de afectación de los problemas psicosociales –psico laborales que interfieren en la Salud Mental.

Dotar de estrategias Psicosociales que contribuyan al Bienestar y Salud Mental de la población trabajadora.

Mitigar los riesgos Psico sociales y Psico labores presentes y futuras de los colaboradores.

FORMACIÓN CAPACITACIÓN

Fortalecer en los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, las habilidades y competencias que se traduzcan en eficiencia administrativa, a través de su participación activa en las actividades del Plan Institucional de Capacitación elaborado a partir de la normatividad vigente, las directrices gubernamentales sobre formación y capacitación, los diagnósticos internos de la entidad y las propuestas de los funcionarios a través de sus Representantes en la Comisión de Personal.

INTEGRIDAD – CONVIVENCIA:

Fortalecer una cultura en valores, que permita brindar a los servidores del Ministerio de Justicia herramientas para el abordaje de situaciones conflicto y que, además, impacte la construcción de relaciones laborales basadas en principios y valores comunes; generando, además, herramientas de afrontamiento, comunicación, liderazgo para el enriquecimiento laboral.

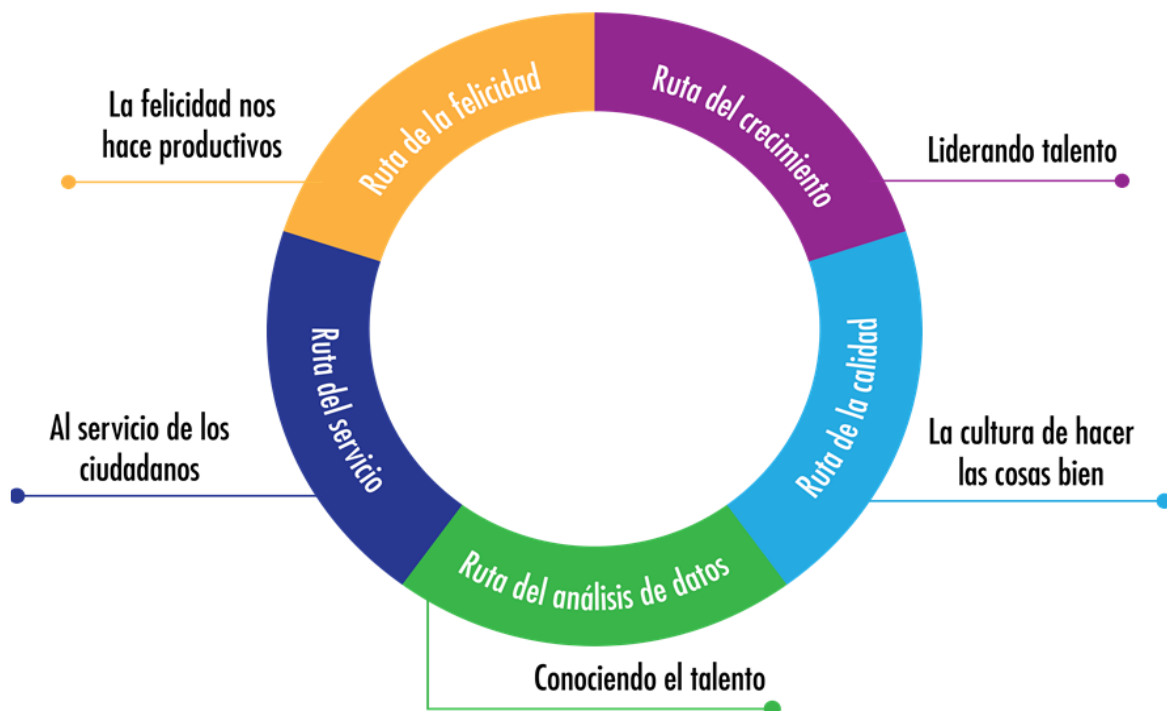
Velar por el reconocimiento del Conflicto de interés en los servidores del MJD, promoviendo su prevención, declaración y denuncia.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:

Medir el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales, objetivos y propósitos del Ministerio de Justicia y del Derecho, por parte de los(as) servidores(as) del Ministerio de Justicia y del Derecho, a través del cumplimiento de los compromisos funcionales y las competencias comportamentales que debe acreditar todo servidor público en ejercicio del empleo.

ESTRATEGIAS

Las Estrategias se despliegan de acuerdo a las Rutas de valor concebidas por el MIPG



Fuente Función Pública 2017

GRAFICO No 5

ESTRATEGIAS

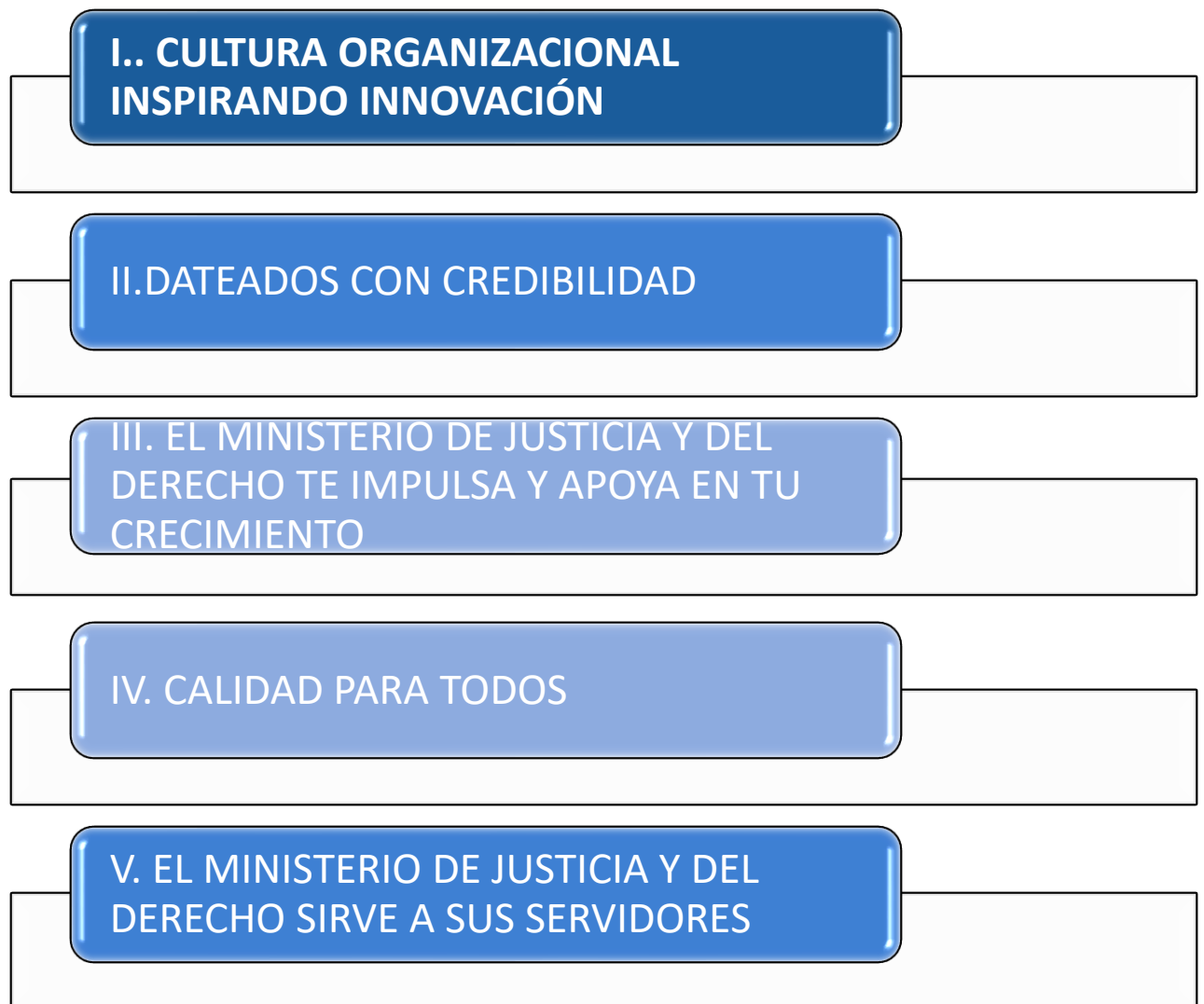


GRAFICO No 6

DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO Y SU INTEGRIDAD CON RUTAS DE VALOR PROGRAMAS Y PROCESOS MIPG

ESTRATEGIAS MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	RUTAS DE VALOR MIPG	PROGRAMAS Y PROCESOS TALENTO HUMANO
I. CULTURA ORGANIZACIONAL INSPIRANDO INNOVACIÓN	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN
II. DATEADOS CON CREDIBILIDAD - NUEVA HERRAMIENTA	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO - SIGEP Certificaciones - NUEVA HERRAMIENTA HOJAS DE VIDA - Digitalización PLAN ANUAL DE VACANTES PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO
III. CALIDAD PARA TODOS	RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	SOY INTEGRO CONVIVO SANAMENTE CULTURA ORGANIZACIONAL: CULTURA PARA EL CAMBIO

ESTRATEGIAS MINISTERIO DE JUSTIICIA Y DEL DERECHO GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	RUTAS DE VALOR MIPG	PROGRAMAS Y PROCESOS TALENTO HUMANO
IV. EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO TE IMPULSA Y APOYA EN TU CRECIMIENTO	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DESARROLLO DE COMPETENCIAS: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO & ACUERDOS DE GESTIÓN BIENESTAR - ESTIMULOS E INCENTIVOS
V. EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO SIRVE A SUS SERVIDORES	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS PQRS

TABLA N°7

ESTRATEGIA I

CULTURA ORGANIZACIONAL INSPIRANDO INNOVACIÓN

Las condiciones sociales, laborales, familiares y personales que ha provocado la pandemia del 2020, traen consigo la toma de decisiones inesperada, el ajuste de procesos y la adaptabilidad a transformarnos permanentemente.

Además, de las exigencias conceptuales del MIPG en el tema innovación y el llamado a la generación del cambio por parte de los servidores del MJD, es imprescindible fortalecer la cultura de la innovación.

Entendiendo la INNOVACIÓN como:

Definición	Autor
“Una innovación es una idea, práctica u objeto percibido como nuevo por un individuo u otra unidad de adopción”.	Rogers, 1995, p. 11
“Las innovaciones son cosas nuevas aplicadas en un negocio al producir, distribuir o comercializar productos o servicios”	Bejje, 1995, p. 11
“Innovación es la herramienta específica de emprendedores, los fines a través de los cuales explotan el cambio como una oportunidad para un producto o servicio nuevo”.	Drucker, 1985
“Innovación es la explotación exitosa de las ideas”. DTI, 2004: p. 5, Citado por	DTI, 2004: p. 5, Citado por Mobbs, 2010
“La primera aplicación comercial o producción de un nuevo producto o proceso”.	Freeman & Soete, 1997

FUENTE: CARTILLA INNOVACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO- ESAP- AGOSTO 2019

TABLA N° 8

PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE INTEGRAN LA RUTA DE LA FELICIDAD CON ENFASIS EN RUTA PARA GENERAR INNOVACIÓN CON PASIÓN:

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PROGRAMA DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL

La atención psicosocial-psicolaboral corresponden a:

Dotar de herramientas de afrontamiento y reorientación acompañamiento en su plan de vida al consultante, así como involucramiento con la identidad corporativa y sentido de pertenencia, acompañando al colaborador en su ingreso como bienvenida.

Se orienta al colaborador dotándolo de herramientas para el manejo de emociones fomentándola comunicación asertiva, apropiando técnicas de comunicación y afectividad como apoyo emocional. Se brinda acompañamiento psicológico en crisis y atención en primeros auxilios psicológicos, así como, liberación y/o catarsis-técnicas de afrontamiento y elaboración duelo.

Se acompaña al colaborador en la identificación de sus estresores se dota de técnicas que le facilitan la canalización de sus emociones y sentimientos, liberación de estrés y ansiedad, haciendo un reconocimiento del estrés-establecimiento de límites en el ámbito laboral. Todas las atenciones se acompañan de escucha activa, persuasión y manejo de emociones, encaminados a la promoción y prevención de la salud mental, así como como al fomento de estilos de vida saludable y a la promoción de la salud mental, sana convivencia.

Resulta importante dar continuidad a los procesos de Atención Psicosocial en aras de atender necesidades de Salud Mental en los funcionarios, que permitan mitigar los riesgos psicosociales y psicolaborales en pro de fomentar ambientes laborales más sanos y saludables, pensando en el individuo como el talento más importante de la organización que por tanto resulta ser prioridad en todos los planes y acciones que adelanta la organización, incluyendo su familia como el motor gestor del bienestar calidad de vida del colaborador.

Del mismo modo siendo la familia un factor esencial en la satisfacción de cada individuo, la felicidad en los colaboradores aportaría a la organización una mejor imagen. La satisfacción en el trabajo, la felicidad salud mental tienen correlación, ya que estas no se desarraigan entre sí.

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DE DESÓRDENES MÚSCULO ESQUELÉTICOS (PVE-DME)

Inspecciones y Ajustes de los Puestos de Trabajo

Las inspecciones de puestos de trabajo tienen como objetivo, la identificación de los factores del entorno que puedan intervenir positiva o negativamente en la salud y seguridad del trabajador, brindando las recomendaciones que puedan contribuir a controlar y disminuir los factores de riesgo y la incidencia de los desórdenes musculoesqueléticos.

Inspecciones y Seguimientos ergonómicos virtuales

Teniendo en cuenta la emergencia de salud pública que enfrentamos a nivel nacional y mundial, una de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional para disminuir el riesgo de contagio por Coronavirus, es el trabajo en casa o trabajo remoto, lo cual ha generado un nuevo contexto laboral con nuevos factores de riesgo ergonómico, que requiere un enfoque

con énfasis en la prevención de desórdenes músculo esqueléticos y de la promoción de la salud a través del autocuidado. y la generación de recomendaciones en higiene postural, pausas activas y visuales y ajustes a los puestos de trabajo en casa.

Lo anterior en aras de fomentar en los funcionarios de la entidad la cultura de autocuidado y por ende, prevenir la aparición y/o exacerbación de sintomatología osteomuscular o de trastornos músculo esqueléticos.

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS:

Generar espacios en los que se fomenten hábitos de vida saludable, de integración deportiva, cultural y recreativa que mantengan y mejoren la calidad de vida laboral de los servidores públicos y de sus familias.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización,

Reconocimiento y Compensación: “Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.” (PUJ y Ministerio de la Protección Social, 2008)

INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN

“Iniciar a los nuevos servidores en su integración a la cultura organizacional de Función Pública, familiarizándolo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, brindándoles información de la misión de Función Pública y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos. Así mismo, el Curso Virtual de Inducción y reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren a los objetivos de: reformas en la organización del estado y de sus funciones, reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo, entre otros”.

FUENTE: EVA - FUNCIÓN PÚBLICA

ESTRATEGIA 2

DATEADOS CON CREDIBILIDAD

- **RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS: CONOCIENDO EL TALENTO**

RUTA PARA ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE LOS DATOS:

“es necesario avanzar hacia el desarrollo de métodos de recolección de datos, hacia estrategias de actualización oportuna y confiable de la información y hacia técnicas estadísticas de análisis para poder cada vez más contar con la información que se requiere para la toma de decisiones en relación con el talento humano”.

PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE INTEGRAN LA RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS: CONOCIENDO EL TALENTO CON ENFASIS EN RUTA PARA ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE DATOS

CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO - SIGEP

"El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, contiene datos de carácter institucional, así como de la conformación de la planta de personal, manual de funciones entre otros.

Estos datos permiten generar una caracterización parcial de los integrantes de la planta de empleos del Ministerio, por lo cual resultó evidente la necesidad de creación de una herramienta digital, que nos facilite una serie de reportes, mediante los cuales podemos identificar de manera sencilla y confiable información para dar respuesta a los diferentes requerimientos y necesidades que día a día surgen en el sector público.

Este mecanismo digital nos permitirá identificar:

- ❖ Nivel, código y grado de los empleos de la entidad
- ❖ Tiempo de vinculación a la entidad, de los integrantes de la planta de empleos de la misma
- ❖ Nivel académico de los integrantes de la planta de empleos de la entidad
- ❖ Género de los integrantes de la planta de empleos de la entidad
- ❖ Integrantes de la planta de empleos de la entidad que se encuentren en calidad de pre- pensión,
- ❖ Integrantes de la planta de empleos de la entidad que son cabezas de familia
- ❖ Integrantes de la planta de empleos de la entidad pertenecientes a grupos étnicos,

Facilitará la consulta sobre gerentes públicos, con la correspondiente caracterización en los términos que lo permita la herramienta

Se promoverá mediante diferentes estrategias en dicha herramienta digital, que los integrantes de la planta de empleos de la entidad realicen la actualización oportuna de su hoja de vida en el SIGEP.

Con la implementación de la nueva herramienta y las acciones adicionales encabezadas por el Grupo de Gestión Humana, se espera mantener los niveles de actualización por encima del 90% en lo correspondiente a las hojas de vida de los integrantes de la planta de empleos del Ministerio de Justicia y del Derecho (MJD).

Se realizará la gestión y acompañamiento pertinente para que los integrantes de la planta de empleos del Ministerio presenten la Declaración de Bienes y Rentas anual, en los plazos que sean establecidos para tal fin.

Es así como con el manejo del SIGEP y de la nueva herramienta digital de caracterización, se espera generar informes confiables y oportunos que sean útiles para la entidad.

CERTIFICACIONES - NUEVA HERRAMIENTA

El Grupo de Gestión Humana desarrolla las acciones necesarias junto con la Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información, con el fin de iniciar la puesta en marcha de la expedición de las certificaciones laborales sencillas (información básica del funcionario, fecha de ingreso, salario y dependencia en la que presta sus servicios), y divulgará de manera ágil y oportuna el procedimiento que deberá adelantar cada funcionario para la expedición de la misma.

HOJAS DE VIDA – DIGITALIZACIÓN

Considerando la nueva normalidad y la importancia de la disponibilidad de la información, conservando las medidas de confidencialidad; un objetivo de la estrategia es la digitalización de las Hojas de Vida.

El Proceso de Hojas de vida se desarrolla con acciones preventivas y garantizando la conservación de las técnicas documentales. Verificación de expedientes previendo su:

- correcto orden cronológico
- correcta perforación
- correcta foliación
-

Elaboración de las hojas de control en cada carpeta, organizando, clasificando y archivando de forma cronológica la documentación e incluyéndola en los expedientes de Historias Laborales de cada funcionario.

Organización de las hojas de vida que se van a entregar en transferencia, realizando procesos de arreglo de los documentos, foliación y alistamiento para digitalización

PROVISIÓN DE EMPLEOS:

Plan anual de vacantes (vacantes temporales por encargo, vacantes definitivas por plan anual de vacantes)

Se realizarán los estudios y análisis necesarios, según la normatividad vigente, para proveer las vacantes que se den dentro de la planta de personal de la entidad.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Se adoptarán las medidas necesarias para la previsión del recurso humano, atendiendo los posibles riesgos que puedan darse.

ESTRATEGIA 3

CALIDAD PARA TODOS

- RUTA DE LA CALIDAD: LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN

“La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño de los procesos y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Como lo plantea la OCDE (2016):

La gestión del rendimiento consiste en la planificación, la motivación y la evaluación de las contribuciones del personal al rendimiento del sector público. Es una herramienta fundamental para mejorar el rendimiento de los servidores públicos, identificar las brechas en habilidades y rendimiento y motivarlos. También es un componente clave para instalar una cultura administrativa orientada al desempeño en las instituciones del sector público. (p. 107)

En consecuencia, lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación al interior y al exterior de la entidad”

RUTA PARA GENERAR UNA CULTURA DE LA CALIDAD Y LA INTEGRIDAD: la evaluación del desempeño y la verificación del cumplimiento de los requisitos debe ser un propósito integral de toda la entidad, que incluya componentes no sólo propios de la fabricación o prestación del servicio, sino también elementos comportamentales para mantener bajo revisión las acciones de los servidores públicos, buscando que los valores sean un parámetro en el que se enmarquen siempre las actuaciones de las personas vinculadas con la administración pública”. Fuente : GUIA PLANEACIÓN ESTRATEGICA TH - D.A.F.P.

PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE INTEGRAN LA RUTA DE LA CALIDAD: RUTA PARA GENERAR UNA CULTURA DE LA CALIDAD Y LA INTEGRIDAD

SOY INTEGRO CONVIVO SANAMENTE

De la sensibilización y apropiación en valores por parte del equipo de gestión Integra del MJD, lograda en el 2020, se realizará un despliegue de actividades que multipliquen nuestros valores y sensibilicen a los servidores en el CODIGO DE INTEGRIDAD de MINJUSTICIA.

Se realizarán actividades en busca del fortalecimiento en el reconocimiento por parte de los servidores públicos al **Conflicto de Interés**, su responsabilidad y su prevención.

Conflicto de Interés: la OCDE (2017)¹ define el conflicto de intereses como “un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses Privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales”.

Por su parte, para la organización Transparencia por Colombia “el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta

particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014).

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

El GGH busca desarrollar, actualizar y especializar a los funcionarios para el logro de sus objetivos institucionales, a través de herramientas como evaluación y planes de mejoramiento.

Evaluación del Desempeño Laboral: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

El Grupo de Gestión Humana orientará a los actores que intervienen en el proceso de evaluación del desempeño laboral, en el desarrollo óptimo de cada una de las fases: concertación de compromisos laborales, evaluaciones parciales eventuales y semestrales, seguimiento y calificación definitiva, en los tiempos establecidos en la normatividad vigente, y siguiendo los lineamientos y directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Plan de Mejoramiento Individual: Corresponde al conjunto de acciones preventivas y correctivas que puede adoptar el evaluador durante el período de evaluación, con el fin de mejorar y promover el desarrollo de los compromisos y competencias concertados con el evaluado.

Los planes de mejoramiento individual se tendrán en cuenta como insumo para el diagnóstico de necesidades de capacitación.

Acuerdo de Gestión: Es el instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el gerente y su superior jerárquico de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

El proceso de evaluación de los Gerentes Públicos se desarrollará con base en los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

CULTURA ORGANIZACIONAL: CULTURA PARA EL CAMBIO

Generar un cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública.

Fortalecer la adaptabilidad de los servidores del MJD, con tres líneas base

1. Sensibilización al Cambio: Nueva Normalidad
2. Preparación para los cambios en la planta de personal
3. Preparación para los cambios en los diferentes ciclos de vida de cada servidor:

RETIRO: Preparar al colaborador próximo a vida de jubilación, involucrando en mencionado proceso su entorno familiar cercano, así como el fortalecimiento de sus relaciones y las afectivos que le permitan alcanzar su bienestar físico y emocional.

Generar un documento análisis de causas de retiro como insumo para el plan de provisión del talento humano / previsión

ESTRATEGIA 4.

EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO TE IMPULSA Y APOYA EN TU CRECIMIENTO

- **RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO**

El rol de los líderes es cada vez más complejo y requiere tener claro que para poder lograr las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para lograr ese compromiso, desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Es así que “el aprendizaje y las oportunidades profesionales son los principales impulsores de la disposición de los empleados a recomendar su empresa como un lugar de trabajo ideal a personas menores de 40 años” (párr. 2) (Bersin, 2016)

RUTA DE FORMACIÓN PARA CAPACITAR SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN:

la formación del líder debe asegurar que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre se hace bajo parámetros de calidad. Un principio básico es que el servidor es competente para realizar sus actividades; y el líder juega un papel clave en garantizar el cumplimiento y el desarrollo de esas competencias.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Definir e inventariar los procesos clave del Grupo de Gestión Humana a fin de poder generar repositorios de información que garanticen la memoria institucional y pongan el conocimiento al alcance de todos, evitando de esta forma la fuga de capital intelectual.

Brindar el acompañamiento a las dependencias que lo requieran en el levantamiento del mapa de conocimiento a fin de estandarizar e implementar la política de Gestión del Conocimiento y la innovación

Mecanismos para transferir el conocimiento: Levantar el riesgo de fuga de capital intelectual

FORMACIÓN – CAPACITACIÓN

Como herramienta de fortalecimiento al eje de capacitación, el tema de inducción se seguirá llevando a cabo mediante la plataforma virtual del MJD a todos los funcionarios que ingresen a la Entidad en un término no mayor a 2 meses. El MJD seguirá dando cumplimiento y seguirá desarrollando habilidades gerenciales y de servicio público a los funcionarios, así como también suministrará la información necesaria para el conocimiento de la entidad. Se seguirá aprovechando y actualizando las herramientas tecnológicas al servicio de la capacitación.

ESTRATEGIA 5.

EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO SIRVE A SUS SERVIDORES

RUTA DEL SERVICIO Gestionar, entonces, los diferentes componentes del talento humano, debe conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos.

RUTA PARA IMPLEMENTAR UNA CULTURA BASADA EN EL SERVICIO: El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y el bienestar de los servidores públicos, de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos

PQRS CON EXCELENCIA

Promover el cumplimiento por parte de los funcionarios del Ministerio de Justicia y del Derecho de su deber en la respuesta oportuna de las Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias – PQRS- que se presenten al interior del Grupo de Gestión Humana, por parte de los mismos funcionarios o personas externas al ministerio dentro de lo establecido en la ley 1755 de 2015, a través de los informes que maneja el sistema interno de PQRS de la entidad y remitiéndolo a los compañeros de manera semanal y mensual. Fortaleciendo la imagen del ministerio y del grupo de gestión humana con sus respuestas oportunas y del trabajo en equipo.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

El Grupo de Gestión Humana elabora actos administrativos y comunicaciones a los servidores del MJD sobre las situaciones administrativas presentadas, como son: Licencias (Remuneradas-No Remuneradas), Permisos (remunerado, sindical, lactancia, académico compensado, permiso para ejercer la docencia universitaria), comisión (comisión de servicios, comisión para adelantar estudios al interior o al exterior del país, comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo), encargo (empleos de carrera, empleos de libre nombramiento y remoción, encargo interinstitucional), Actos administrativos y comunicación a servidores sobre trámites de Gestión del Talento humano, tales como, Suspensión o separación en el ejercicio de sus funciones por decisión judicial, fiscal o disciplinaria (Nombramiento, Renuncia, Terminación provisionalidad, Reubicación (cargo / funcionario), Asignación de funciones

Además, registrará las situaciones administrativas, clasificadas y con incidencia, procurando reportes confiables y oportunos sobre éstas, en la entidad.

INDICE DE TABLAS

Tabla No 1	Información General Del Plan - Contenido
Tabla No 2	Comparativo Caracterización Servidores MJD 2020 - 2021
Tabla No 3	Planta diciembre 31 De 2020
Tabla No 4	Comparativo MIPG 2018-2019
Tabla No 5	Cruce Necesidades En Herramientas Diagnósticas, Según El Ciclo De Vida Laboral Grupo De Gestión Humana
Tabla No 6	Marco Normativo
Tabla N°7	Desarrollo Plan Estratégico. Rutas De Valor - Programas Y Procesos MIPG
Tabla No 8	Definiciones de Innovación

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO No 1	Mapa de Procesos Ministerio de Justicia y del Derecho
GRAFICO No 2	Conclusiones Medición de Clima Laboral Ministerio de Justicia y del Derecho 2020
GRAFICO No 3	Acciones a Fortalecer MIPG
GRAFICO No 4	Priorización de Acciones Según Diagnóstico priorización De Acciones Según Diagnóstico
GRAFICO No 5	Rutas de Valor del MIPG
GRAFICO No 6	Estrategias 2021 - 2022