
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023-2024

“POTENCIANDO LA VIDA A TRAVÉS DE LA JUSTICIA”

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
SECRETARIA GENERAL
GRUPO DE GESTION HUMANA



Versión 2

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.

Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.

Conmutador: +57 (601) 444 31 00

Línea gratuita: 01 8000 911170

www.minjusticia.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. CONTEXTUALIZANDO EL PLAN ESTRATÉGICO EN EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO. .	4
1.1. Visión.....	4
1.2. Misión	4
1.3. Oferta de valor	4
1.4. Objetivos Estratégicos	4
1.5. Organigrama	5
1.6. Mapa de procesos.....	6
1.7. Valores	7
2. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	7
2.1. Caracterización de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho.	7
2.2. Conclusiones encuesta detección de necesidades para el plan de capacitación.....	11
2.3. Conclusiones del diagnóstico de bienestar.....	14
2.4. Resultados medición de clima laboral.	14
2.5. Resultado autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.....	15
2.6. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Dimensión de Talento Humano.	16
2.7. Riesgos.	17
2.8. Análisis de la información aplicable de los resultados de la encuesta del DANE: sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI).....	20
3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024.	24
3.1. Marco normativo	24
3.2. Objetivo.....	25
3.3. Estrategias.....	25
3.3.1. Estrategia 1: Creciendo Potencialmente En Justicia	25
3.3.2. Estrategia 2: El Ministerio sirve con respeto y equidad.....	28
3.3.3. Estrategia 3: Fortaleciéndome en lo que soy para darte lo mejor.	31
3.4. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) 2024.	34

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.

Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.

Conmutador: +57 (601) 444 31 00

Línea gratuita: 01 8000 911170

www.minjusticia.gov.co

3.5.	Plan de bienestar estímulos e incentivos 2024.....	35
3.6.	Plan institucional de capacitación 2024.....	37
3.7.	Plan anual de vacantes y plan de previsión del recurso humano 2024.....	40
3.7.1.	Provisión definitiva de empleos vacantes de carrera administrativa.....	40
3.7.2.	Provisión transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa.....	41
3.8.	Plan de acción de la política de integridad 2024.....	41
3.9.	Enfoque Diferencial.....	42
3.10.	Ejecución y seguimiento plan estratégico del talento humano.....	43

INTRODUCCIÓN

El Grupo de Gestión Humana del Ministerio de Justicia y del Derecho armoniza su Plan Estratégico de Talento Humano de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la vida”, que busca la dignificación de la vida a través de la justicia y el rechazo a la violencia, así como un trabajo digno a través de su formalización y bienestar.

Es así como, el empoderamiento de las mujeres, las juventudes, las garantías para personas en condición de discapacidad, nos permitirá desarrollar un plan con diversidad y libre de discriminación, que dé cumplimiento a los parámetros normativos vigentes y que satisfaga las necesidades de los servidores del Ministerio, manifestadas en las diferentes encuestas para encaminar recursos y esfuerzos efectivamente.

En la primera sesión Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 2023, fue aprobado el Plan Estratégico de Talento Humano para las vigencias 2023 y 2024, no obstante, se hace necesario realizar una actualización de las estrategias y enfoques dados a la gestión del talento humano en el Ministerio de Justicia y del Derecho, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Nuevos lineamientos y ejes temáticos para la construcción de los planes de talento humano, establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública articulándolos al Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
2. Actualización planeación estratégica del Ministerio de Justicia y del Derecho (Misión, Visión, Objetivos estratégicos).
3. Caracterización de los servidores vinculados a planta con corte 15 de enero de 2024.
4. Actualización de los diagnósticos de información para la generación de los planes vigencia 2024, articulando los resultados obtenidos de la autoevaluación realizada a través de la matriz Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH.
5. Análisis de los seguimientos a los riesgos que impactan directamente la gestión del talento humano.
6. Análisis de la información aplicable arrojada por los resultados de la encuesta del DANE: sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI).
7. Nuevas miradas a las políticas del MIPG, en relación con la política de Integridad y su línea base desde la ética pública e institucional.

Ante un contexto cambiante y con nuevos retos es necesario mantener unas estrategias flexibles que sumen al desarrollo potencial del talento humano en la entidad, las cuales fueron definidas de la siguiente manera: Estrategia 1. Creciendo Potencialmente En Justicia, Estrategia 2. El Ministerio de Justicia y del Derecho sirve con respeto y equidad y Estrategia 3. Fortaleciéndome en lo que soy para darte lo mejor.

1. CONTEXTUALIZANDO EL PLAN ESTRATÉGICO EN EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO.

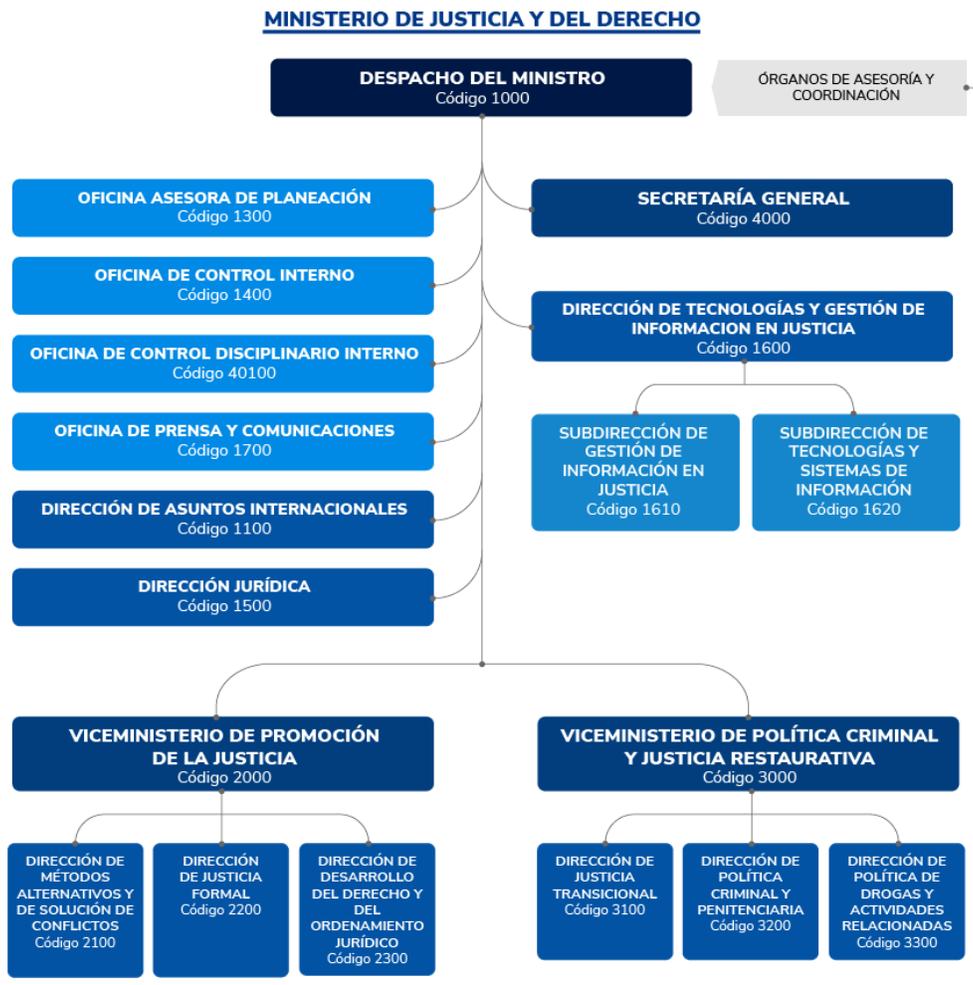
<p>1.1. Visión</p>	<p>“El Ministerio de Justicia y del Derecho se proyecta al 2028 como institución líder en la transformación del sistema de justicia y de la política de drogas, para el cambio social incluyente y humanista, que trabaja con y para la gente”</p>
<p>1.2. Misión</p>	<p>“Fortalecer el acceso a la justicia y liderar el tratamiento del delito y del fenómeno de las drogas con enfoque humanista y restaurativo; mediante la construcción participativa de políticas públicas; para que, en el marco del Estado Social de Derecho, se aporte al logro de la paz y se garanticen los derechos y libertades de las personas, comunidades y territorios”</p>
<p>1.3. Oferta de valor</p>	<p>“Justicia para el cambio social, centrada en las personas, las comunidades y los territorios”</p>
<p>1.4. Objetivos Estratégicos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incrementar el uso de los Mecanismos de Resolución de Conflictos para la reconstrucción del tejido social y la mitigación del impacto en el sistema judicial. 2. Impulsar el acceso inclusivo a la justicia y el reconocimiento de las justicias propias de los pueblos étnicos, para atender las necesidades jurídicas de las personas y comunidades a partir de enfoques diferenciales y diferenciados. 3. Propiciar el acceso y la divulgación del ordenamiento jurídico a través de herramientas digitales, con enfoques diferenciales, para masificar el conocimiento de las normas vigentes. 4. Incrementar el acceso a los diferentes mecanismos de Justicia Transicional, especialmente en las poblaciones y territorios más afectados por el conflicto armado, para contribuir a la paz total. 5. Desarrollar mecanismos de justicia restaurativa y de alternatividad penal, para transformar la política criminal, mediante la adopción de un enfoque centrado en el respeto de los DDHH y el avance en la superación de las cosas inconstitucionales del Sistema Penitenciario y Carcelario. 6. Contribuir a la transformación de los territorios, el cuidado de la vida y el ambiente, a través de una nueva política de drogas. 7. Fortalecer la gestión institucional, para asegurar la calidad en el servicio con eficiencia, transparencia, innovación y enfoque diferencial e inclusivo, soportada en la gestión de la información, el uso de las tecnologías y el desarrollo humano. 8. Liderar la cooperación judicial internacional en materia de justicia y del derecho.

1.5. Organigrama

Durante el 2023, se modifica la planta del Ministerio a través de los siguientes actos administrativos:

1. Decreto No. 1017 del 26 de junio de 2023 "Por medio del cual se modifica la estructura del Ministerio de Justicia y del Derecho", es así como el Grupo de Control Disciplinario se convierte en Oficina de Control Disciplinario Interno y pasa de la Secretaría General a ser una dependencia de nivel directivo adscrita al Despacho del Ministro de Justicia y del Derecho.

2. Decreto No. 1018 del 26 de junio de 2023 "Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho", suprimiendo el cargo de profesional especializado código 2028 grado 22, para crear el cargo de jefe de Oficina Código 00137 Grado 16.



Ministerio de Justicia y del Derecho

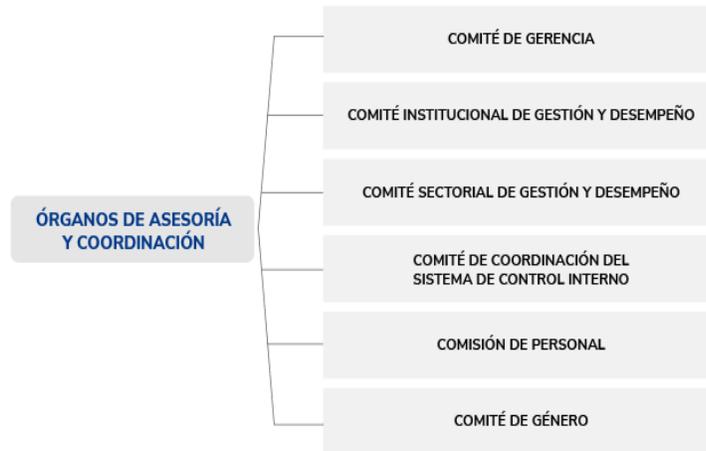
Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.

Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.

Conmutador: +57 (601) 444 31 00

Línea gratuita: 01 8000 911170

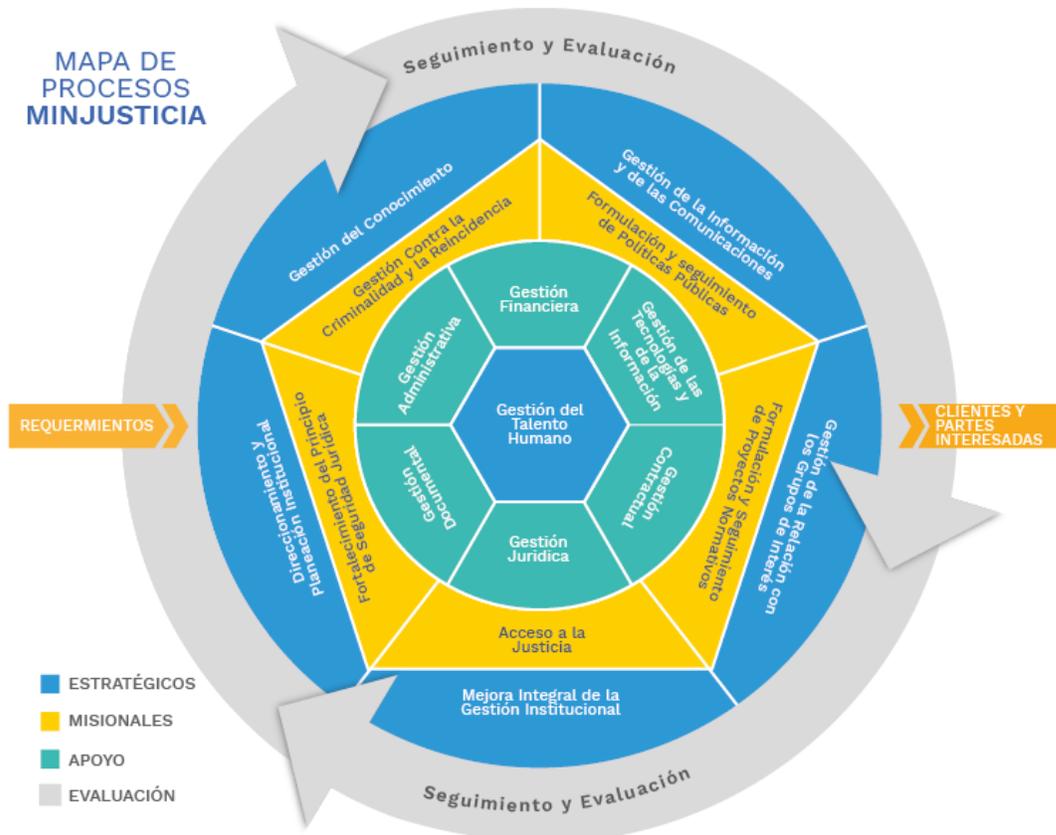
www.minjusticia.gov.co



Gráfica N°1: Organigrama

Fuente: <https://www.minjusticia.gov.co/ministerio-co/organigrama>

1.6. Mapa de procesos



Gráfica N°2 Mapa de procesos - Fuente: <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/SIG/Paginas/mapa-de-procesos.aspx>

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.

Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.

Conmutador: +57 (601) 444 31 00

Línea gratuita: 01 8000 911170

www.minjusticia.gov.co

1.7. Valores

Honestidad

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

Respeto

Los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho (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.

2. DIÁGNOSTICO ORGANIZACIONAL

2.1. Caracterización de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho.

A continuación, se establece algunas características de la población vinculada a planta de personal de la entidad:

El Ministerio de Justicia y del Derecho cuenta con una planta de personal aprobada de 354 empleos, de conformidad con el Decreto 2898 del 11 de agosto de 2011 y sus modificaciones según Decretos 0512 de 2012, 1428 de 2017 y 2310 de 2018.

Con corte al 15 de enero de 2024, la planta tiene la siguiente distribución:

Por sexo:

175 son mujeres y el 140 son hombres.



Por edad:

Mayor de 60 años: 41 personas.
Entre 51 y 60 años: 85 personas.
De 41 a 50 años: 91 personas.
De 31 a 40 años: 79 personas.
Entre 21 y 30 años: 19 personas.

"El 31% son menores de 40 años".

Planta de personal Ministerio de Justicia y del Derecho por naturaleza del empleo

Tipo	Cantidad
Libre nombramiento y remoción	84
Carrera administrativa	270
Total Empleos	354

Tabla 1. Planta de personal Ministerio por naturaleza del empleo
Fuente: Base de datos Grupo de Gestión Humana, corte 15 de enero 2024

Distribución de la Planta actual Ministerio de Justicia y del Derecho por niveles y naturaleza del empleo.

NIVEL	LNR		CARRERA			TOTAL
	Provisto (*)	Vacante	Provisto		Vacante	
			Carrera	Provisional		
Directivo	20	0	0	0	1	21
Asesor	25	3	1	0	0	29
Profesional	9	0	136	43	26	214
Técnico	4	0	18	2	1	25
Asistencial	23	0	12	22	8	65
TOTAL	81	3	167	67	36	354

(*) Cuatro (4) empleos LNR se encuentran provistos con funcionarios de carrera mediante comisión para desempeñar un cargo LNR

Tabla 2. Planta de personal Ministerio por niveles y naturaleza del empleo
Fuente: Base de datos Grupo de Gestión Humana, corte 15 de enero 2024

Ministerio de Justicia y del Derecho

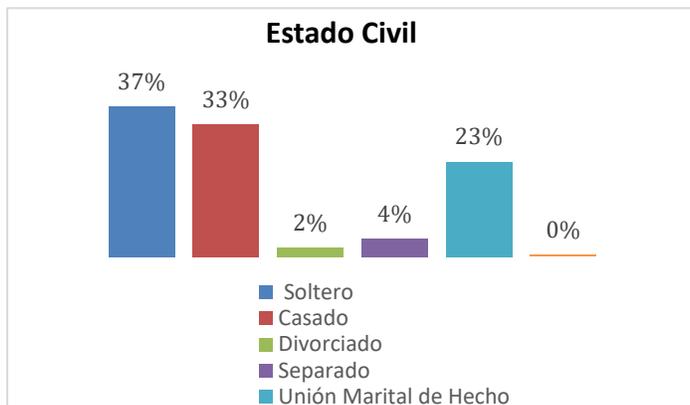
Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.
Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.
Conmutador: +57 (601) 444 31 00
Línea gratuita: 01 8000 911170
www.minjusticia.gov.co

Tiempo de servicio.

Mas de 11 años: 96 personas.
Entre 9 y 10 años: 14 personas.
De 6 a 8 años: 20 personas.
De 4 a 5 años: 72 personas.
Entre 1 y 4 años: 70 personas.
Menos de 1 año: 49 personas

“El 71% de los trabajadores han aportado laboralmente a la entidad durante más de 11 años”.

Es importante tener en cuenta que se deben fortalecer procesos de transferencia del conocimiento para tener documentadas las buenas prácticas y estilos laborales exitosos.



De acuerdo con la información recolectada, el 56% de los encuestados tienen un vínculo sentimental formal (casados o unión marital de hecho) y el 44% no reportan vínculos sentimentales (solteros, separados o divorciados)

Tabla 3. Fuente propia- Diagnóstico de necesidades diciembre 2023

En el análisis del máximo nivel educativo es importante visualizar que 71 son profesionales, 37 personas bachilleres y 23 técnicos, lo que permite orientar las actividades de capacitación haciendo que el personal de planta sea competente al cumplimiento de las metas institucionales.

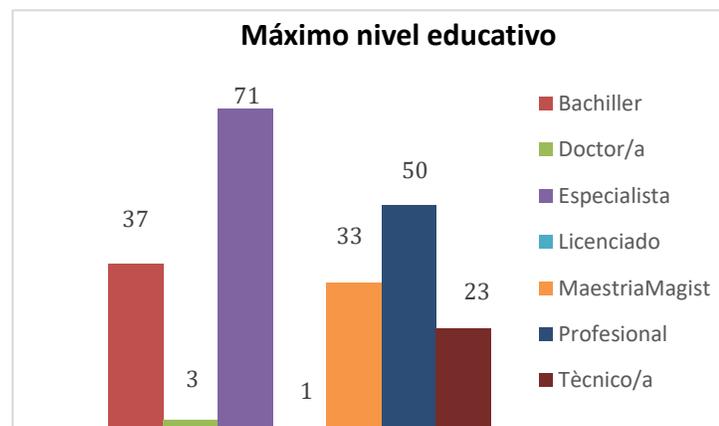


Tabla 4. Fuente propia- Diagnóstico de necesidades diciembre 2023

Respecto de la vinculación de personas en condición de discapacidad, de los 354 cargos de planta que existen en el Ministerio de Justicia y del Derecho, con corte al 15 de enero de 2024, 11 cargos

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.
Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.
Conmutador: +57 (601) 444 31 00
Línea gratuita: 01 8000 911170
www.minjusticia.gov.co

son ocupados por personas en condición de discapacidad, siendo el 3% del total de la planta. De los 11 cargos ocupados por personas con discapacidad 4 son mujeres.

A continuación, se evidencia las entidades prestadoras de servicios de salud y fondo de pensiones, preferidos por los servidores del Ministerio y que orienta las estrategias de cooperación para facilitar la garantía de una calidad de vida de los colaboradores. Sanitas, Compensar y Colpensiones.

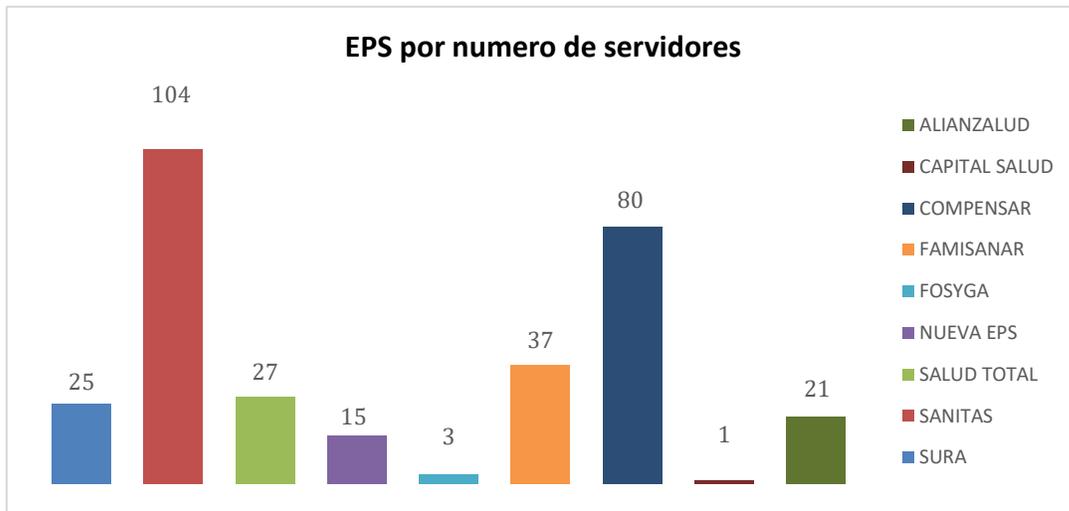


Tabla 5. Fuente propia- Diagnóstico de necesidades diciembre 2023

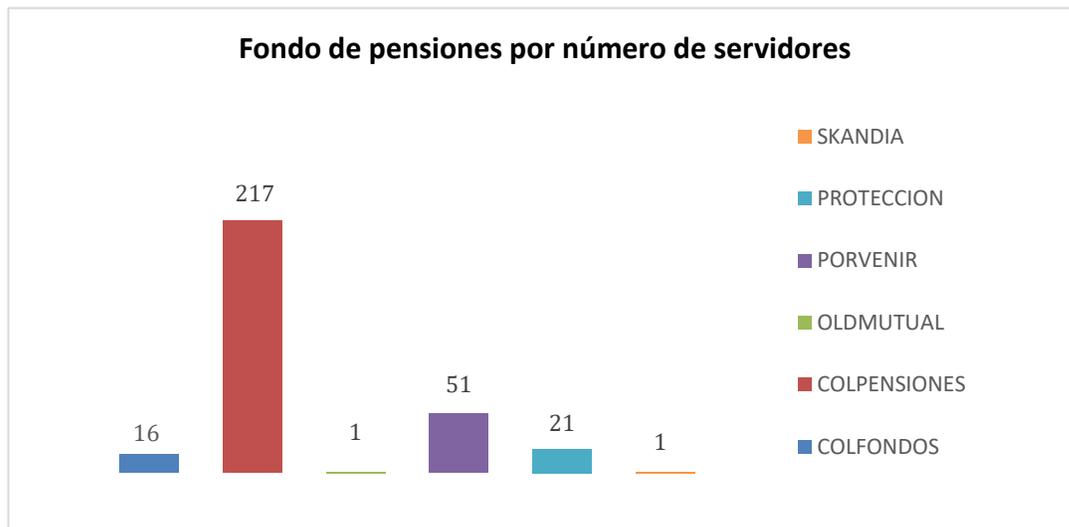


Tabla 6. Fuente propia- Diagnóstico de necesidades diciembre 2023

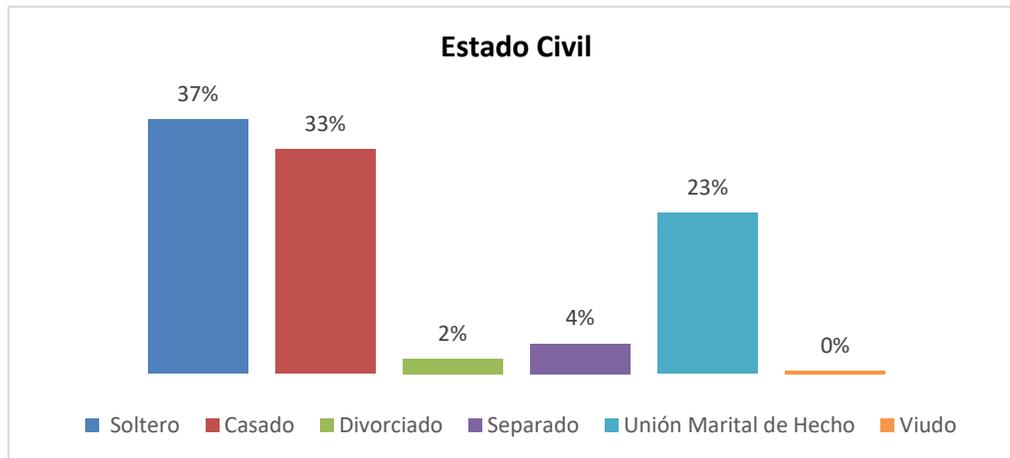


Tabla 7. Fuente propia- Diagnóstico de necesidades diciembre 2023

De acuerdo con la información recolectada, el 56% de los encuestados tienen un vínculo sentimental formal (casados o unión marital de hecho) y el 44% no reportan vínculos sentimentales (solteros, separados o divorciados)

Frente al bloque de preguntas relacionadas con la familia en el diagnóstico de bienestar se observa que de los 189 funcionarios que diligenciaron la pregunta positivamente:

- 29 de ellos tienen hijos(as) en entre 0 y 5 años.
- 45 de ellos tienen hijos(as) en entre 6 y 12 años.
- 40 de ellos tienen hijos(as) en entre 13 y 17 años.
- 75 de ellos tienen hijos(as) mayores de 18 años.

De lo anterior podemos concluir que la población de hijos(as) de funcionarios(as) del Ministerio de encuentra distribuida así:

- El 15% de los hijos de los funcionarios se encuentran en el rango de edades de 0 a 5 años
- El 45% de los hijos de los funcionarios se encuentran en el rango de edades de 6 a 17 años.
- El 40% de los hijos de los funcionarios son mayores de 18 años.

2.2. Conclusiones encuesta detección de necesidades para el plan de capacitación.

Aplicada una encuesta diagnóstica para la elaboración del Plan institucional de capacitación -PIC- se determinan algunas conclusiones, las cuales se tendrán en cuenta para la formulación del Plan en la vigencia 2024:

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.
Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.
Conmutador: +57 (601) 444 31 00
Línea gratuita: 01 8000 911170
www.minjusticia.gov.co

1. El Ministerio cuenta con un gran capital humano, el cual en su mayoría cuenta con un alto nivel educativo, el 42% de los funcionarios son profesionales con especialización y el 17% tienen magíster, lo cual denota altos estándares de confiabilidad y profesionalismo en el desarrollo de las funciones propias de cada cargo.
2. En cuanto al programa de bilingüismo, más del 60% de los funcionarios encuestados no cuenta con un certificado en algún nivel del idioma inglés. El 56% de los encuestados indicaron que su nivel de inglés es bajo, es decir sin probabilidad alguna de poder sostener una conversación o comunicación fluida en este idioma. Por lo anterior se concluye que el programa de bilingüismo en el Ministerio debe ser una de las prioridades para desarrollarse en la vigencia 2024.
3. Para este año los funcionarios manifestaron un mayor interés en fortalecer las habilidades de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones.
4. El 93% de los funcionarios participan en las capacitaciones para ampliar o fortalecer los conocimientos y 37% lo hacen para aprovechar los beneficios del PIC; se evidencia que el 57% de los funcionarios indicaron que no están de acuerdo con que se aplique ningún tipo de sanción por deserción injustificada a las actividades de capacitación propuestas por el Ministerio.
5. De conformidad con los resultados obtenidos, se evidencia que las áreas de mayor interés de capacitación que oferta este eje son comunicación asertiva, idioma inglés, Gerencia y formulación de Proyectos y Redacción de Textos Jurídicos.

Gestión del Conocimiento y la Innovación.

A continuación, se relacionan algunas conclusiones frente a la encuesta realizada a los funcionarios del Ministerio como insumo de la formulación del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024:

1. El 39% de los funcionarios considera que “casi siempre” se atienden las necesidades de capacitación y el 35% considera que “a veces” se atienden las necesidades de capacitación, y el 31% de los funcionarios considera que “a veces” el jefe inmediato tiene claras las necesidades de capacitación.
2. El 40% de los funcionarios encuestados considera que “casi siempre” se aprovecha el conocimiento que poseen y el 35% de los funcionarios encuestados considera que “casi siempre” tiene la posibilidad de transferir el conocimiento a otros colaboradores del MJD. Dado lo anterior, se debe incentivar y crear estrategias para la transferencia para que los colaboradores del MJD compartan sus conocimientos, a fin de potencializar el cumplimiento de sus funciones, ya que es importante que los servidores sientan que su conocimiento es aprovechado.
3. El 36% de los funcionarios considera que “a veces” el MJD reconoce formalmente los logros a sus colaboradores por realizar mejoras en su proceso, por lo cual la Entidad debe fortalecer el reconocimiento formal de los logros que obtienen sus colaboradores y así

generar motivación personal, y adicional contribuir con una estructura respetuosa y de identidad institucional que reproduzca en sus funcionarios la necesidad de hacer mejoras en su proceso.

4. El 37% de los funcionarios considera que las capacitaciones han permitido mejorar el desempeño en el puesto de trabajo. Aunque existe una percepción favorable sobre la aplicación de los conocimientos y el desarrollo de competencias aprendidas a través de los procesos de formación y capacitación brindados por la entidad, se debe motivar la participación de los servidores a los procesos de capacitación.
5. El 66 % de los funcionarios manifiesta que adquiere el conocimiento necesario para el desempeño de su puesto de trabajo en reuniones de trabajo y el 53% por motores de búsqueda en internet. Dado lo anterior y considerando que las reuniones de trabajo son una fuente de conocimiento, se deduce que el trabajo en equipo y estrategias motivacionales a través de él, pueden ser fortalecidas, proporcionando tiempos y viabilidad en el desarrollo de este tipo de acciones. Asimismo, se debe incentivar a los servidores públicos a generar consultas y aclaraciones a sus dudas de tipo laboral por medio de los motores y medios de búsqueda adecuados, que generen información verídica y con soporte respectivo legal.
6. Es importante resaltar que el 74% de los funcionarios manifestó que tienen documentados a través del Sistema Integrado de Gestión todas las funciones que realizan en su puesto de trabajo, por ende, se deben llevar a cabo acciones a fin de lograr que el 26% restante, logre durante la vigencia actualizar la documentación en dicho sistema, ya que esto facilita la consulta y trazabilidad de los procesos del Ministerio.
7. El 36% de los funcionarios considera que su proceso retroalimenta a otros procesos, por lo cual se debe clarificar con los funcionarios y contratistas como se retroalimentan los procesos entre sí, esto, con la intención de que el funcionamiento y la ejecución de trámites tenga un mayor índice de efectividad y cumplimiento.

Innovación

1. Con base en lo indicado por los funcionarios se debe incentivar un mayor uso en el desarrollo e implementación de tecnologías para el desarrollo y logro de sus funciones, ya que las mismas pueden contribuir de manera positiva en el alcance de objetivos y metas.
2. Más del 87% de los funcionarios desean participar en la presentación de nuevas propuestas de servicio o métodos de trabajo que promuevan la mejora laboral en el Ministerio, Por lo cual la Entidad debe generar estrategias para promover e incentivar la participación e innovación de ideas creativas para el desarrollo de las actividades de los equipos por parte de sus colaboradores.

2.3. Conclusiones del diagnóstico de bienestar.

La encuesta diagnóstica aplicada para la construcción del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024 permite determinar el enfoque para fortalecer la gestión del talento en la entidad.

1. De acuerdo con la información recolectada, el 90% de los servidores ejercen trabajos no remunerados de los cuales el 45% de la población encuestada destina más de tres horas diarias a trabajos no remunerados en el hogar, siendo los cuidados indirectos el mayor factor de ocupación.
2. 37 servidores de los encuestados se encuentran en situación de pre-pensión, lo que implica que se deben generar acompañamientos para su retiro y la transferencia del conocimiento adquirido en torno al desarrollo de sus funciones.
3. Los funcionarios del Ministerio consideran que las actividades de bienestar deben estar enfocadas principalmente en estos tres aspectos: 1. Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros y clima organizacional 2. Compartir con la familia 3. Disminuir el Estrés.
4. De acuerdo las respuestas obtenidas, se establece que las principales actividades físicas de interés son: 1. Natación, 2. Clases de Zumba o Baile y 3. Yoga.
5. De acuerdo las respuestas obtenidas, se establece que las principales actividades relacionadas con la salud mental y emocional de preferencia de los funcionarios son: 1. Fortalecimiento de emociones, 2. Manejo de Estrés y 3. Manejo de finanzas.
6. En relación con las actividades en familia y/o pareja, se pudo establecer que las actividades de mayor interés son: 1. Cine en familia y/o pareja, 2. Caminatas familiares y/o pareja y 3. Bolos en Familia y/o pareja. Frente al espacio para desarrollar estas actividades se establecen que los funcionarios del Ministerio prefieren que las actividades de bienestar se realicen los sábados en jornadas completas.
7. Frente a las actividades de entorno laboral podemos destacar las siguientes actividades como de mayor preferencia: 1. Bolos, 2. Bolirana y rana, 3. Tenis de mesa.
8. Se conservarán las líneas iniciadas para la garante intervención a los colaboradores que desarrollan actividades en territorio, dirigida a víctimas y el enfoque diferencial que permita la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

2.4. Resultados medición de clima laboral.

El Ministerio de Justicia y del Derecho llevó a cabo la medición del CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022, obteniendo las siguientes conclusiones para la mejora institucional:

1. Fortalecer el programa de capacitación en el que se incorporen temas tales como: Comunicación efectiva, trabajo en equipo y/o equipos efectivos y estilos de liderazgo, con

el fin de desarrollar habilidades que faciliten los canales de comunicación y las relaciones entre líderes y colaboradores.

2. Adelantar 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).
3. Continuar con los programas de Gimnasia laboral y/o Pausas activas de modo permanente en sus actividades laborales, con el fin de ayudar a reducir y prevenir la fatiga laboral, estrés y trastornos osteomusculares, así como monitorear el descanso físico y mental de los colaboradores.
4. Generar espacios de escucha con los colaboradores, fomentando la Salud Mental del colaborador y sus familias, conociendo sus necesidades y gestionar acciones encaminadas al Bienestar integral de la persona y sus familias.
5. Desarrollar el talento, el compromiso y la motivación de forma continua, mediante estrategia motivacionales de interacción y fomento de la cultura organizacional.
6. Tener activo y en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral y demás comités en aras de la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Continuar la implementación de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
7. Promover al interior de la organización el manejo adecuado de sus recursos, finanzas personales y manejo del tiempo libre. Llevar a cabo actividades de Inoculación del estrés dotando de estrategias de autocontrol y control estimular, así como inspeccionar permanentemente el medio ambiente de trabajo, controlando riesgos laborales.

2.5. Resultado autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.

El Departamento Administrativo de Función Pública diseño la herramienta para la generación del autodiagnóstico de la gestión del talento humano, la cual define los requerimientos específicos para una adecuada implementación de las políticas de Modelo Integrado de Planeación y Gestión en talento humano e integridad, encaminada no solo al cumplimiento sino a la medición de las actividades realizadas.

Es de considerar que esta matriz responde a lo trabajado durante el año 2022 y que el Grupo de Gestión Humana durante el 2023, avanzó en acciones de mejora frente a la ruta de valor de crecimiento, desplegando múltiples programas de capacitación que fortalecieron competencias en los servidores del MJD para el desarrollo de sus labores. Para el 2024 se determina la importante necesidad de seguir fortaleciendo la Ruta de valor del crecimiento “liderando el talento humano”

A continuación, se presenta la calificación obtenida por cada una de las rutas de valor.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	93
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	94
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	88	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	88
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	85
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	92
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	93
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	92
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	92	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	92
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	92
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	91	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91

Tabla 8. Matriz GETH – DAFP autodiagnóstico gestión de talento humano 2022 – Grupo de Gestión Humana.

2.6. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Dimensión de Talento Humano.

2.6.1. Resultados Medición del Desempeño Institucional 2022 - Gestión Estratégica del Talento Humano - Ministerio de Justicia y del Derecho.

En el primer semestre de 2023 se adelantó la evaluación del desempeño institucional mediante el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) vigencia 2022, resultados publicados en la página web del Departamento Administrativo de Función Pública como se presenta a continuación:

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.

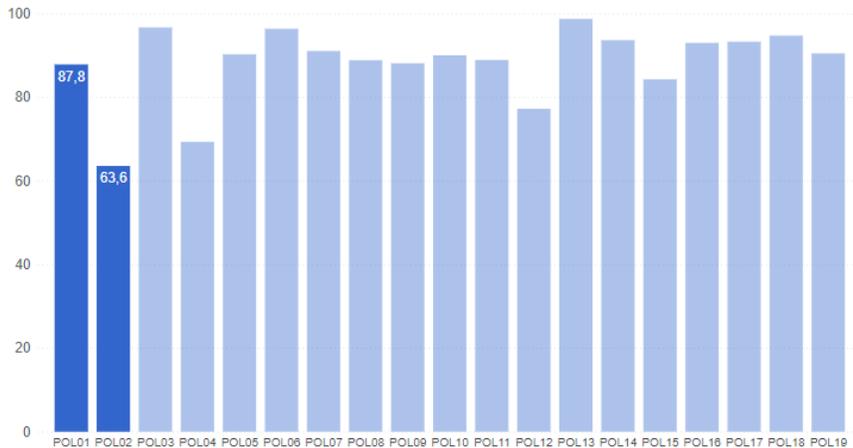
Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.

Conmutador: +57 (601) 444 31 00

Línea gratuita: 01 8000 911170

www.minjusticia.gov.co

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Políticas

- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad**
- POL03: Planeación Institucional
- POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- POL05: Compras y Contratación Pública
- POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Gobierno Digital
- POL08: Seguridad Digital
- POL09: Defensa Jurídica
- POL10: Mejora Normativa
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de Trámites
- POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Gestión Documental
- POL17: Gestión de la Información Estadística
- POL18: Gestión del Conocimiento
- POL19: Control Interno

Tabla 9. Página web del DAFP – Resultados de medición del desempeño.
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

2.6.2. Necesidades de la Política de Integridad.

Teniendo en cuenta las actividades desarrolladas a lo largo del despliegue de la política de integridad al interior del Ministerio se observa que:

1. La construcción de una cultura en valores se logra sólo a través de la participación de la población, el Ministerio de Justicia y del Derecho como líder del sector integra a sus adscritas y promueve el compromiso hacia este logro cultural en ellas.
2. La motivación e interés son el eje del compromiso y participación que debe iniciar desde la alta dirección, con catalizadores como, el Grupo de Gestión Humana y el equipo de gestión integra, que a través de estrategias active al Ministerio y sector entero.
3. Es importante articular los seguimientos a los riesgos de corrupción de la entidad con la oficina Asesora de planeación y la oficina de Control interno, evitando la acción u omisión, que desvíen la gestión pública.
4. Promover estrategias que destaquen el liderazgo del Ministerio en el desarrollo de la política de integridad en el sector.

2.7. Riesgos.

Los riesgos permiten entender las amenazas y peligros para el desarrollo de una gestión adecuada del talento humano, debido a esto, se desarrollan acciones para su control, prevención y reducción de efectos.

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.
Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.
Conmutador: +57 (601) 444 31 00
Línea gratuita: 01 8000 911170
www.minjusticia.gov.co

Así las cosas, el grupo de gestión humana en el desarrollo de su gestión ha identificado siete (7) riesgos de gestión y tres (3) de corrupción relacionados con sus procesos o programas de:

- Nómina
- Bienestar, estímulos e incentivos
- Capacitación
- Ingreso-vinculaciones
- Comisiones al exterior

Se enumera el riesgo según su identificación en la matriz de riesgos institucional:

No.	Riesgo de gestión	Controles
32	Afectación presupuestal por inconsistencias en la liquidación de la nómina debido a la inclusión de novedades extemporáneamente.	Exigir el respeto del cronograma anual de ingreso de novedades Realizar una pre nómina Verificar posibles inconsistencias
33	Afectación en el desempeño laboral de los servidores del ministerio por desactualización de sus conocimientos para desarrollar sus funciones, debido al incumplimiento del desarrollo de un plan institucional de capacitación efectivo, que responda a las necesidades manifiestas para el logro de la misionalidad del ministerio y cuente con los recursos necesarios para el mismo.	Detección de necesidades de capacitación adecuadamente Aprovechamiento de la oferta institucional de otras entidades públicas que capaciten a costo cero, Estructuración de los PAE con personal del Ministerio en temáticas específicas, Asignación presupuestal adicional Modificar el cronograma o ajustar
34	Afectación negativa en el logro de objetivos del ministerio, al vincular SERVIDORES SIN el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos de formación y experiencia contenidos en el manual de funciones, por deficiente verificación de requisitos y competencias.	Revisión de los requisitos de formación, experiencia y antecedentes, Verificación de la información contenida en los siguientes formatos: Cálculo de tiempo de experiencia laboral, certificado de Cumplimiento de requisitos y la información de los siguientes certificados: antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales Visto bueno del coordinador. Comunicaciones al profesional encargado para las correcciones o aclaraciones cuando proceda. Comunicaciones al aspirante y a secretaría general cuando procedan
35	Bajo sentido de pertenencia a la entidad y bajo compromiso con su labor, por parte de los servidores del ministerio de justicia y del derecho por no establecer estrategias que mejoren su calidad de vida a través del plan de bienestar y estímulos de la entidad.	La coordinación del Grupo de Gestión Humana cada vez que se realiza un evento y con el fin de garantizar la adecuada ejecución de los planes de bienestar y capacitación, revisa y aprueba las actividades a realizar en el marco del fortalecimiento de la gestión humana de acuerdo con el plan de gestión de talento humano, En el caso de no ejecutar el plan de conformidad a lo establecido se actualiza el plan para el desarrollo efectivo de las actividades. Recotizar hasta que se tenga el valor correspondiente solicitud de cotización y presentación de propuestas Adicionalmente se realizará la encuesta de satisfacción como parámetro para la mejora continua.

No.	Riesgo de gestión	Controles
36	Pérdida de oportunidad en la agenda exterior del MJD por inasistencia a eventos por parte de los colaboradores de la entidad, debido a retrasos en la revisión de la documentación asociada a las solicitudes de comisiones al exterior y/o pobre asesoría al beneficiario de la comisión, con deficiente diligencia en el trámite documental necesario para el aplicativo del departamento administrativo de la presidencia de la república – DAPRE	Guía Comisión de servicios al exterior G-THAD-01 Versión 3. Correos electrónicos Documentación exigida
37	Pérdida de recursos del ministerio de justicia y del derecho por el no reconocimiento de incapacidades superiores a dos días, por parte de las EPS o ARL, debido a la ausencia de gestión en su cobro del GGH y la ausencia de articulación con gestión financiera en dicho proceso	Servidores de nómina gestionan incapacidad para cobro con cada EPS Funcionaria/os del ministerio acatan procedimiento para radicación de incapacidades.
55	Afectación negativa en el desarrollo de procesos y procedimientos que impactan el logro de la misionalidad del ministerio de justicia y del derecho, por alta rotación o ausentismo del personal vinculado a planta o por contrato de prestación de servicios	El jefe inmediato, responsable del proceso descubierto por un periodo mayor a un mes, solicita a la coordinación del Grupo de Gestión Humana, se verifique en planta la disposición y disponibilidad del cubrimiento de la necesidad. El/a Coordinador/a de Gestión Humana, revisará la disponibilidad de personal al interior de la entidad, acorde con las necesidades del servicio, para identificar las alternativas existentes y se las informará al jefe inmediato. Se procede a informar al jefe inmediato actual del servidor/a s postulado/as y al mismo servidor/a la viabilidad de dicha acción. Este control aplicará solo en caso de que el procedimiento se encuentre catalogado como crítico.

Se relacionan con procesos de emisión de certificaciones, vinculaciones, nómina (liquidaciones definitivas)

No.	Riesgo de corrupción	Controles
12	Pérdida de credibilidad en los funcionarios de la entidad al manipular la información laboral para favorecer el ingreso de personas a la planta de personal o por el contrario manipularla para suscitar la salida de un funcionario.	Con el fin de verificar la idoneidad de la persona, se revisa las certificaciones laborales contra la información de la hoja de vida, verificando el cumplimiento de requisitos y la legalidad de dichos documentos. Como evidencia queda el registro de verificación y el visto bueno del documento en la hoja de vida
13	Pérdida de credibilidad en los funcionarios de la entidad al manipular la información laboral para favorecerse a sí mismo en el caso de las certificaciones automáticas o favorecer a un tercero.	El/a Coordinador/a del Grupo de Gestión Humana cada vez que solicitan una certificación laboral, y con el fin de garantizar la veracidad de la información, revisa las certificaciones laborales contra la información de la hoja de vida Revisión de todas las certificaciones emitidas por el GGH para firma del secretario general

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.

Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.

Conmutador: +57 (601) 444 31 00

Línea gratuita: 01 8000 911170

www.minjusticia.gov.co

No.	Riesgo de corrupción	Controles
		Visto bueno en las certificaciones emitidas o aprobación en el sistema de información para la gestión documental Parametrización adecuada del software Kactus para la emisión de certificaciones laborales Emisión de certificaciones de prueba y acciones de mejora según resultados. Registro controlado de todas las certificaciones emitidas tanto automáticas como manuales para realizar procesos de autocontrol Registrar en las certificaciones automáticas las consecuencias en caso de ser adulteradas.
16	Pérdida de recursos a la entidad por la alteración de la información relacionada con la nómina, para favorecer un funcionario o a si mismo	Ante un proceso de retiro, se emite una liquidación definitiva con el fin de notificarla, informando al exfuncionario mediante correo electrónico los valores liquidados. En el caso que rebote el correo, se notificará publicando en cartelera.

2.8. Análisis de la información aplicable de los resultados de la encuesta del DANE: sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI)

La Encuesta (EDI) está dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional, alcaldías y gobernaciones, analizando la percepción que tienen los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal. El periodo de la encuesta es el segundo semestre 2022 y primero del 2023. A continuación, se presentan algunos de los resultados obtenidos por el DANE:

Porcentaje de servidores(as) que recibieron capacitación.

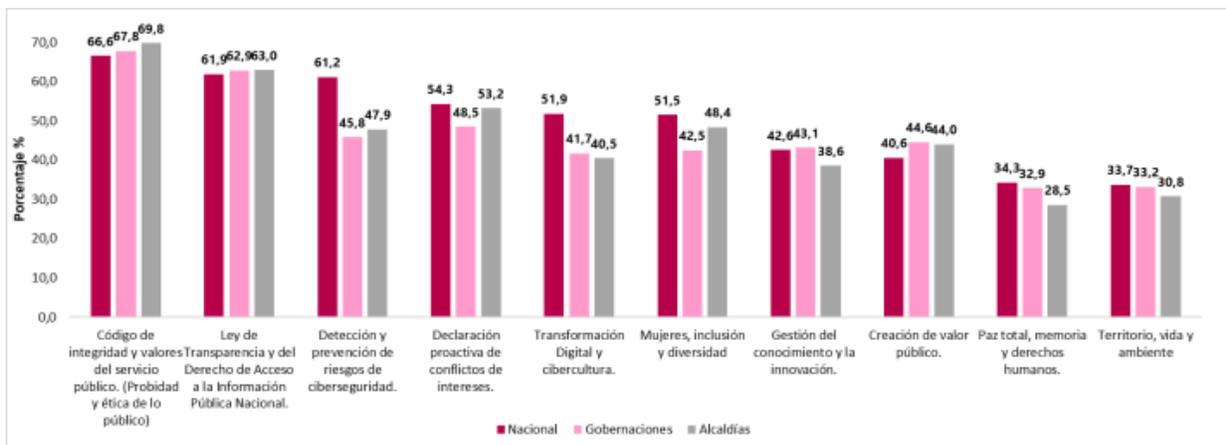


Tabla 10. Resultados encuesta EDI- DANE <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/bol-EDI-2023.pdf>.

Pr:63.506 servidores del orden nacional; 10.793 gobernaciones y 16.464 alcaldías.

Nota: Incluye respuesta SI

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.

Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.

Conmutador: +57 (601) 444 31 00

Línea gratuita: 01 8000 911170

www.minjusticia.gov.co

Frente a los temas de capacitación, coincide con las realizadas en la vigencia 2022 y 2023 del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Ambiente Institucional - Experiencia personal de trabajo.

En la encuesta el DANE indagó a los servidores públicos sobre aspectos de su experiencia laboral en las entidades en las que trabajan en el transcurso del segundo semestre 2022 y primero del 2023. Presentando los resultados de su percepción en la siguiente tabla:

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre las actividades que realizó en la entidad.

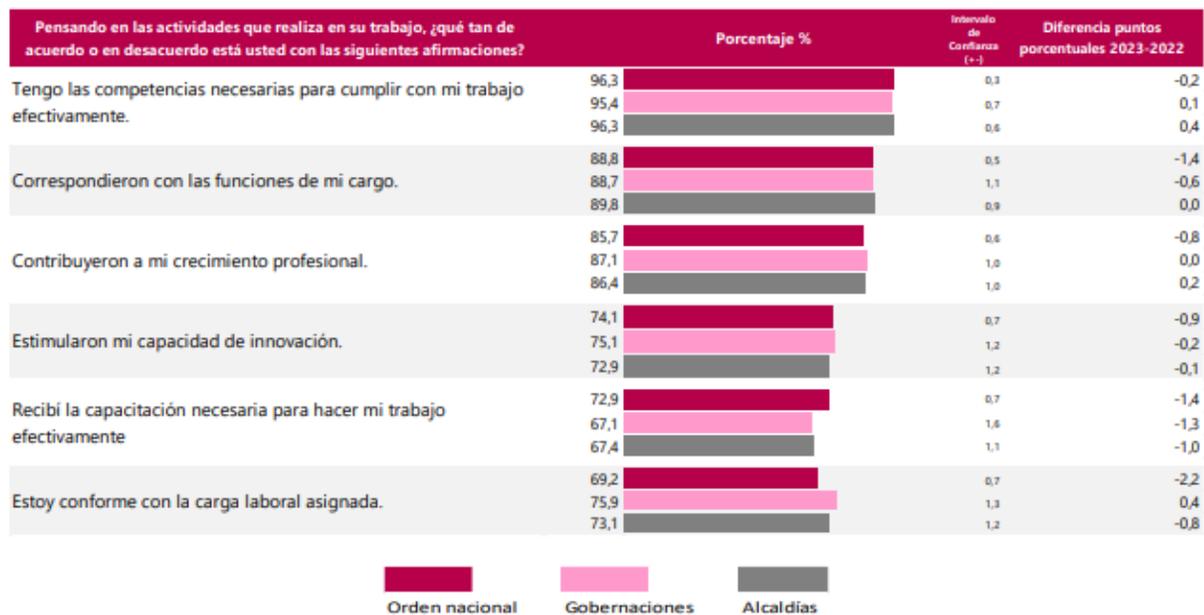


Tabla 11. Resultados encuesta EDI- DANE <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/bol-EDI-2023.pdf>.

Pr:63.506 servidores del orden nacional; 10.793 gobernaciones y 16.464 alcaldías.

Nota: Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo

Sobre la labor que realizan y sobre el balance entre su trabajo y diferentes ámbitos de su vida, el 96,3% en el orden nacional estuvo de acuerdo con que tiene las competencias necesarias para cumplir con su trabajo efectivamente. Con lo que menos estuvieron de acuerdo fue con la afirmación estoy conforme con la carga laboral asignada con 69,2% en el orden nacional.

Los servidores del orden nacional, reportan un mayor porcentaje de acuerdo, frente a la afirmación he tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo.

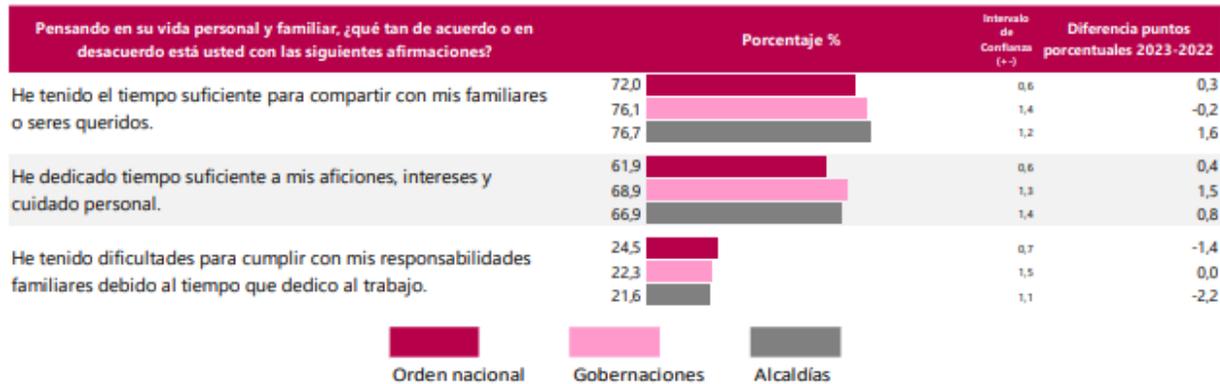


Tabla 12. Resultados encuesta EDI- DANE <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/bol-EDI-2023.pdf>. Pr:63.506 servidores del orden nacional; 10.793 gobernaciones y 16.464 alcaldías. Nota Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo

Ambiente Institucional - Experiencia de trabajo remoto.

La principal modalidad de trabajo de los servidores del orden nacional (83,6%), es de forma presencial, asistiendo a la oficina o su lugar de trabajo habitual. El orden nacional registra el mayor porcentaje de servidores que realizaron su trabajo principalmente de forma remota (16,4%).

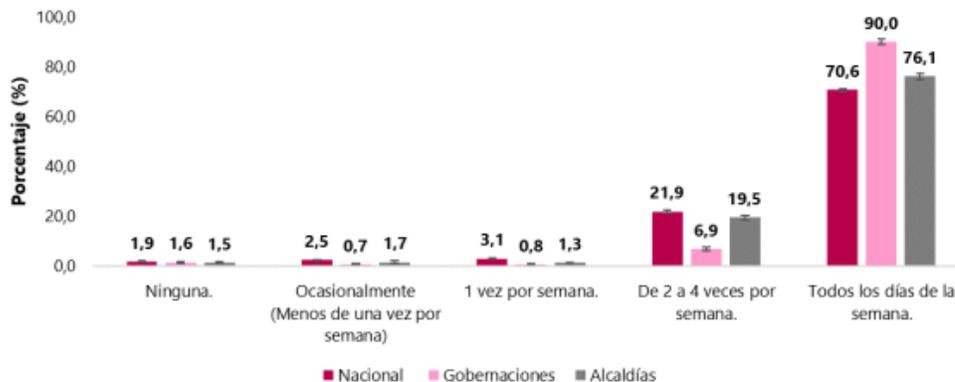


Tabla 13. Resultados encuesta EDI- DANE <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/bol-EDI-2023.pdf>. Pr:63.506 servidores del orden nacional; 10.793 gobernaciones y 16.464 alcaldías. Nota Opción única respuesta

En cuanto a la experiencia de teletrabajo, en general, la mayoría de los servidores con esta modalidad laboral está de acuerdo con soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o su lugar de trabajo habitual) en el orden nacional (69,9%).

En cuanto a su salud, el 5,3% en el orden nacional están de acuerdo con la afirmación mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo o trabajo en casa.

Gestión del talento humano

En cuanto a las expectativas de crecimiento laboral en la organización, el 67,4% en el orden nacional está de acuerdo con la afirmación *en mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera*. En cuanto a la afirmación tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses, están de acuerdo el 31,8% en el orden nacional.

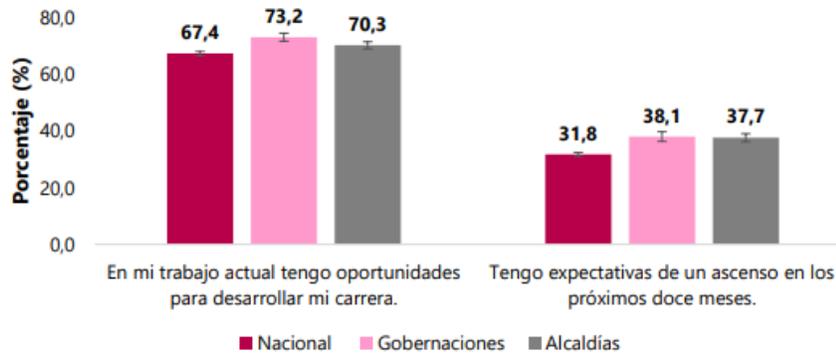


Tabla 14 Resultados encuesta EDI- DANE <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/bol-EDI-2023.pdf>.

Pr:63.506 servidores del orden nacional; 10.793 gobernaciones y 16.464 alcaldías.

Nota Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Evaluación de Desempeño: respecto a la experiencia frente a su última evaluación de desempeño individual, el 66,1% en el orden nacional, afirmó haber tenido la oportunidad de conversar sobre los resultados de su evaluación con su superior directo.

En cuanto a las razones que tienen los servidores para no permanecer en sus entidades, la principal razón es que no ven posibilidades de desarrollo profesional, 34,9% en el orden nacional. La siguiente razón que manifiestan los servidores para no querer permanecer en sus entidades es la asignación salarial con el 19,7% en el orden nacional.

Prevención de prácticas irregulares

El DANE indagó a los servidores por el factor que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública. En su opinión, los principales factores son la ausencia de valores éticos, 38,8% en el orden nacional, el siguiente factor que identifican corresponde a la falta de controles: 14,0% en el orden nacional.

Es importante resaltar que la mayoría afirma que ninguna razón le impediría denunciar (52,2%) en el orden nacional.

3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024.

El Plan Estratégico del Talento Humano del Ministerio de Justicia y del Derecho en la vigencia 2024 se fortalecerá en tres grandes estrategias, dos de ellas prioritarias, de acuerdo a las necesidades referenciadas en los diagnósticos, acorde con los lineamientos señalados por el Departamento Administrativo de Función Pública, las rutas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la finalidad del Plan Nacional de Desarrollo, generando confianza y credibilidad en el servicio que prestamos a la ciudadanía.

3.1. Marco normativo

Para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, se tienen en cuenta los principales fundamentos legales enmarcados en la normatividad vigente:

- Constitución Política de 1991;
- Decreto 1661 del 27 de junio de 1991, por el cual se modifica el régimen de prima técnica y se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones;
- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados públicos;
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones;
- Decreto 2177 del 29 de junio de 2006, por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica;
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación;
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.;
- Decreto 1427 de 2017, por el cual se modifica la estructura orgánica, y se determina las funciones de las dependencias del Ministerio de Justicia y del Derecho y se integra el Sector Administrativo de Justicia y del Derecho;
- Ley 1712 de 2014, por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones;
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública;
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo;

Adicional a las normas mencionadas anteriormente, toda norma asociada al proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano.

3.2. Objetivo

Responder a las necesidades de los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho, a través de estrategias asociadas a los objetivos del Plan de Desarrollo Nacional con las líneas de inclusión, paz y fortalecimiento institucional, así como de la normatividad vigente. Lo anterior con el fin de mejorar en el desempeño de las funciones prestadas por cada uno de los colaboradores, con un trabajo de calidad y eficacia, en torno a la misionalidad de la entidad.

3.3. Estrategias

El Plan Estratégico del Talento Humano del Ministerio de Justicia y del Derecho para la vigencia 2024, se encuentra diseñado a partir de tres grandes Estrategias:



Grafica N°3 Estrategias PETH 2024 Fuente : Grupo Gestión Humana

3.3.1. Estrategia 1: Creciendo Potencialmente En Justicia

Esta estrategia vincula la **Ruta del crecimiento**: la cual, *“busca el desarrollo de competencias de los servidores públicos a partir de procesos de capacitación, trabajo en equipo, fortalecimiento de los valores, fortalecimiento del liderazgo, etc. (Función Pública, 2018). Las subrutas del crecimiento son: implementación de una cultura de liderazgo orientado al bienestar del talento humano, liderazgo basado en valores, formación y capacitación”*.

Gráfica N°4: Pilares de la estrategia
Fuente: Grupo de Gestión Humana



Así las cosas, se desarrollarán acciones que permitan fortalecer procesos en gestión del conocimiento y formación /capacitación que sumen exponencialmente a la misionalidad de la entidad, cultivando un talento humano valioso y preparado para la paz, justicia y equidad permanentemente.

En esta estrategia y según la priorización de necesidades realizada se fortalecerá bajo los siguientes pilares:

- **Capacitación - Inducción – Reinducción**

La capacitación y formación es la estrategia que permite alinear los objetivos nacionales con la consecución de la misionalidad de la entidad y las necesidades manifestadas por los servidores en el proceso diagnóstico.

Mediante el proceso de inducción y reinducción se busca contextualizar y/o actualizar a los colaboradores de la entidad en temas de reelevancia para la organización, como lo son misión, visión, objetivos y funciones institucionales, estructura, procesos, principios y valores, principales aplicativos, normas y reglamentos que nos rigen, entre otros.

- **Transferencia del conocimiento**

La gestión del conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, los resultados de gestión y el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional (Función Pública, 2020, p. 11). Lo anterior, se logra mediante el desarrollo de objetivos como:

- Generar y actualizar conocimiento estratégico para la entidad
- Facilitar el acceso al conocimiento de la entidad
- Tomar decisiones basadas en evidencia
- Mitigar la fuga de conocimiento
- Fortalecer la entidad mediante alianzas efectivas
- Fortalecer mecanismos para compartir el conocimiento
- Fortalecer procesos de aprendizaje organizacional

Con el fin de dar cumplimiento con los objetivos antes mencionados anualmente se realiza un plan de trabajo que incluye las actividades de fortalecimiento al componente de Gestión de Conocimiento e Innovación, el cual es liderado por el equipo conformado en la entidad denominado EGESCOI, el cual se encuentra conformado por: Grupo de Gestión Humana, Oficina Asesora de Planeación, Dirección de Tecnología y Gestión de Información en Justicia y Grupo de Gestión Documental.

Uno de los objetivos del Plan de Gestión de Conocimiento e Innovación 2024, es señalar acciones que ayuden con la transferencia del conocimiento de forma inmediata y oportuna, teniendo en cuenta que con el concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil

“Proceso de Selección No.1535 de 2020 Entidades del Orden Nacional 2020-2”, para la vigencia 2024 se espera la expedición de las listas de elegibles para la provisión de 61 empleos de manera definitiva, lo cual implica el movimiento de la planta de personal, finalizándose el encargo de varios de los funcionarios de carrera administrativa o la finalización de nombramientos provisionales.

- **Medición de desempeño institucional:**

La evaluación de desempeño 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.

“Los acuerdos de gestión son herramientas de gestión que le permiten al superior jerárquico y al director de la entidad realizar la evaluación cuantitativa del cumplimiento, que, por mandato legal, deben realizar los gerentes públicos de las metas establecidas durante una vigencia por medio de los planes anuales, programa y proyectos para el cumplimiento de la misión y visión institucional en el marco de sus funciones y responsabilidades. Así mismo, permitirán realizar una evaluación cualitativa de los compromisos comportamentales del nivel jerárquico. Estos acuerdos permitirán establecer planes de capacitación, formación y de mejora para el gerente público.”
(M-TH-02 Evaluación Desempeño y Acuerdos Gestión.Pu.pdf)

La iniciativa propuesta para el 2024 es impulsar la propuesta diseñada para un sistema propio de evaluación y desempeño laboral para los servidores de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y periodo de prueba en el Ministerio de Justicia y del Derecho. Así mismo se contempla el diseño para un aplicativo que se pueda implementar en la medición de la gestión de los funcionarios que se encuentren nombrados en provisionalidad.

- **Evaluación de satisfacción e impacto**

En atención al mejoramiento continuo, el Grupo de Gestión Humana reformuló para la vigencia 2024 la medición de su gestión mediante indicadores que contemplen no solo el cumplimiento sino la satisfacción y en algunos casos el impacto de las actividades realizadas.

La finalidad de los indicadores de medición propuestos para la vigencia 2024 no solo pretende conocer los avances en la consecución de los resultados a las metas planteadas, sino que busca establecer los resultados de las evaluaciones como insumo para la toma de decisiones en los planes a realizarse en las próximas vigencias, buscando mejorar la calidad en las competencias de los servidores así como su desempeño y bienestar.

La medición planteada permitirá establecer el cumplimiento de las metas, los posibles riesgos, las desviaciones que se puedan presentar y determinar si el logro de los objetivos se realizó en los tiempos previstos, con las condiciones esperadas (calidad) y con un uso óptimo de recursos.

- **Estímulos y alianzas para acceso a educación formal**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 2.2.10.5, del Decreto 1083 de 2015 "La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados(as) de libre nombramiento y remoción y de carrera". En este sentido, en la vigencia 2024 se pretende establecer estrategias que permitan el acceso a los funcionarios de la entidad en la formación de competencias y habilidades con educación formal, a través de los estímulos educativos y/o alianzas con instituciones educativas.

Lo anterior, permitirá el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional, lo cual contribuirá en el cumplimiento de la misión de la entidad y los resultados individuales examinados a través del de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.

- **Fortalecimiento del manejo de emociones**

La entidad en la vigencia 2024, se encuentra comprometida con fomento de un estilo de vida saludable, abordando paralelamente, el fortalecimiento físico y la administración de emociones, a fin de que el funcionario se sienta acogido, emocionalmente estable, con energías renovadas y reduciendo el estrés o las enfermedades por carga laboral, permitiendo su crecimiento personal y liderazgo en las distintas labores a desempeñar.

3.3.2. Estrategia 2: El Ministerio sirve con respeto y equidad.

Esta estrategia incluye **la Ruta del servicio**: la cual, *"se enfoca en el fortalecimiento de competencias del Talento Humano dirigido al servicio de los ciudadanos. Cada uno de los servidores públicos de las entidades desarrollan funciones que apuntan a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, por lo que las entidades deben desarrollar acciones que permitan mejorar la atención a los mismos. Las subrutas que componen el servicio son: implementación de una cultura basada en el servicio, implementación de una cultura basada en el logro y la generación de bienestar"* (Función Pública, 2017).

Entendiendo al ciudadano como nuestro rol base además, de servidores públicos, se busca fortalecer la cultura del servicio, la comprensión del compañero/a de trabajo, y del externo que nos necesita, por cuestiones laborales, por una necesidad social o personal.

Inclusión (género-jóvenes- condición de discapacidad)

Procesos meritocráticos

Actualización de datos - SIGEPII

Rediseño Institucional y formalización de empleo

Probidad, ética e identidad de lo público

Partiendo de la convicción que las dinámicas complejas relacionales en los ambientes laborales logran sensibilizarse y armonizarse a través de procesos de aprendizaje y vivencias, se desarrollarán acciones que permitan al servidor público del Ministerio de Justicia y del Derecho, permearse de vocación de servicio, humanidad, solidaridad para dar lo mejor de si a través de sus productos.

Gráfica N°5: Pilares de la estrategia - Fuente: GGH

En esta estrategia y según la priorización de necesidades realizada, se fortalecerá:

- **Inclusión (género-jóvenes- condición de discapacidad):**

La línea de inclusión, cero discriminación es transversal al actuar de la entidad, considerando que la Gestión del Talento Humano es garante de estabilidad laboral, protección y garantía de derechos de todas y todos los colaboradores de la entidad. En este sentido para la vigencia 2024 se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

Generación de alerta para la vinculación laboral de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, para que además de tener plena garantía de sus derechos. Continuar con las acciones para el proceso de vinculación para el desarrollo de pasantías y judicatura, y de igual modo, también con el apoyo del Programa “Estado Joven”.

Implementación del *“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral”*

- **Procesos meritocráticos:**

La meritocracia fortalece la gestión pública, al garantizar la igualdad en el acceso a la función pública para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos, e incentivar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la administración pública; en consideración de lo expuesto, el Ministerio de Justicia y del Derecho participa en el Proceso de Selección No. 1535 de 2020 de Entidades del Orden Nacional 2020-2, en las modalidades de Ascenso y Abierto, convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el que, se espera

proveer un gran número de los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, disminuyendo sustancialmente el número de empleos con vinculación provisional.

- **Actualización de datos – SIGEP II**

El Departamento Administrativo de la Función Pública lidera desde el año 2010 la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con el fin de compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano, lo anterior en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004.

Hoy en día el SIGEP es una herramienta clave al servicio de la administración pública y de los ciudadanos que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional tanto nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

Así mismo, el SIGEP II es una herramienta que sirve como insumo para la toma de decisiones institucionales y de gobierno, así como para la formulación de las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano.

Durante la vigencia 2024 se hará especial seguimiento al diligenciamiento del aplicativo SIGEP II, en sus módulos de Hoja de Vida e Integridad Pública como insumo de una adecuada caracterización de los servidores públicos, de los datos como declaración de bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registro de conflictos de interés (Ley 2013 de 2019); de las Personas Expuestas Políticamente y su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021); y para que la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social.

- **Rediseño Institucional:**

El artículo 228 del Decreto 019 de 2012, establece los lineamientos esenciales para llevar a cabo las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional, indicando que *“deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-.”*

En desarrollo del contrato 962 de 2023 suscrito con la firma Racionalizar S.A.S. para el levantamiento y estudio de cargas laborales y la elaboración del estudio técnico de rediseño institucional de la entidad, la Consultoría entregó el Estudio de Cargas de Trabajo como resultado del trabajo de campo que realizaron en todas las dependencias en el 2023.

Así mismo el Ministerio en ejecución del contrato 962 de 2023 recibió los productos relacionados con la propuesta de planta temporal, así: (1) Estudio técnico para la creación de una planta temporal para la Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes, (2) Manual de Funciones y Competencias Laborales para estos cargos, (3) Proyectos de actos administrativos para la creación de esta planta.

Para el 2024 se tiene previsto realizar las mesas de trabajo con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con relación a la propuesta de modificación de la estructura orgánica de la entidad.

- **Probidad, ética e identidad de lo público.**

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, establece la probidad, ética e identidad de lo público como eje temático el cual busca que el servidor Público se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social y laboral, actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés.

Dentro de este eje temáticos se cuenta con el fortalecimiento de diferentes competencias blandas como: a. Pensamiento Crítico y Análisis, b. Empatía y Solidaridad, c. Agencia Individual y de Coalición, d. Compromiso Participativo y Democrático, e. Estrategias de comunicación y educación, f. Habilidades de transformación del conflicto, g. Práctica reflexiva continua.

En este contexto, el rasgo central de identidad del servidor público debería ser la ética en lo público, por lo cual, para la presente vigencia se realizarán actividades formativas que genere la apropiación de valores y principios, así como el fortalecimiento de competencias blandas.

3.3.3. Estrategia 3: Fortaleciéndome en lo que soy para darte lo mejor.

Esta estrategia contiene las Rutas de la felicidad, de la calidad y del análisis de datos

Ruta de la felicidad: Como su premisa lo indica, cuando somos felices, somos más productivos. Esta ruta quiere exaltar la importancia de contar con buenos ambientes laborales, en los cuales los servidores públicos se sientan satisfechos, lo que genera una mayor productividad. También, está relacionada con las actividades de seguridad y salud en el trabajo, clima laboral, bienestar, incentivos, teletrabajo, entre otros. (Función Pública, 2018). De acuerdo con Función Pública (2017), la ruta de la felicidad tiene las siguientes sub-rutas: mejora del entorno físico, tiempo suficiente para una vida equilibrada, incentivos en salario emocional, generación de innovación con pasión.



Gráfica N°6: Pilares de la estrategia
Fuente: Grupo de Gestión Humana

Ruta de la calidad: indica que los productos y servicios que provee el Estado deben ser realizados con calidad, y esto se logra en la medida en que el Talento Humano desarrolle su trabajo de forma idónea y con los resultados esperados. Esta ruta tiene las siguientes su-brutas: ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”, Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad. Las acciones que se hacen en esta ruta están relacionadas con la integridad, evaluación, cultura, valores, etc. (Función Pública, 2017)

Esta estrategia es la suma de las fortalezas y oportunidades con que cuenta la gestión del talento humano del Ministerio de Justicia y del Derecho que se deben seguir cultivando, no obstante el mantenerles con los niveles de efectividad con que han contado en los últimos años, permite focalizar esfuerzos en las primeras estrategias. El hacer bien el trabajo, la cultura de la calidad, el reconocimiento a los servidores del Ministerio son factores que van ascendiendo en favorabilidad de su gestión. Y se seguirán desarrollando con mediciones y evaluaciones permanentes que permitan propender por la mejora continua.

En esta estrategia y según la priorización de necesidades realizada se fortalecerá:

- Paz total – cero violencia (medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo)
- Lucha contra la corrupción en las entidades públicas
- Veeduría ciudadana
- Mantener las estrategias de apropiación de la política de integridad
- Comunicación efectiva, trabajo en equipo y / o equipos efectivos y estilos de liderazgo

Ruta del análisis de datos: el análisis de datos está orientado a obtener la mayor información posible del Talento Humano, para que se tengan mejores fundamentos en la toma de decisiones,

que permitan a las entidades gestionar de manera adecuada su personal, a través de planes, programas, estrategias, que impacten de manera positiva el bienestar y el desarrollo de competencias. Las sub-rutas que la compone es: ruta para entender a las personas a través del uso de los datos. Los temas que las entidades trabajan en esta ruta son la planta de personal, vacantes, SIGEP, etc. (Función Pública, 2017)

Entendiendo que, las actividades para reducir la fatiga y que se configuran como minimizadoras de estrés, se reflejan en acciones como:

- **Salario emocional.**

Aquellas actividades que buscan la satisfacción de los trabajadores en el desarrollo de su labor y en su puesto de trabajo, no retribuida en dinero, sino, en actividades recreativas, medidas frente a las jornadas laborales, horarios flexibles, tiempo libre extra, teletrabajo, implementación de labores remotas, eventos sociales y recreativos y en general el apoyo al crecimiento laboral.

- **Paz total – cero violencia**

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Sensibilización en la entidad frente al tema de acoso sexual, discriminación género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral por razón de sexo en el ámbito laboral, las cuales involucrarán al talento humano del Ministerio de Justicia y del Derecho, con el fin de:

- Interiorizar los enfoques diferenciales, principios y las definiciones establecidas en el presente protocolo.
- Promover conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral.
- Identificar las conductas constitutivas de violencia contra basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Informar sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- Difundir las rutas de atención de quejas o denuncias.
- Formar y capacitar a los miembros de la red de apoyo en atención y recepción de los casos a los que se hace alusión en el presente protocolo.

- Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, el presente protocolo.

- **Afianzamiento de principios y valores**

En el mes de enero de cada vigencia el Ministerio de Justicia y del Derecho realiza una programación para el desarrollo durante todo el año, el cual busca interiorizar en los colaboradores una gestión íntegra. Para la vigencia 2024 se formuló un plan con 11 actividades, el cual se detallará más adelante.

- **Vida equilibrada (personal-laboral-familiar)**

A través de este pilar se busca establecer iniciativas de bienestar laboral para los servidores(as) públicos de la entidad que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral a través de actividades de esparcimiento, recreación y tiempo de calidad. Algunas de las actividades previstas para esta vigencia son:

- Cine en familia y/o pareja
- Día de la familia
- Caminatas familiares y/o pareja
- Clases de cocina y/o coctelería en pareja
- Torneos deportivos
- Vacaciones recreativas

- **Ajustes razonables entorno físico**

Cuando se hace referencia a un ambiente físico en el ámbito laboral se refiere a la estructura, aire, mobiliario y elementos para el desarrollo de la gestión asignadas; estos factores pueden afectar la seguridad y salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar. Por tal razón, a través de los distintos planes de gestión humana se contemplan actividades en cuanto al entorno físico adecuado, especialmente para las personas en condición de discapacidad.

3.4. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) 2024.

El Ministerio de Justicia y del Derecho de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 (relacionado con seguridad y salud en el trabajo) y la Resolución 0312 de 2019, en conjunto con la normatividad vigente aplicable, ha diseñado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual tiene como propósito promover la salud de los trabajadores y prevenir los riesgos que puedan ocasionar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables en los colaboradores.

La implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se basa en el Ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), el cual desarrolla etapas para el mejoramiento continuo, incluyendo política, organización, planificación y aplicación de esta, seguimiento y evaluación a través de auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

En cumplimiento de lo expuesto, el Ministerio formuló para la vigencia 2024 el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual aplica para todas las personas que integran el Ministerio sin importar el tipo de vinculación. Los objetivos específicos de dicho plan son los siguientes:

- Desarrollar estrategias de promoción de hábitos y estilos de trabajo saludable.
- Fortalecer el seguimiento a las condiciones de salud conforme al perfil poblacional y a las condiciones presentes en los ambientes de trabajo.
- Capacitar a los destinatarios del sistema en un marco de autocuidado y autoprotección en la ejecución de las actividades laborales.
- Contribuir con la mejora del estado de salud, seguridad y calidad de vida de los servidores y contratistas del Ministerio.
- Identificar los peligros, factores de riesgo, amenazas, evaluar y valorar los riesgos en el ambiente laboral.
- Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la gestión del riesgo.
- Consolidar la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en concordancia con el plan de trabajo y los requisitos legales vigentes.
- Cumplir con la normatividad legal vigente en materia de SST.
- Establecer y desarrollar las actividades de los programas de: i) Higiene y seguridad; ii) Medicina preventiva y del trabajo; iii) Vigilancia epidemiológica y iv) Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

3.5. Plan de bienestar estímulos e incentivos 2024.

El Plan de Bienestar 2024 tiene como eje fundamental optimizar la gestión de los recursos humanos y en este sentido, busca el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su entorno familiar. Lo anterior, con el fin de promover el desempeño eficiente y eficaz en la organización..

Con base a los resultados de la encuesta de necesidades diligenciada por los funcionarios de la entidad y la información disponible del Programa de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se desarrolló Plan de Bienestar del Ministerio de Justicia y

del Derecho para la vigencia 2024, el cual se compone de cuatro ejes principales: 1. Eje de salud mental, 2. Eje psicosocial, 3. Eje de identidad y vocación por público, y 4. Diversidad e inclusión. Igualmente se formula el cronograma de desarrollo y la forma en la cual se realizará su medición y seguimiento al mismo.

- **Eje de salud mental**

El objetivo de este eje es la promoción del bienestar mental y físico en los colaboradores del Ministerio de Justicia y del Derecho a través de acciones y actividades que permitan mejorar las condiciones de salud en el trabajo y la transición hacia hábitos saludables en todo su entorno.

Los programas que se desarrollan en este eje son:

- Entretiempo Justicia: brindar espacios al funcionario que permitan compartir en familia, descansar o realizar trámites personales u otras actividades.
- Vitalidad justicia: fomentar un estilo de vida saludable, abordando paralelamente, el fortalecimiento físico y la administración de emociones.

- **Eje psicosocial**

El objetivo de este eje es el de generar acciones que contribuyan a que los colaboradores del Ministerio de Justicia y del Derecho, mantengan una armonía entre las actividades laborales y familiares, a través de acciones y actividades encaminadas a mejorar la calidad de vida personal y familiar que conlleve a mejorar los estándares de productividad y los resultados de las evaluaciones de desempeño y acuerdos de gestión.

Los programas que desarrollan este eje son:

- Conéctate: fomentar tiempo de producción flexible, fortaleciendo la cultura digital, las habilidades blandas, el fomento del sentido de pertenencia y la vocación de servicio
- El club justicia: generar espacios para los servidores y su entorno familiar, alineando el desarrollo profesional con la vida familiar.
- RecreArte Justicia: espacios de esparcimiento, cultura e integración, un entorno propicio para el intercambio de experiencias, el mejoramiento de las relaciones interpersonales, la interacción de los funcionarios fuera del contexto laboral.
- Lo celebramos contigo: reconocimiento de días especiales, generando acercamiento con el funcionario, propiciando el compromiso con la Entidad, agregando valor al servicio público y el fomento del sentido de pertenencia.
- Caminando juntos: acompañamiento efectivo a los funcionarios en procesos de desvinculación con la Entidad
- Mi feria Justicia: acceso a servicios, educación, finanzas, salud.

- **Eje de identidad y vocación por público**

El objetivo de este eje es el fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público. El programa propuesto para este eje se denomina:

- **Ponte pilas:** fomentar el desarrollo y crecimiento profesional, el fortalecimiento de habilidades, la formación de competencias y trabajo en equipo, por medio de mecanismos de reconocimiento de labores, valoración de capacidades, resultados de desempeño superiores a la suma de aportaciones individuales.

- **Diversidad e inclusión**

El objetivo de este eje es el de fomentar estrategias con miras a generar ambientes laborales donde impere el respeto por el otro y por la diversidad, la equidad y la justicia interna, la autonomía, la variedad, el trabajo significativo y seguro. El programa propuesto para este eje se denomina:

- **DEI:** fomento de la diversidad, la Equidad y la Inclusión por medio del fortalecimiento de saberes, acciones y estrategias en materia de: 1. Género, 2. Discapacidad, 3. Orientación Sexual e Identidad de Género, 4. Violencias basadas en Género y 5. Expresión total de ideas y la diversidad de pensamiento, así mismo, fortalecer una adecuada atención y acompañamiento interno.

3.6. Plan institucional de capacitación 2024.

Para el Ministerio de Justicia y del Derecho es de gran importancia la formulación del Plan Institucional de Capacitación, por cuanto, permite que las acciones de formación y capacitación definidas aporten al desarrollo personal y las capacidades individuales de los servidores, fortaleciendo su desempeño al cumplimiento de las funciones propias del cargo, así como al logro de la visión, misión y objetivos estratégicos institucionales.

El Plan de Capacitación Institucional se formuló con la participación de los servidores, directivos y coordinadores del Ministerio, con base en los resultados obtenidos en las encuestas de necesidades de capacitación aplicadas, logrando la articulación de temáticas enfocadas en los procesos misionales y aquellas dirigidas a procesos transversales, las cuales potencializan los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los servidores públicos del Ministerio.

El PIC-2024 se articuló con los seis (6) ejes temáticos definidos en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación -PIC, enfocado desde

el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, así: eje paz total, memoria y derechos humanos, eje territorio, vida y ambiente, eje mujeres, inclusión y diversidad, eje transformación digital y cibercultura, eje probidad, ética e identidad de lo público, eje habilidades y competencias.

Para implementar el Plan Institucional de Capacitación PIC, se contarán con las siguientes líneas de ejecución:

- **Capacitaciones por contratación con cargo al presupuesto**

Proceso contractual para la realización de la capacitación. El Ministerio de Justicia y del Derecho ha destinado doscientos treinta y un millones quinientos cincuenta y dos mil pesos (\$231.552.000) para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024.

- **Capacitaciones con alianza de la red Interinstitucional**

Para realizar las capacitaciones complementarias y ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad, la Coordinación de Gestión Humana se articulará con las ofertas que brindan otras instituciones públicas, como acompañamiento en el marco de la formación y capacitación a los servidores públicos. Se busca aprovechar la oferta de cursos, talleres, seminarios, diplomados de estas instituciones que ofrecen servicios de capacitación presencial o virtual de forma gratuita

- **Proyectos de Aprendizaje (PAE)**

El Aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.

- **Programa de Bilingüismo**

Se prevé fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos vinculados al MJD, mediante la alianza interinstitucional con la Caja de compensación familiar Colsubsidio, con el fin de continuar en la formación en el manejo del idioma inglés, por lo que, el Ministerio de Justicia y del Derecho durante el año 2024.

- **Capacitaciones Internas**

capacitaciones que se ejecutarán por parte de cada dependencia con cargo al presupuesto asignado a las mismas, de acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación PIC y el Procedimiento de Capacitación del MJD.

- **Capacitaciones internas eventuales**

eventos que se presentan de manera inesperada y no obedecen a una planeación previa, pero que requieren los servidores públicos para mejorar sus competencias laborales y/o comportamentales.

Las mismas pueden ser dictadas por los servidores o contratistas de la Entidad, para replicar los conocimientos adquiridos, así mismo el Grupo de Gestión Humana podrá requerir a los jefes de área capacitaciones relacionadas con las funciones y objetivos estratégicos del MJD, indicando la justificación del requerimiento de dicha actividad de capacitación.

- **Capacitaciones evaluación del desempeño laboral**

Se realizará la difusión y participación de la entidad en las capacitaciones programadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC dirigidas a Evaluados y Evaluadores, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la CNSC sobre el Sistema Tipo de EDL.

- **Inducción**

La inducción en el Ministerio de Justicia y del Derecho se desarrolla a través de la metodología E-Learning en la plataforma de Aulas Virtuales http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/a_login/ la cual se habilita de manera permanente y de acuerdo con la fecha de ingreso de los colaboradores de la Entidad. Una vez realizado el curso de inducción se evalúan los contenidos en ella. El servidor aprueba la inducción con el 100% de la evaluación y se expide el certificado de esta, la cual debe reposar en la historia laboral.

- **Reinducción**

La Reinducción en el Ministerio de Justicia y del Derecho se desarrolla a través de la metodología E-Learning en la plataforma de Aulas Virtuales http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/a_login/ y se evalúan los contenidos en ella. El servidor aprueba la Reinducción con el 100% de la evaluación y se expide el certificado de esta, la cual debe reposar en la historia laboral.

- **Formación de directivos públicos**

Se realiza según convocatorias de la ESAP, de conformidad con la ley 489 de 1998, o estatuto de la administración pública, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), es la encargada de la formación, capacitación, e inducción de la alta dirección del Estado y tendrá como referentes los siguientes enfoques de acuerdo a lo señalada en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación -PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Enfoque de Género
- Enfoque Territorial
- Enfoque en clave de revolución de la inteligencia.
- Enfoque sistémico de gobierno
- Enfoque en clave de la Pedagogía Crítica

3.7. Plan anual de vacantes y plan de previsión del recurso humano 2024.

Haciendo un análisis de las vacantes que se reportan, se evidencia que la planta permanente se encuentra provista en un 88,9% y cuenta con un porcentaje de vacancia de 11,1%, el cual se encuentra distribuido según vacancia temporal y definitiva.

3.7.1. Provisión definitiva de empleos vacantes de carrera administrativa.

Proceso de Selección No. 1535 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2. Con este Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se espera proveer un gran número de los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, disminuyendo sustancialmente el número de empleos con vinculación provisional.

El Ministerio de Justicia y del Derecho participa con 61 vacantes. 18 en la modalidad de concurso de ascenso y 43 en la modalidad de concurso abierto. A la fecha, se han desarrollado del concurso las siguientes etapas:

1. Convocatoria y divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
3. Verificación de requisitos mínimos, para las modalidades del proceso de selección Ascenso y Abierto.
4. Aplicación de Pruebas.

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.

Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.

Conmutador: +57 (601) 444 31 00

Línea gratuita: 01 8000 911170

www.minjusticia.gov.co

Se encuentran pendiente para la vigencia 2024 el desarrollo de la siguiente etapa:

5. Conformación de Listas de Elegibles.

3.7.2. Provisión transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa.

Con posterioridad al cierre de la última OPEC al Proceso de Selección No. 1535 de 2020 ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2, por renunciaciones regularmente aceptadas, se presentan veintiseis (26) nuevas vacantes definitivas, las cuales serán provistas mediante encargos y excepcionalmente con nombramiento provisional, una vez agotado el estudio de derechos preferenciales, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 y el procedimiento interno señalado en la Guía de Encargos.

3.8. Plan de acción de la política de integridad 2024

La corrupción en Colombia continúa como problema no sólo estructural, sino también sistémico que afecta de forma directa la institucionalidad y a la población vulnerando sus derechos fundamentales, como resultado de esta situación, es necesario mejorar las estrategias y persistir la lucha contra la corrupción, enfocado a proteger los recursos públicos y garantizar los derechos mínimos de la población menos favorecida.

Con el fin de continuar fortaleciendo la participación activa del sector privado en la lucha contra la corrupción y promover que sus acciones y actividades se realicen en el marco de la cultura de la legalidad, la Ley 2195 de 2022 en su artículo 9 determina la adopción de Programas de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) para las personas jurídicas sujetas a inspección, vigilancia y control, encaminado a prevenir los riesgos de corrupción y soborno transnacional. En este sentido en el sector público su aplicabilidad se pretende realizar a través de actividades como:

- Permitir sensibilizar y comprometer a la Alta Dirección con la profesionalización de la gestión integral de los riesgos asociados a corrupción y soborno al interior de las entidades.
- Proteger la gestión en la consecución de la misionalidad de las entidades.
- Facilitar la toma de decisiones más informadas por los Altos Directivos.
- Promover el diseño de controles más rigurosos y a la medida del negocio de la entidad e incluso a las de su sector y aliadas.
- Generar mayor posicionamiento como producto del compromiso con los más altos estándares nacionales e internacionales en lucha contra la corrupción.

Con la anterior introducción a continuación se presenta el plan de acción de la política de integridad del Ministerio de Justicia y del Derecho para la vigencia 2024.

ACCIÓN	2024											
	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	
Elaborar un autodiagnóstico del estado de los elementos de la política incluyendo valoraciones de la Oficina de Control Interno, planeación y demás												
Seguimiento a las estrategias de las acciones asociadas a la gestión de conflictos de intereses, Reporte de cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y del Decreto 830 de 2021												
Actualización de la política de integridad documentada del Ministerio de Justicia y del derecho												
Establecer indicadores de impacto en el proceso de seguimiento y evaluación de la implementación de la estrategia de integridad pública												
Creación y desarrollo de actividades lúdicas y de evaluación de conocimiento												
Promover la participación del equipo de gestión Integra en el despliegue de acciones y valores												
Diseñar y ejecutar acciones de mejora para la implementación del Código de integridad a través de la participación ciudadana												
En los procesos de selección, vinculación, contratación y evaluación de sus servidores y contratistas, la entidad verifica la incorporación de elementos de integridad pública												
Aplicación de mejora continua en cada acción ejecutada (evaluación y retroalimentación)												
Desarrollo de estrategias para articulación y seguimiento de los riesgos de corrupción												
Cuarta semana de gestión integra del sector justicia												

3.9. Enfoque Diferencial

El Plan de Gestión estratégica del Talento Humano, del Ministerio de Justicia y del Derecho, se mantiene comprometido con el bienestar del personal en condición de discapacidad, el rompimiento de barreras u obstáculos que impidan la realización de derechos del personal con Discapacidad. Por lo anterior, para la vigencia 2024 se realizarán actividades como:

- Generación de alerta para la vinculación laboral de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, para que además de tener plena garantía de sus derechos.
- Gestionar el cambio en aquellos procesos que por las condiciones socio laborales los requieren, dando prioridad además a aquellas personas en condiciones especiales. El Ministerio de Justicia y del Derecho velará por garantizar el Bienestar de sus servidores brindando condiciones laborales adecuadas que promuevan ambientes sanos, al igual que proporciona en lo posible calidad de vida a sus núcleos familiares.

Ministerio de Justicia y del Derecho

Sede principal: carrera. 9 No. 12C - 10 Bogotá D.C.
 Sede Chapinero y correspondencia: calle 53 No. 13-27 Bogotá D.C.
 Conmutador: +57 (601) 444 31 00
 Línea gratuita: 01 8000 911170
www.minjusticia.gov.co

- Fortalecer la sana convivencia que promocionará retos de paz y diálogo permanente, generando ambientes laborales productivos.
- Sensibilización de los procedimientos internos establecidos para el acoso sexual laboral, a efectos de propender un ambiente seguro e igualitario para las colaboradoras de la Entidad.
- Fortalecimiento de una cultura íntegra y el rechazo a la corrupción, a través de la SEMANA DE INTEGRIDAD DE SECTOR JUSTICIA, la cual, pretende concientizar a los servidores públicos de robustecer los valores de la integridad y la transparencia.
- El Ministerio de Justicia y del Derecho trabajará transversalmente de acuerdo con el plan nacional “Colombia Potencia Mundial de la vida”, para implementar ajustes institucionales, para recuperar la confianza entre los ciudadanos y las entidades públicas, para fortalecer el crecimiento inclusivo y de mayor bienestar.
- Articulación junto con la ciudadanía, para garantizar una información clara, fortalecer el rol de las veedurías ciudadanas y observatorios para el control social, así como el establecimiento de canales de denuncia y protección al denunciante.
- El Ministerio de Justicia y del Derecho seguirá fomentando la transformación social y garantizando la aplicación de las políticas de inclusión no solo a sus servidores, sino al resto de la población colombiana, como garantía de manera real y efectiva, la aplicación del principio de igualdad y no discriminación.
- La incorporación de estos enfoques (por ciclo vital o etario, sexo, género, etnia, orientación sexual, discapacidad, ubicación territorial, entre otros) como medidas de asistencia, de protección y de reparación que respondan a las necesidades e intereses de las personas en condiciones de vulnerabilidad, que requieren especial protección como la comunidad LGBTIQ, las comunidades étnicas, los niños, los adolescentes, la población víctima del conflicto armado y la población en condición de discapacidad.

3.10. Ejecución y seguimiento plan estratégico del talento humano

El seguimiento al cumplimiento de las metas y los indicadores del proceso de Gestión del Talento Humano se realiza a través de cada uno de los planes que forman parte integral de este documento, tales como: Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, Plan de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de trabajo de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Por otro lado, a través del FURAG (Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión) se verifica, mide y evalúa la gestión. Este instrumento se diligencia en las fechas previstas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán formular las acciones de mejoramiento correspondientes.

Indicador	Objetivo del indicador	Formula del indicador		Periodicidad
Impacto de la capacitación	Determinar acertadamente el beneficio obtenido por parte de los asistentes del proceso de formación y capacitación para la mejora en la gestión institucional	Número de evaluaciones con respuesta positiva hacia la aplicación del conocimiento aprendido a través del proceso de formación	Evaluaciones realizadas de los procesos de formación del PIC con inversión presupuestal y cuya calificación de satisfacción ha sido favorable	Semestral
% de participación y permanencia de las actividades incluidas en el PIC	Establecer la continuidad y acogida de las capacitaciones por parte de los beneficiarios Medir la deserción a las actividades de capacitación y determinar medidas preventivas al respecto	Número de certificados expedidos de procesos de formación programados en el PIC	Número de inscritos a las actividades de capacitación programadas en el PIC	Semestral
% de cumplimiento Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Determinar el logro y ejecución de las metas propuestas en la planeación de los programas del talento humano	Número de actividades ejecutadas registradas en el Plan SST durante el trimestre	Número de actividades programadas durante el trimestre registradas en el Plan SST	Trimestral
% de cumplimiento plan de bienestar, estímulos e incentivos	Determinar el logro y ejecución de las metas propuestas en la planeación de los programas del talento humano	Número de actividades ejecutadas registradas en el Plan de Bienestar durante el trimestre	Número de actividades programadas durante el trimestre registradas en el Plan de Bienestar	Trimestral
Medición de la satisfacción de las actividades adelantadas en el marco del plan de Bienestar, Estímulos e incentivos	Establecer el grado de satisfacción de las actividades adelantadas en el marco del plan de Bienestar, Estímulos e incentivos	Evaluaciones cuya calificación de satisfacción ha sido favorable en cada evento del plan de Bienestar, Estímulos e incentivos	Número de evaluaciones realizadas por evento del plan de Bienestar, Estímulos e incentivos	Trimestral
Medición de la satisfacción plan de acción de la política de integridad	Establecer el grado de satisfacción de las actividades adelantadas en el marco del plan de acción de la política de integridad	Evaluaciones cuya calificación de satisfacción ha sido favorable en cada evento del plan de acción de la política de integridad durante el trimestre	Número de evaluaciones realizadas por evento durante el trimestre registradas en el plan de acción de la política de integridad	Trimestral