

PLAN DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

2019



Versión susceptible a modificaciones.

CONTENIDO

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	5
COMPONENTES DEL PLAN.....	6
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC.....	7
OBJETIVO GENERAL	8
ALCANCE	8
MARCO NORMATIVO	8
INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN	8
LINEAMIENTOS GENERALES	9
ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN	9
INVERSIÓN	9
ACTIVIDADES PROGRAMADAS	10
PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	13
PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	13
OBJETIVOS:	14
CONTENIDO:	14
PRESENTACIÓN DEL PROYECTO	16
PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....	16
OBJETIVOS:	16
SISTEMA DE ESTÍMULOS	17
OBJETIVO GENERAL	17
ALCANCE	17
MARCO NORMATIVO	17
DIAGNÓSTICOS INTERNOS	17
METODOLOGÍA DE CONSTRUCCIÓN	17
ACTIVIDADES PROGRAMADAS	19
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A REALIZAR SIN COSTO	19
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A REALIZAR CON COSTO	20
INVERSIÓN	24
PRESENTACIÓN DEL PROYECTO	24
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	25
OBJETIVO GENERAL	26
ALCANCE	26
MARCO NORMATIVO	27

INFORME DE LA ACCIDENTALIDAD DEL 2016 DE LA ARL POSITIVA.....	27
OBJETIVO GENERAL	29
.....	29
RESULTADOS OBTENIDOS DURANTE EL 2016 GIMNASIO.....	29
BENEFICIOS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA EN EL GIMNASIO	29
.....	29
ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN.....	32
INVERSIÓN.....	32
PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

PDTH-MJD

PRESENTACIÓN

El actual Gobierno Nacional ha empezado a trazar los objetivos para construir un país con mayor justicia social en la que la defensa de los derechos de todos los ciudadanos tuviera prioridad y el Ministerio de Justicia y del Derecho como actor fundamental y garante de las políticas de defensa y seguridad jurídica y de acceso a la justicia, ha estimulado a través de estos últimos años la vocación de servicio de sus servidores públicos y su compromiso para lograr su propia transformación y la de su entorno laboral y familiar.

Es así como el Grupo de Gestión Humana ha decidido dar inicio a la construcción del Plan de Desarrollo del Talento Humano vigencia 2019, integrando el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar e Incentivos y el de Seguridad y Salud en el Trabajo, formulado a partir de los lineamientos que en estas materias ha establecido el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de continuar fortaleciendo los conocimientos, las habilidades y especialmente los valores que los servidores públicos requieren para liderar el cambio requerido para la construcción de la sociedad del posconflicto, a través de las actividades previstas para el 2019.

COMPONENTES DEL PLAN

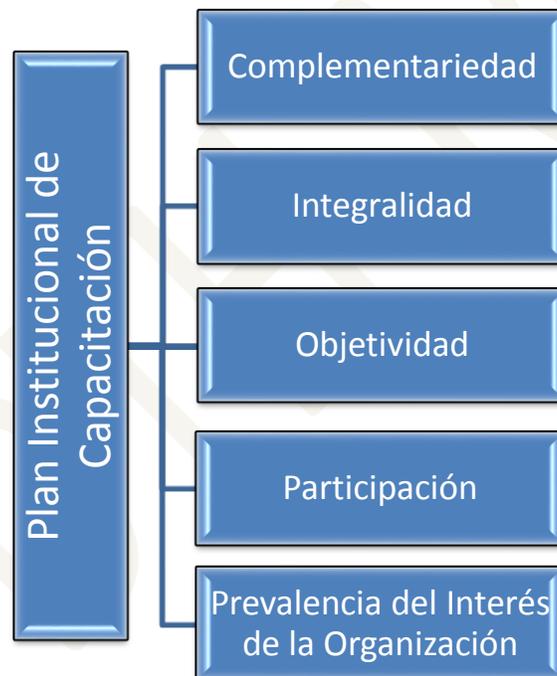
El Plan de Desarrollo Humano del Ministerio de Justicia y del Derecho para la vigencia 2019, comprende el Plan Institucional de Capacitación, el Sistema de Estímulos y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, integrados con un solo propósito: *Consolidar en el Ministerio de Justicia y del Derecho el compromiso de los servidores públicos y sus familias como actores principales en la promoción, respeto y protección de los derechos humanos y en la consolidación de un país en paz, afianzando comportamientos y actitudes fundamentados en valores como el respeto y la tolerancia para trascender su vida familiar y laboral.*



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Bajo el Decreto 1567 de 1998, se entiende el plan institucional de capacitación “*como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios*”.

Bajo este concepto, los enfoques tradicionales de capacitación y de formación a servidores públicos estarán dirigidos a potencializar el desarrollo de competencias a través de los principios rectores de la capacitación determinados por la Función Pública y buscando imprimir un mayor énfasis y valor en la capacidad y competencia humana para innovar y enfrentar el cambio.



El Plan Institucional de Capacitación, Formación y Entrenamiento del Ministerio de Justicia y del Derecho 2019 buscará desarrollar habilidades, actitudes y competencias laborales que propendan por cualificar al servidor público en una cultura organizacional de paz, eficiencia administrativa, optimización de recursos, desarrollo personal y colectivo en el marco de una ética del servicio público, esto trabajado desde los conceptos de: Valor de lo Públicos, Gobernanza para la Paz y Gestión del Conocimiento priorizados por el DAFP.

OBJETIVO GENERAL

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

ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los servidores públicos de todos los niveles del Ministerio de Justicia y del Derecho, vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales de acuerdo con las directrices proferidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la cual se orienta en materia de capacitación, formación y entrenamiento de los empleados públicos en el puesto de trabajo y la posibilidad de participar en la instrucción que debe impartirse a toda persona vinculada en la Entidad.

MARCO NORMATIVO

- Decreto No. 1083 de 2015, Título 9: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1227 de 2005- Título V: Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos
- Circular Externa DAFP N° 100-010, del 21 de noviembre de 2014, Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos..
- Ley 1567 de 1998: *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*

Y las que apliquen.

INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN

Resultados de encuesta de Clima Organizacional aplicada por el MJD- Grupo de Gestión Humana.

Formatos de diagnóstico enviados por Jefes de Dependencias.

Así mismo requerimientos de entes externos como Departamento Administrativo de la Función Pública, Secretaría de Transparencia, Departamento Nacional de Planeación, entre otros.

LINEAMIENTOS GENERALES

- 1.1.1 Misional: contenido temático relacionado directamente con los objetivos y funciones del Ministerio.
- 1.1.2 Eficiencia administrativa: Lucha contra la corrupción, transparencia y rendición de cuentas; optimización de los recursos públicos.
- 1.1.3 Capacitaciones transversales: Son capacitaciones programadas a lo largo del año en temas como Código Disciplinario Único, SIGOB, Evaluación de Desempeño, Servicio al Ciudadano, Ley de Transparencia, Ley de Acoso Laboral, Acuerdos de Gestión, SIGEP, entre otros.
- 1.1.4 Fortalecimiento de capacidades para la convivencia (Habilidades blandas): Necesarios para promover una cultura de paz: Diálogo, concertación, resolución positiva de conflictos, entre otros.

ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación se realizará a través de las siguientes estrategias:

- Capacitaciones sin costo con Multiplicadores Internos, ESAP, DAFP, SENA y otras entidades del Sector Administrativo.
- Apertura de procesos contractuales de acuerdo con la normatividad vigente en la materia, manual de contratación de la Entidad y los lineamientos de la Secretaría General.

Observación: Las fechas definidas en el cronograma del Plan de Desarrollo de Talento Humano, están sujetas a modificaciones.

INVERSIÓN

Para la vigencia 2019, el Ministerio de Justicia y del Derecho ha destinado \$40.000.000 para ejecutar las diferentes actividades que contribuyan al bienestar de los funcionarios y sus familias.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS

El objetivo del plan es fortalecer en los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, las habilidades y competencias que se traduzcan en eficiencia administrativa y en capacidad para la construcción de relaciones de confianza, inclusión y equidad a través de su participación activa en las actividades del Plan Institucional de Capacitación.

Durante la vigencia 2019 se continúan las actividades de formación bajo los siguientes ejes de capacitación, creación del valor público, gestión del conocimiento y gobernanza para la paz.

Por otro lado, temas como transparencia, atención al ciudadano, Modelo Integrado de Planeación, MECI y calidad estarán presentes a lo largo del año en curso acompañadas de capacitaciones transversales programadas bajo los PAE en temas como código disciplinario único, evaluación de desempeño - acuerdos de Gestión, ley de acoso laboral, , SIGEP, entre otros.

Para el año 2019 el Ministerio de Justicia y del Derecho invertirá el presupuesto de \$40.000.000 para Capacitación:

Cronograma Capacitación

En relación al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, toda acción dirigida a fomentar conocimientos y fortalecer el proceso de capacitación debe orientarse bajo el esquema de aprendizaje organizacional y aprendizaje en equipo.



ACTIVIDADES PROGRAMADAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2019

PRINCIPIOS ORIENTADORES PLAN NACIONAL DE DESARROLLO - PLAN ESTRATÉGICO MJD - LINEAMIENTOS FUNCIÓN PÚBLICA.	TEMATICAS	CAPACITADORES
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Participación ciudadana	Internos – Servicio al Ciudadano
	Gestión presupuestal	Internos - Planeación
	Gestión pública efectiva	Internos – Servicio al Ciudadano
	Vocación de servicio y atención a cliente externo	Internos- Servicio al Ciudadano
	Transparencia y acceso a la información pública	Internos- Información en Justicia
	Mecanismos de defensa de recursos públicos	Defensa Jurídica
	MIPG (Virtual)	Función Pública
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Modelo Integrado de planeación	DAFP (Virtual)
	Acoso laboral	Internos - Oficina Asesora de Planeación
	Redacción de textos	LICITACIÓN
	Escritura jurídica	Agencia de Defensa Jurídica del Estado
GOBERNANZA PARA LA PAZ	Gestión pública y desarrollo territorial	LICITACIÓN
	Políticas Públicas: Diseño, implementación y evaluación	LICITACIÓN
	Atención al Usuario desde el Enfoque Diferencial	Secretaria de Integración Social

OTROS	Acuerdos de gestión	Dirigido a jefes y directivos de cada dependencia - PAE- Gestión Humana
	Evaluación del desempeño	PAE- Gestión Humana
	Inducción y Reinducción	Grupo de Gestión Humana
	Ley 1761 Femicidio como delito autónomo (Rosa Elvira Cely)	Grupo de Gestión Humana
	Igualdad y Género (Oscar Quintana U.N)	Universidad Nacional de Colombia
	Bilingüismo	Berlitz

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los programas de inducción y de reinducción son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período, sin embargo, para el presente año el Ministerio de Justicia decidió llevar a cabo la implementación de una nueva herramienta virtual de inducción para fortalecer el desarrollo organizacional, elevar el trabajo individual y maximizar los recursos tecnológicos.

OBJETIVOS:

1. Familiarizar al nuevo funcionario con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
2. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
3. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
4. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.
5. Integrar procesos, sistemas, estructura organizacional y funcionarios desde la metodología virtual.
6. Maximizar el recurso tecnológico al interior del Ministerio de Justicia y del Derecho.

CONTENIDO:

El programa virtual de inducción del Ministerio de Justicia y del Derecho tendrá los siguientes contenidos por dependencias:

1. Estructura del Sector Justicia y del Derecho y del Ministerio de Justicia y del Derecho
2. Direccionamiento estratégico y Sistema Integrado de Gestión
3. Administración de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Roles de la Oficina de Control Interno
5. Derechos y deberes de los servidores públicos
6. Participación ciudadana, Servicio al Ciudadano y Ley de Transparencia
7. Seguridad Informática
8. Gestión de Correspondencia y Archivo documental
9. Imagen corporativa y protocolo

- La Oficina de Planeación dará a conocer la Estructura del Estado, del Sector Justicia y del Derecho, la Planeación Estratégica del Ministerio de Justicia y del Derecho, su Misión y Visión, Principios y Valores, Estructura-Organigrama Objetivos Institucionales. Así como el Sistema Integrado de Gestión, que incluye temas como los procesos y procedimientos, Manual de calidad, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorías de Calidad.
- La Oficina de Control Interno abordará sus roles y responsabilidades.
- El Grupo de Comunicaciones hablará sobre imagen corporativa, protocolos, página WEB, intranet
- La Oficina de Información en Justicia dará a conocer las políticas de transparencia, atención, productos y servicios al ciudadano.
- El Grupo de Control Disciplinario Interno: derechos y deberes de los servidores públicos y divulgación de la Ley 1010 de 2009 y Acoso Laboral.
- La Subdirección de Sistemas informará a los funcionarios acerca de la Política de Tecnologías de la Información, Sistemas de Información Institucional y seguridad informática.
- Por último las Organizaciones Sindicales y la Caja de Compensación tendrán un espacio para socializar sus servicios.

Para el 2019 tanto en el programa virtual de inducción y reinducción se dará cumplimiento a la circular 100.04 de 2018, donde se integrará el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG como marco de referencia para orientar la gestión institucional.

CRONOGRAMA:

Durante la vigencia 2019 el programa de Inducción, se realizará mes a mes según la vinculación de personal al Ministerio de Justicia y del Derecho, se asignará un usuario y contraseña y el funcionario o contratista contará con 15 días hábiles para el desarrollo del mismo.

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto del Plan Institucional de Capacitación será la Comisión de Personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, en sesión ordinaria, según lo estipulado en el artículo 2.2.18.8.1 del Decreto 1083 de 2015.

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes; el Ministerio de Justicia y del Derecho ha realizado procesos de reinducción en los años 2013, 2015, 2017 y para el 2019 se llevarán a cabo en los meses de mayo y octubre.

Para la vigencia 2019 se tienen proyectadas dos jornadas de trabajo en temas de reinducción para los meses de mayo y octubre

OBJETIVOS:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
4. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
5. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos



SISTEMA DE ESTÍMULOS

Sistema de Estímulos

Programas de Bienestar Social

Planes de Incentivos

OBJETIVO GENERAL

Consolidar y afianzar espacios en los que se fortalezca la identidad y el sentido de pertenencia, se promuevan hábitos de vida saludable, se logre la integración de los funcionarios con sus compañeros de trabajo y con su familia a través de actividades recreativas, de promoción y prevención de la salud, culturales y deportivas entre otras, con el propósito de mantener y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y de su núcleo familiar lo que se reflejará en comportamientos de respeto, tolerancia, compromiso y servicios de calidad al ciudadano.

ALCANCE

Los planes y programas del Sistema de Estímulos están dirigidos a los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos del Ministerio de Justicia y del Derecho y/o su núcleo familiar.

MARCO NORMATIVO

Decreto 1083 de 2014, Título 10

DIAGNÓSTICOS INTERNOS

Resultados de intervención de clima laboral 2018.

METODOLOGÍA DE CONSTRUCCIÓN

De acuerdo con la normatividad vigente del Sistema de Estímulos y los resultados de los diagnósticos internos efectuados por los Organismos de Seguridad y Previsión Social, se estructura el Sistema de Estímulos para la entidad, así:

Programas de Bienestar Social: actividades dirigidas a la calidad de vida laboral y Protección y Servicios Sociales.

Plan de Incentivos: actividades dirigidas al reconocimiento de los mejores servidores públicos de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y los Mejores Equipos de Trabajo.

Tanto los Programas de Bienestar Social como el Plan de Incentivos son procesos permanentes con el fin de re-crear, mantener y fortalecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de la calidad de vida en su entorno familiar y laboral, así mismo permiten afianzar la identidad, satisfacción y sentido de pertenencia con el propósito de prestar un servicio de calidad y calidez humana a nuestros usuarios.

Anualmente el Ministro de Justicia y del Derecho adopta el Plan de Incentivos del Ministerio de Justicia y del Derecho para la vigencia, con el propósito de reconocer y premiar el desempeño laboral en el nivel

sobresaliente, fundamentado en los resultados obtenidos a partir de la evaluación del desempeño laboral.

Con la expedición de esta resolución se reconocerá y premiará al mejor funcionario de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo.

Para reconocer y premiar el desempeño laboral en niveles sobresalientes podrán otorgarse incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales se determinan en el presente Plan de Incentivos.

Así mismo, mediante esta resolución se otorgan estímulos a través de ayudas económicas para educación a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que hayan obtenido evaluación de desempeño laboral o calificación sobresaliente y que cumplan los requisitos definidos en la resolución expedida anualmente.

ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN

Los planes, programas y actividades del Sistema de Estímulos, se desarrollarán con la intervención activa de los Organismos de Seguridad y Previsión Social.

Cada una de las actividades diseñadas para el desarrollo de los Programas de Bienestar Social durante la vigencia 2019, se han estructurado con el propósito de continuar fortaleciendo los valores institucionales y promoviendo la sana convivencia, las relaciones interpersonales armónicas y respetuosas, el sentido de pertenencia y en general un ambiente y clima laboral sano. La participación de las familias de los funcionarios en algunas de las actividades, estimula en ellos comportamientos de

respeto por la familia, por el uso adecuado de los recursos, por la entidad donde laboran sus padres, el medio ambiente, entre otros.

El Programa de Bienestar Social busca la participación activa de los funcionarios y sus familias en un ambiente de sana competencia y armonía que les permita fortalecer su compromiso con la entidad y que le ayude a satisfacer sus necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS

Las actividades fueron programadas obedeciendo criterios de equidad, eficiencia, mayor cubrimiento institucional

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A REALIZAR SIN COSTO

Población	Actividades
Funcionarios	Eucaristía
	Día de la Mujer
	Día de la Secretaria
	Día del Niño
	Día del Conductor
	Acondicionamiento Físico (Diario)
	Ferías de Servicios: Financieros, educativos, de salud, de vivienda, taller de manualidades y productos elaborados por funcionarios o sus familiares.
Familias	Novenas Navideñas

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A REALIZAR CON COSTO

Población	Actividades
Funcionarios	Día Servidor Público
	Jornada para Pre pensionados
	Jornada de Fortalecimiento Institucional
Familia - Hijos	Actividad para la Familia
	Talleres de Manualidades
	Vacaciones recreativas: 5-16 años

SECRETARIA GENERAL - GRUPO GESTIÓN HUMANA
ACTIVIDADES PROPUESTAS
COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL, CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

No.	POBLACIÓN	ACTIVIDADES	EJECUCIÓN	FECHA PREVISTA																																																			
				ENE				FEB				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGO				SEPT				OCT				NOV				DIC							
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
2	TODOS	Eucaristía	Ministerio																																																				
3		Día de la Mujer	MJD-COLS UBSI DIO																																																				
5		Día de la Secretaria	MJD-COLS UBSI DIO																																																				
6		Día del Niño	MJD-COLS UBSI DIO																																																				
8		Día del Servidor Público	MJD-COLS UBSI DIO																																																				
10		Día del conductor -	MJD-COLS UBSI DIO																																																				
11		Jornada para Prepensio nados	CONT RATO																																																				
14		Jornada Fortalecimi ento Institucional	CONT RATO																																																				
			SEMANA		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4							

Adicionalmente, el artículo 2.210.7 del Decreto 1083 de 2015, establece que con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar la Medición del clima laboral, por lo menos cada dos años.

El Ministerio de Justicia y del Derecho realizó la intervención en clima laboral durante la vigencia 2018 y sus resultados fueron considerados para la construcción del Plan de Desarrollo de Talento Humano 2019.

Observaciones: Las fechas definidas en el cronograma del Plan de Desarrollo de Talento Humano, están sujetas a modificaciones.

INVERSIÓN

El presupuesto destinado para desarrollar el Sistema de Estímulos durante la vigencia 2018 es:

Sistema de estímulos y plan de incentivos	36.000.000
Total	36.000.000

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto del Sistema de Estímulos fue presentado al Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos del Ministerio de Justicia y del Derecho, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0223 del 23 de marzo de 2012.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El **Ministerio de Justicia y del Derecho** está comprometido en la aplicación de los Decretos No. 1072 del 26 de mayo de 2015 y No. 52 del 12 de enero de 2017, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el cual definió las directrices y tiempo de transición para los empleadores públicos, con el fin de implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con cobertura sobre los trabajadores dependientes y contratistas.

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a implementar en el Ministerio de Justicia y del Derecho debe ser el producto de un proceso lógico y por etapas de acuerdo con el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) y debe estar fundamentado en el cumplimiento de las obligaciones legales, la promoción de la salud, la prevención de los riesgos laborales y la mejora continua del sistema, para lo cual se deberá seguir las fases de implementación.



Ilustración No. 1 Fases de la Implementación del SG-SST

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe incluir los siguientes elementos principales:

- Planeación estratégica en seguridad y salud en el trabajo
- Estructura y organización de la seguridad y salud en el trabajo
- Planificación y ejecución del sistema
- Auditoría y revisión de la alta dirección
- Aplicación de las acciones de mejora

Lo anterior con el objetivo de reconocer, evaluar, controlar y prevenir los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en la población de trabajadores de la Entidad.

El Ministerio de Justicia y del Derecho a través del equipo de la Secretaría General se compromete a destinar los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos requeridos para la planeación, ejecución, evaluación y mejora sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo durante la vigencia 2019.

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Documentar, establecer, hacer el seguimiento y mejorar continuamente el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Justicia y del Derecho, de acuerdo con lo establecido en la normativa relacionada.
- Actualizar la identificación de peligros y evaluar los riesgos para establecer los sistemas, planes, programas y controles requeridos para la prevención de lesiones y enfermedades causadas con ocasión del trabajo.
- Capacitar en seguridad y salud a los miembros de la Entidad de acuerdo con su responsabilidad.
- Cumplir la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.



ALCANCE

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe tener cobertura sobre todos los trabajadores (funcionarios y contratistas) del Ministerio de Justicia y del Derecho.

MARCO NORMATIVO

Decreto 52 de 2017: por medio del cual se modifica la transición en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 1072 de 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Ley 1523 de 2012: por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.

Ley 1562 de 2012: por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Resolución 1401 de 2007: por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 776 de 2002: por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1295 de 1994: por la cual se reglamenta la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 100 de 1993: por el cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1016 de 1989: por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Resolución 2400 de 1979: por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

INFORME DE LA ACCIDENTALIDAD DEL 2018 DE LA ARL POSITIVA

Durante el año 2016 se reportaron 15 accidentes de trabajo al Sistema de Información de la A.R.L. Positiva. A continuación se puede observar la ocurrencia mensual durante los años 2014 (25 accidentes), 2015 (13 accidentes) y 2016 (15 accidentes), lo cual indica un aumento de dos accidentes de trabajo en comparación con la accidentalidad observada en el 2015, los meses con más accidentes reportados son: octubre (4), septiembre (3), marzo (2), junio (2) y julio (2).

FORTALECIMIENTO HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES GIMNASIO

El Ministerio de Justicia y del Derecho se ha propuesto para el 2019 establecer y consolidar el sistema de vigilancia epidemiológica en riesgos biomecánicos dirigido a disminuir las dinámicas sedentarias de los funcionarios con un nivel mayor de exposición a desórdenes musculo esqueléticos, mediante el fomento de la cultura de responsabilidad individual en salud.

Durante el desarrollo de las diferentes actividades físicas que se han implementado en el gimnasio desde su puesta en marcha en el año 2015, se ha logrado percibir un aumento en la asistencia de los funcionarios inscritos, no obstante, sigue siendo representativo el número de trabajadores que por diversos motivos no asumen la responsabilidad de involucrarse en actividades físicas dirigidas a minimizar dolencias relacionadas con desórdenes musculo esqueléticos, alimenticios y control del estrés, debido a esto la Secretaria General y el Grupo de Gestión Humana se han propuesto identificar y trabajar con los siguientes grupos:

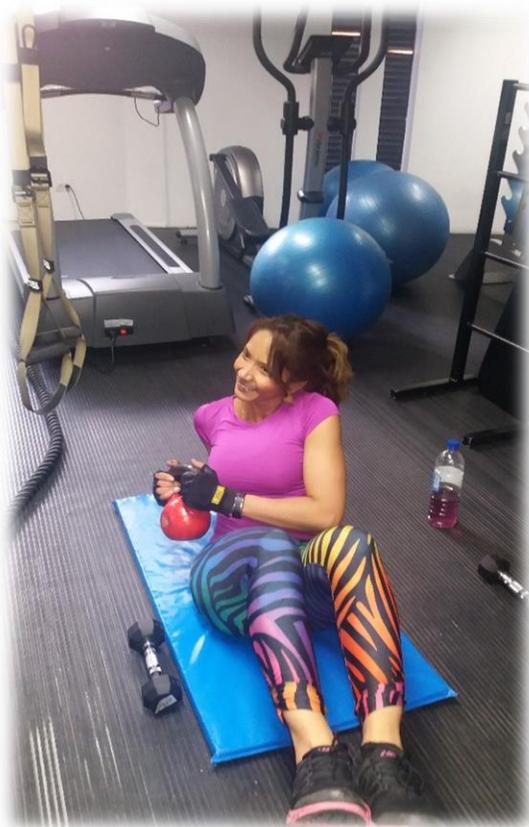
- Personas con obesidad y sobrepeso
- Trabajadores con diabetes
- Funcionarios con hipertensión arterial
- Personas con desórdenes musculo esqueléticos - dolor lumbar inespecífico, enfermedad discal y miembros superiores
- Funcionarios que requieren acondicionamiento deportivo.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta estas necesidades, se ha dispuesto el gimnasio del Ministerio de Justicia y del Derecho para brindar a todos los trabajadores de la Entidad un escenario adecuado para realizar prácticas deportivas dirigidas por profesionales especializados en el área de la salud; Wilson Campos (Licenciado en Educación Física, Recreación y Deporte) y un profesional el Fisioterapia proporcionado por la Caja de compensación familiar Colsubsidio.



OBJETIVO GENERAL

Mejorar las condiciones de salud, bienestar y desempeño laboral de los trabajadores de la Entidad, mediante la promoción de hábitos de vida saludables, la disminución y eliminación de las dolencias biomecánicas



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir y disminuir las enfermedades osteomusculares que son en su mayoría producto de las actividades laborales con demanda física media o alta, realizadas por la población trabajadora del Ministerio.
- Mejorar la calidad de vida de los funcionarios con la práctica de hábitos de vida saludables y ejercicios que desarrollen y fortalezcan la flexibilidad, fuerza, tonicidad muscular, conciencia corporal y acondicionamiento físico.
- Apoyar la realización de los ejercicios (pausas activas) con el fin de aliviar tensiones laborales por malas posturas o por la rutina laboral disminuyendo la pesadez corporal, fatiga muscular, incomodidad, angustia o sobreexcitación psíquica en los trabajadores de la Entidad.
- Sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de mantener un régimen alimenticio saludable como complemento de las rutinas físicas y el cuidado general de la salud

BENEFICIOS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA EN EL GIMNASIO

El Ministerio de Justicia y del Derecho tiene la firme intención de continuar apoyando y destinando los recursos necesarios para promover el uso del gimnasio. Este espacio está destinado para el uso rutinario de los funcionarios interesados, en el cual se han dispuesto de los equipos y el personal idóneo para realizar de forma regular y sistemática distintos tipos de actividades físicas, para fortalecer el carácter, disciplina y en general, la calidad de vida de los asistentes. Es importante recalcar que los principales beneficios de los asistentes al gimnasio son:

- Regular la presión arterial.

- Mantener el peso corporal.
- Aumentar el tono y la fuerza muscular.
- Aumentar la autoestima.
- Disminuir la tensión y estrés.
- Aumentar la circulación sanguínea.
- Mejorar la postura corporal.
- Mejorar la capacidad de concentración
- Promover la integración social.
- Mejorar las relaciones laborales.
- Mejorar el estado general de salud.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS SG-SST VIGENCIA 2019

El proceso de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Justicia y del Derecho deberá conllevar al establecimiento y la puesta en marcha de planes, programas y actividades que modificaran las políticas, prácticas y condiciones laborales que ejecutadas en su conjunto permitan controlar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la Entidad.

A continuación se presenta un listado de las etapas y actividades en la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Justicia y del Derecho:



Esquema 1 Etapas de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Etapa	Actividad
Diagnóstico inicial	Realizar el diagnóstico inicial del SG-SST
Planeación del Sistema	Planeación del SG-SST y elaborar plan de trabajo anual del SG-SST
	Establecer la política del SG-SST
	Establecer los objetivos del SG-SST
	Asignar y comunicar las responsabilidades del SG-SST
	Identificar requisitos normativos aplicables
Implementación del Sistema	Caracterización de procesos
	Elaborar y aprobar la documentación del SG-SST
	Identificar peligros, valorar y determinar control de riesgo
	Establecer y aplicar el Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo
	Establecer y aplicar el Programas de Vigilancia Epidemiológica
	Establecer y aplicar el Subprograma de Higiene Industrial
	Establecer y aplicar el Subprograma de Seguridad Industrial
	Elaboración y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
	Elaborar y aplicar el Planes de prevención y atención de Emergencia
	Elaborar y aprobar procedimiento investigación de los accidentes del SG-SST
Conformar y gestionar los comités del SG-SST	
Auditoria interna	Planear y ejecutar Auditoría Interna al SG-SST
Revisión Alta Dirección	Realizar la revisión por la Alta Dirección
Mejora del sistema	Aplicar las acciones preventivas y correctivas del SG-SST
	Aplicar las acciones de mejora del SG-SST

ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN

La estrategia para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Justicia y del Derecho se ajustará de acuerdo con el cronograma de actividades 2018 (Ver Anexo), el cual es diseñado y establecido de común acuerdo con los actores involucrados (Ministerio de Justicia y del Derecho y ARL Positiva).

La mayoría de los elementos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Justicia y del Derecho deben ser revisados, actualizados y documentados de acuerdo con los cambios debido al traslado de sede al Edificio en la Calle 53 No.13-27.

El plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo del año 2017 fue presentado al Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo -COPASST-, en la sección del 17 de febrero de 2017, el comité avalo dicho plan de trabajo.

Observaciones: Las fechas definidas en el cronograma de actividades programadas en coordinación con la ARL Positiva y las actividades de mantenimiento y seguimiento propias del Ministerio de Justicia y del Derecho, están sujetas a modificaciones.

INVERSIÓN

El presupuesto destinado para la vigencia 2019 es:

Destinación	Cantidad	
Realización de exámenes médico ocupacionales: preocupacionales, periódicos y de egreso	\$18.373.000	Ministerio de Justicia y del Derecho
Presupuesto destinado por la ARL Positiva (Reinversión para prevención)	\$Pendiente	ARL Positiva
Presupuesto para la adquisición de elementos de protección, dotaciones de emergencias y elementos ergonómicos de la vigencia 2019- Señalización.	\$15.000.000	Ministerio de Justicia y del Derecho

Aprobado por:

GLORIA MARIA BORRERO RESTREPO
Ministra de Justicia y del Derecho

XIMENA POVEDA BERNAL
Secretaria General

LELIS FRANCISCO FORERO SANCHEZ
Coordinador Grupo Gestión Humana

Elaboró: GGH