

Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, que se encuentra integrado por los planes de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Vacantes, Previsión de recurso humano e Integridad.

EL MINISTRO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

En ejercicio de sus facultades legales conferidas, en especial las establecidas en el artículo 208 de la Constitución Política, el artículo 61 de la ley 489 de 1998, numeral 3 del artículo 6 del Decreto 1427 del 2017 modificado por el artículo 2 del Decreto 1017 de 2023 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 dispone que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, son la estructura básica de los recursos humanos en la administración pública, así mismo señala que dentro de sus funciones específicas se encuentra la elaboración de los planes estratégicos de talento humano.

Que el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, deben elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, determina que: "los programas de bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 señala que: "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios."

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."

[Firma]

Que el artículo 54 de la Constitución Política consagra "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)"

Que los artículos 37 y 38 del de la Ley 1952 de 2019 por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, establece como derecho "3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones" y como deber "42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función"

Que en el artículo 16 de la Resolución 312 de 2019 de Ministerio de Trabajo "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo", establece dentro de los estándares mínimos para empresas de más de cincuenta trabajadores que los empleadores deben diseñar y definir un plan anual de trabajo para el cumplimiento del sistema de gestión de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, dispone que las políticas de desarrollo administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominan políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenden, entre otras, la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades del estado en aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión deben integrar los planes institucionales y estratégicos, en la página web, dentro de los cuales se encuentran el Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que la Circular Externa 100- 001-2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP establece que a más tardar el 31 de enero de 2025 se debe publicar el Plan Estratégico de Talento Humano el cual tiene como propósito establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa, por lo que cada entidad pública, en el marco de sus competencias, recursos disponibles, contexto y prioridades, deberá dar aplicación a lo dispuesto en el Plan, con el fin de cubrir todos los aspectos del ciclo de vida de los servidores públicos.

Que con el fin de establecer actividades acordes con las necesidades de la entidad y de los servidores públicos, para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, se tuvo en cuenta lo siguiente:

1. Lineamientos y ejes temáticos para la construcción de los planes de talento humano, establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Planeación estratégica del Ministerio de Justicia y del Derecho para el 2026 (Misión, Visión, Objetivos estratégicos).
3. Resultados FURAG 2024 e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, específicamente la dimensión de Talento Humano y sus políticas Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad.
4. Caracterización de los servidores vinculados a planta con corte 31 de diciembre de 2025.
5. Resultados encuesta diagnóstica Planes Institucionales de Bienestar y Capacitación 2026 y encuesta de Clima laboral 2024.(bianual).

0289



6. Análisis de los seguimientos a los riesgos que impactan directamente la gestión del talento humano.

7. Lineamientos incluidos en la política de Integridad y su articulación con el programa de Transparencia y Ética de lo Público.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 está integrado por los siguientes planes: i) Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión del Recurso Humano, ii) Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos iii) Plan Institucional de capacitación, iv) Plan de Seguridad y Salud en el trabajo y v) Plan de Integridad.

Que el Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General el 29 de enero de 2026 presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, el cual, fue aprobado por los miembros del Comité.

Qué en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano en el Ministerio de Justicia y del Derecho 2026, integrado por los planes de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Vacantes, Previsión de recurso humano e Integridad, el cual está orientado a establecer la gestión del talento humano, con metas claras hacia la consecución del logro de las rutas de valor concebidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos.

ARTÍCULO SEGUNDO. – El Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General coordinará las acciones tendientes a publicar la presente resolución en la página web de la entidad, para su respectivo cumplimiento.

ARTÍCULO TERCERO. – La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

20 FEB 2026

JORGE IVÁN CUERVO RESTREPO

Elaboró: Yuli Marcela Pardo Perilla, Profesional -GGH
Revisó: Eriy Patricia García Velandia – Contratista Secretaría General
Edgar Hernando Suárez Vega Abogado SG

Linda Suárez Villamizar, Coordinadora GGH
Cecilia Calderón Jiménez-Asesora Despacho Ministro de Justicia y del Derecho

Aprobó: Luz Yolima Herrera Martínez - Secretaria General

