



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

“POTENCIANDO LA
VIDA A TRAVÉS DE LA JUSTICIA”



2023 - 2024



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. CONTEXTUALIZANDO EL PLAN ESTRATÉGICO EN EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO.	4
2. DIÁGNOSTICO ORGANIZACIONAL	8
2.1. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO	8
2.2. RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2022	10
2.3. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO	11
2.3.1. Comparativo - resultados MIPG dos últimos años	11
2.3.2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Dimensión De Talento Humano	12
2.3.3. Acciones que se deben fortalecer según los resultados del IDI 2021 y las recomendaciones del DAFP.	12
2.3.4. Política de Integridad de Minjusticia	14
2.4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL MINISTERIO.....	14
2.5. DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR PARA ACTIVIDADES DEL 2023.	15
2.6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023.	16
2.7. PRIORIZACIÓN ACCIONES SEGÚN RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	17
3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023.	18
3.1. Marco normativo.....	18
3.2. Objetivo	19
3.3. Estrategias	19
3.3.1. Estrategia 1: Creciendo Potencialmente En Justicia	19
3.3.2. Estrategia 2: El Ministerio de Justicia y del Derecho sirve con respeto y equidad.	21
3.3.3. Estrategia 3: Fortaleciéndome en lo que soy para darte lo mejor.	25
3.4. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	27
3.5. PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	27
3.6. PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL.....	28
3.7. PLAN ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	31





3.7.1. Provisión definitiva de empleos vacantes de carrera administrativa vigencia 2023.....	32
3.7.2. Provisión transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa vigencia 2023.	32
3.8. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	32



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.

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.

Transversalmente se fortalecerá la sana convivencia que promocionará retos de paz y diálogo permanente, generando ambientes laborales productivos que den cuenta que la paz inicia a partir de cada colombiano.

Además, y desde el sentir, se promoverá como catalizador el *“Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía”*, para lo cual, se trabajará con servidores públicos comprometidos con la lucha contra la corrupción, la mejora de la eficiencia institucional en busca de un estado abierto y con una hoja de ruta hacia la innovación pública.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se proyecta para dos años, con el objeto de contar con metas claras y definidas que regulen los planes y programas que le integran y que den norte 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, a favor del bienestar integral de los(as) servidores(as)



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

Por medio de la Ley 1444 de 2011 se escinden unos Ministerios y se crea el Ministerio de Justicia y del Derecho. El 11 de agosto de 2011, el presidente de la República, firmó el Decreto 2897 por medio del cual determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones para la Entidad y mediante la Ley 1427 de 2017 se modificó la estructura orgánica y se determinaron las funciones de las dependencias.

A continuación, se describe la Misión, Visión y Objetivos Específicos aprobados para la entidad, y se presenta el organigrama, mapa de procesos y los valores con las últimas actualizaciones realizadas, teniendo en cuenta la planeación institucional y dinámica del Ministerio:

Misión

Formular la política pública que asegure el acceso a la justicia y lidere la reducción del problema de las drogas y del delito, para que, en el marco del Estado Social de Derecho, provea una justicia pronta, eficiente y cercana al ciudadano.

Visión

El Ministerio de Justicia y del Derecho se proyecta para 2028 como la institución líder en la transformación del sistema de justicia, con gente comprometida y feliz que utiliza herramientas adecuadas.

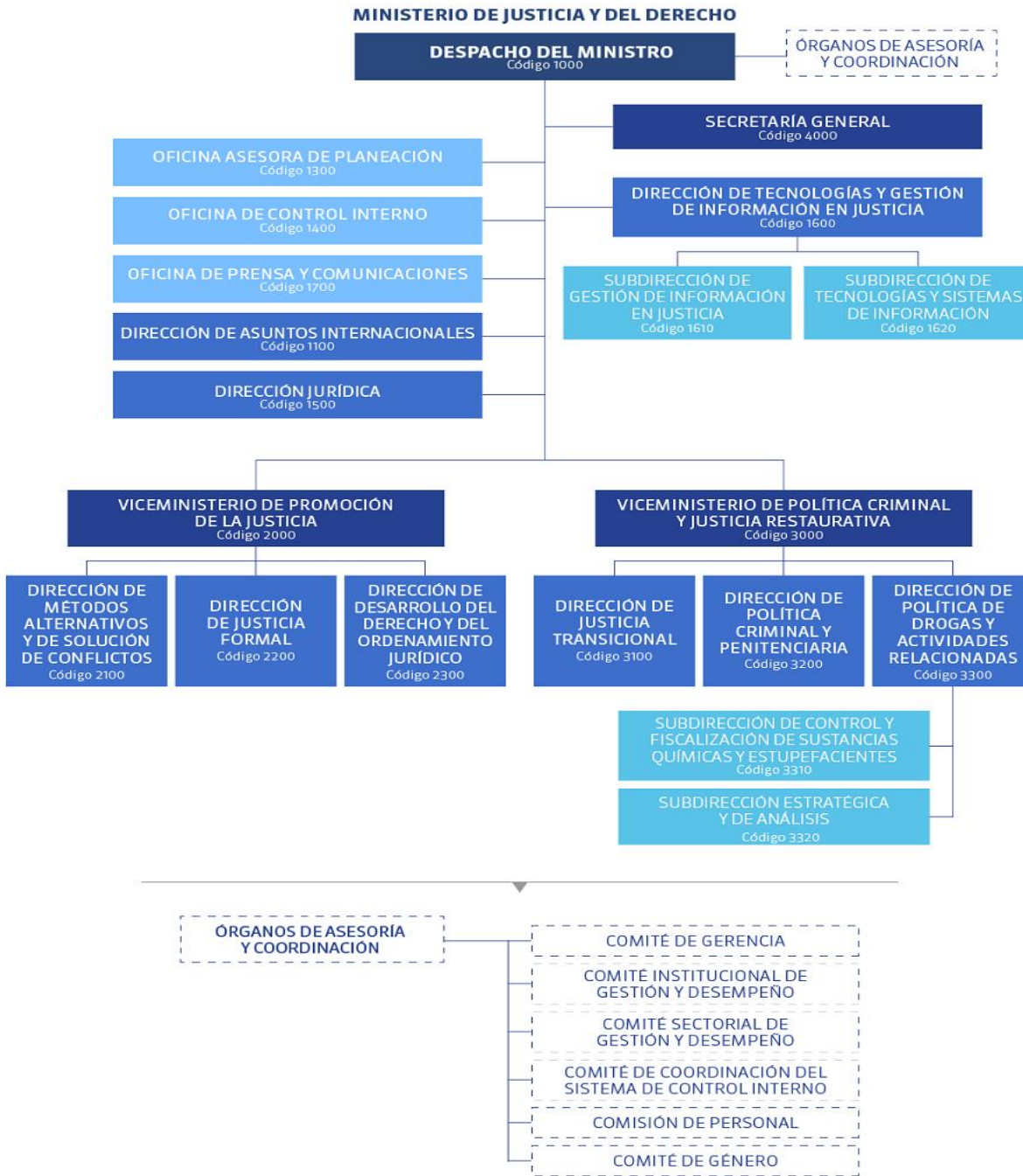
Objetivos Estratégicos



Gráfica N°1: Obetivos Ministerio - Fuente: OAP



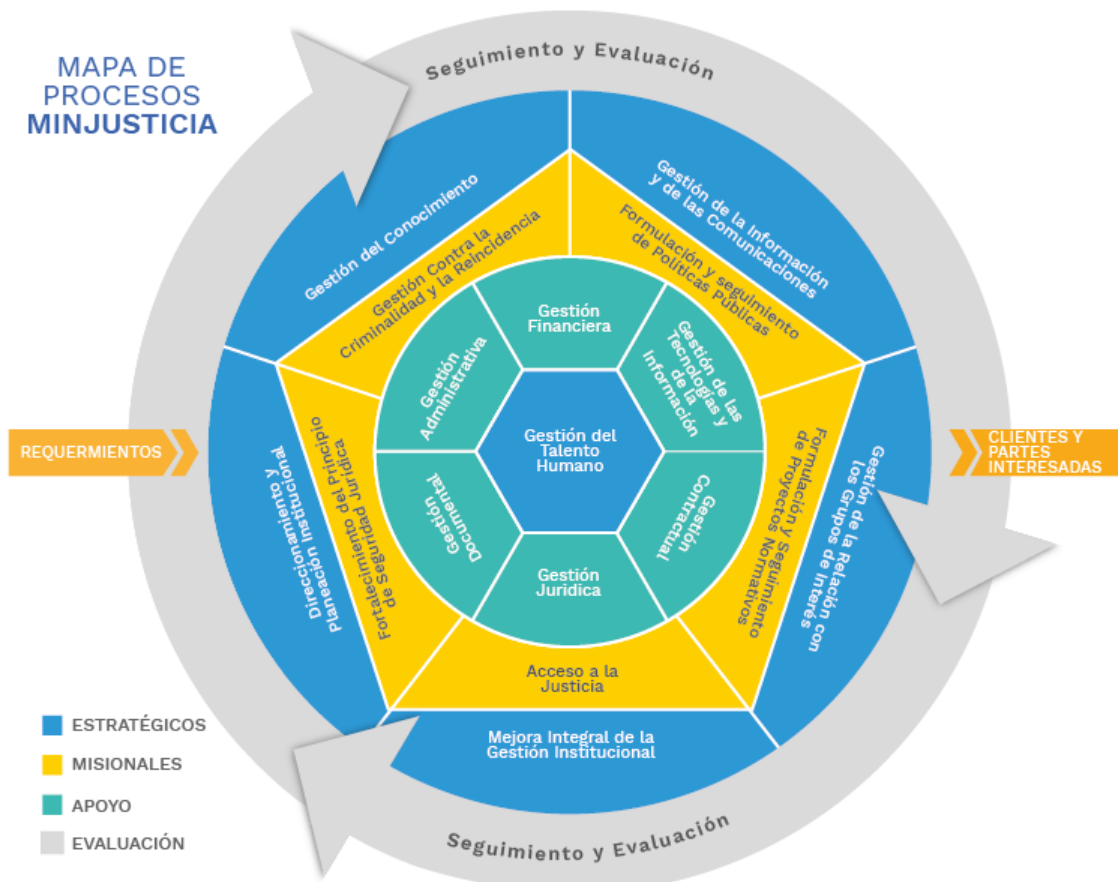
Organigrama:



Gráfica N°2: Organigrama
 Fuente: <https://www.minjusticia.gov.co/ministerio-co/organigrama>

Calle 53 No. 13 – 27
 Bogotá, Colombia
 PBX (57) (601) 4443100
 Código postal 111711
www.minjusticia.gov.co

Mapa por procesos:



Gráfica N°3 Mapa de procesos - Fuente: <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/SIG/Paginas/mapa-de-procesos.aspx>

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 del Ministerio de Justicia y del Derecho:

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 24 de enero de 2023, la planta tiene la siguiente distribución:

Por género:

171 son mujeres y el 130 son hombres.



Por edad:

Mayor de 60 años: 29 personas.
Entre 51 y 60 años: 84 personas.
De 41 a 50 años: 87 personas.
De 31 a 40 años: 79 personas.
Entre 24 y 30 años: 22 personas.

“El 33% son menores de 40 años”.

PLANTA DE PERSONAL MJD POR NATURALEZA DEL EMPLEO

TIPO	CANTIDAD
Libre nombramiento y remoción	83
Carrera administrativa	271
Total Empleos	354

Fuente: Base de datos Grupo de Gestión Humana, corte 31 de diciembre 2022



Esta planta de personal según nivel jerárquico y empleos provistos y vacantes se encontraba a 31 de diciembre de 2022, así:

DISTRIBUCION PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL Y TIPO

- Corte a 31 de diciembre de 2022 -

NIVEL	LNR		CARRERA			TOTAL
	Provisto (*)	Vacante	Provisto		Vacante	
			Carrera	Provisional		
Directivo	19	0	0	0	0	19
Asesor	28	0	2	0	0	30
Profesional	7	2	140	31	35	215
Técnico	4	0	17	1	3	25
Asistencial	23	0	21	7	14	65
TOTAL	81	2	180	39	52	354

() Cinco (5) empleos LNR se encuentran provistos con funcionarios de carrera mediante comisión para desempeñar un cargo LNR*



2.2. RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL 2022

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:

- 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.
- 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).
- 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.
- 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.
- Desarrollar el talento, el compromiso y la motivación de forma continua, mediante estrategia motivacionales de interacción y fomento de la cultura organizacional.
- 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.
- 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.

Las acciones que se lleven a cabo serán integradas a los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar laboral, y Capacitación así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en la entidad.



2.3. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

2.3.1. Comparativo - resultados MIPG dos últimos años

A continuación se detalla los resultados publicados por el Departamento Administrativo de Función Pública respecto al Índice de Desempeño Institucional, específicamente para la Dimensión del Talento Humano en el Ministerio.

Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano – Minjusticia.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR						
	2020	2021				
	2020	2021				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	93	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90	92
				- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91	93
				- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	90	93
				- Ruta para generar innovación con pasión	95	95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	88	91	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	87	92
				- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88	91
				- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	92	94
				- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	87	88
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	88	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	89	88
				- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85	88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	94	94	RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	92	93
				- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95	96
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	86	91	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86	91

Tabla No 1 - Rutas de creación de valor MIPG
 fuente: GGH. MATRIZ GETH



2.3.2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Dimensión De Talento Humano



Considerando el impacto que tienen las acciones dirigidas al Talento Humano en toda la planeación y desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Institucional se tendrán en cuenta el análisis de información y resultados de las medidas de percepción de algunas de sus políticas:

Grafica N°4 Fuente : Base De Datos Planta De Personal Del Ministerio

Índice de las políticas de Gestión y Desempeño del Ministerio de Justicia y del Derecho- Dimensión de Talento Humano.

Índice - Política	2018	2019	2020	2021
POL01: Gestión de Talento Humano	86.7	88.9	78.9	89.1
POL02: Integridad	78.1	71.4	80.6	87.5
POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	82.5	83.6	96.8	98.6
POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública	75.9	80.5	97.2	96.5
POL:15 Gestión del Conocimiento	75.8	76.4	77.1	87.4

TABLA No 2 -Índice de las políticas de Gestión y Desempeño del Ministerio de Justicia y del Derecho Fuente: Resultados medición de desempeño institucional -MIPG Comparativos

2.3.3. Acciones que se deben fortalecer según los resultados del IDI 2021 y las recomendaciones del DAFP.

- Desarrollar la promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre 18 y 28 años y género)



- Elaborar un diagnóstico de la accesibilidad y el análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
- Avanzar en la caracterización de todos sus servidores respecto a la información registrada en el formato único de hoja de vida de Función Pública.
- Adelantar la contratación de un operador externo con el objeto de construir de manera integral el diagnóstico y propuesta de rediseño institucional, atendiendo de forma prioritaria las necesidades de las áreas de Atención al Ciudadano, Control Disciplinario y las nuevas obligaciones frente a consultorios jurídicos y comisarías de familia.
- Verificar el desarrollo del procedimiento P-TH-01 Ingreso y retiro de funcionarios V7, para seleccionar a los gerentes públicos y/o los empleos de libre nombramiento y remoción, velando por la meritocracia.
- Gestionar el ingreso a la plataforma virtual de inducción para los servidores nuevos, con el fin de generar el conocimiento una vez toman posesión y habilitan su correo institucional.
- Consolidar los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa de tres (3) dependencias; así como los acuerdos de gestión de los directivos de las mismas dependencias a fin de comparar los resultados presentados con la auditoria de Control Interno y el Plan de Acción.
- Generar espacio en la intranet de la entidad, con el fin de permitir reinducción de manera virtual según los tiempos establecidos por la norma.
- Implementar las estrategias de salario emocional para promover el bienestar de los servidores públicos.
- La entidad debe medir la eficacia del protocolo respecto a las acciones de prevención de casos de acoso laboral y sexual.
- Mantener y fortalecer las estrategias de apropiación de la política de integridad por parte del Ministerio de Justicia y del Derecho.



2.3.4. Política de Integridad de Minjusticia

De acuerdo con lo establecido en el informe de diagnóstico perceptual de integridad del Ministerio de Justicia y del Derecho de la vigencia 2022, en dónde participaron 238 colaboradores, se concluye que necesario fortalecer los procesos de gestión en temas de:

1. Capacitación de la normatividad en materia disciplinaria.
2. Uso de viáticos y recursos públicos.
3. Promoción de la meritocracia en procesos de contratación.

Así mismo, 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 activa de la población.
2. La motivación e interés son el eje del compromiso y participación.
3. Juntos, todo es posible; la satisfacción se hace más fuerte cuando sabes que es un logro de todos.

2.4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL MINISTERIO.

La encuesta relacionada con Gestión del Conocimiento e innovación se aplicó inmersa en la “ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL MJD 2023”, se incluyeron 20 ítems dentro de la encuesta de detección de necesidades de capacitación (12 de Gestión del Conocimiento y 8 de Innovación), observándose lo siguiente:

- La principal ventaja hallada en las respuestas es la aceptación de la política y manifestación de necesidad del abordaje con aceptabilidad de la Gestión del Conocimiento e Innovación.
- Existe una alta disponibilidad de los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho a participar en procesos de Innovación, por tanto, es responsabilidad de la entidad generar las estrategias para promover el crecimiento y desarrollo de sus funcionarios en esta línea, articulando el fortalecimiento institucional, sin descuidar el impacto positivo hacia el clima organizacional.
- Es importante incluir y priorizar las iniciativas destinadas a desarrollar la Gestión del Conocimiento (GESCO) en el plan estratégico de la entidad.



- Es fundamental crear estrategias para la transferencia de conocimiento entre colaboradores del Ministerio, promoviendo una cultura del compartir y difundir.
- Si bien la percepción es positiva frente al uso del conocimiento, es importante focalizarse en el fortalecimiento de los procesos de transferencia y retención del conocimiento.
- Se evidencia percepción de logro con los objetivos y metas de la entidad no obstante las metodologías y uso de la tecnología es percibida de forma deficiente, lo que invita a revisar las estrategias de participación en capacitaciones y metodología de las mismas, junto con un análisis de intereses sobre estos temas.
- 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.
- Si bien hay un reconocimiento al conocimiento tácito, al vincularse a través de procesos meritocráticos y la identificación del mismo, es importante que se fortalezca su gestión, ya que, hay servidores que sienten que su conocimiento no está siendo aprovechado.

2.5. DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR PARA ACTIVIDADES DEL 2023.

1. Durante el 2 al 5 de diciembre de 2022, se realizó el diagnóstico de necesidades de bienestar, obteniendo 105 respuestas, que equivalen al 33% de la planta.
2. 63% de los encuestados tienen un vínculo sentimental formal (casados o unión marital de hecho), lo que implica la necesidad de establecer acciones que involucren el núcleo familiar.
3. El 37% de la población trabajadora del Ministerio de justicia y del Derecho vive sola. Es importante considerar una propuesta de actividad para aquellas personas que han optado por tener una vida sin pareja, construyendo un proyecto vida en torno a tal decisión o ampliando redes de apoyo que le permitan asegurarse o transformar su decisión.
4. El 44% 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, lo cual resulta determinante para establecer acciones que permitan tener un balance entre la vida laboral y familiar.



5. El 54% de los hijos de quienes diligenciaron la encuesta de bienestar son mayores de 13 años. Considerando que la población beneficiada para los programas de bienestar es:
Infancia: niños o niñas entre 6 y 12 años y
Adolescencia: entre 13 - 17 años.

Los recursos y programación dispuesta deben hacer especial énfasis en adolescentes mayores de 13 años.

6. Los funcionarios del Ministerio consideran que las actividades de bienestar deben estar enfocadas principalmente en estos tres aspectos:

1. Compartir con la familia
2. Disminuir el Estrés
3. Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros
Prevalece la necesidad de abordar el tema de estrés laboral, herramientas para trabajo bajo presión, manejo de ansiedad y depresión.

7. De las respuestas obtenidas se establece que los funcionarios del Ministerio frente a las actividades que conexas de los equipos de trabajo, las dos actividades de mayor interés son:

1. Talleres de Trabajo en equipo
2. Intervención del clima - Comunicación Asertiva.

2.6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023.

1. Del 30 de noviembre al 6 de diciembre de 2022 se llevó a cabo la identificación de necesidades de capacitación, obteniendo respuesta de 126 funcionarios, que corresponde al 42% de la planta
2. Respecto de las modalidades de capacitación, el 42,8% de los funcionarios prefieren recibir las capacitaciones en modalidad híbrida (virtual y presencial), y el 42% de los funcionarios prefieren recibir las capacitaciones virtuales.
3. El 43% de los funcionarios considera que los martes, miércoles, jueves y viernes son los días adecuados para desarrollar actividades de capacitación. Por su parte, los servidores prefieren las capacitaciones en la mañana en la jornada de 8 a 10 a.m. (52%).
4. La mayoría de servidores conocen los ejes temáticos que hacen parte del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, lo que facilita las posibilidades en nuestros servidores de aportar ideas o iniciativas de mejora en nuestra gestión pública.



2.7. PRIORIZACIÓN ACCIONES SEGÚN RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

PRIORIZACIÓN ACCIONES							
ACCIÓN PRIORIZADA	ENCUESTAS APLICADAS						VALORACIÓN
	CLIMA	MIPG	GESCO	INTEGRIDAD	BIENESTAR	CAPACITACIÓN	
Comunicación efectiva, trabajo en equipo y/o equipos efectivos y estilos de liderazgo	1		1	1	1		4
Mantener las estrategias de apropiación de la política de integridad		1		1	1	1	4
Cero Violencia (medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo)	1	1			1		3
Reinducción	1	1					2
Actividades reducir la fatiga laboral (pausas)	1				1		2
Espacios minimizadores de estrés (escucha, técnicas inoculación de estrés)	1				1		2
Inclusión (género-jóvenes- discapacidad)		1			1		2
Inducción inmediata a posesión : Creación protocolo bienveNida		1	1				2
Articular los resultados de evaluación del desempeño con los planes de acción y auditorias de control interno		1				1	2
Actividades que promuevan la innovación de forma participativa			1			1	2
Cultura del compartir y difundir			1			1	2
Promover procesos meritocráticos LNR, GERENTES, CONTRATOS		1		1			2
Mantener espacios de participación -	1						1
Caracterización SIGEP		1					1
Rediseño Institucional, ampliación de planta		1					1
Salario Emocional		1					1
Reconocimiento (Conocimiento Tácito)			1				1
Determinar líneas de investigación			1				1
Actividades bajo esfuerzo físico y sin interacción laboral					1		1

TABLA No 3 - PRIORIZACIÓN ACCIONES SEGÚN RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS
 Fuente: Resultados de encuestas diagnósticas y priorización de información MIPG



3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023.

El Plan Estratégico del Talento Humano del Ministerio de Justicia y del Derecho en la vigencia 2023 se fortalecerá en tres grandes estrategias, dos de ellas prioritarias, de acuerdo a las necesidades referenciadas en los diagnósticos de clima laboral, integridad, bienestar, capacitación, acorde con 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;

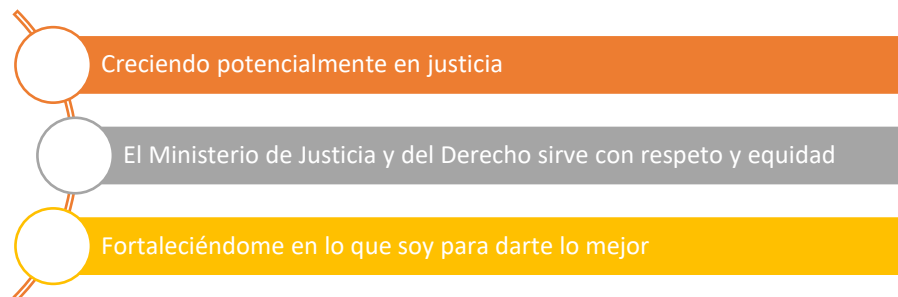
Adicional a las normas mencionadas anteriormente, toda norma asociada al proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano.

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 2023, se encuentra diseñado a partir de tres grandes Estrategías:

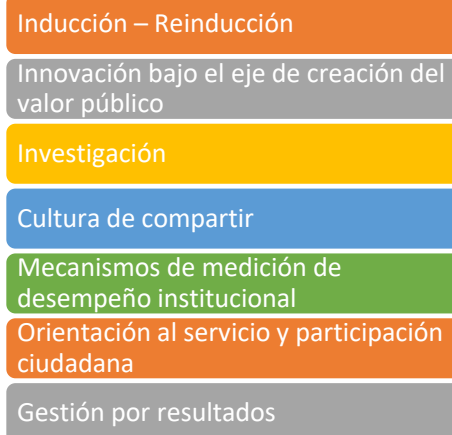


Gráfica N°5 Fuente : Grupo Gestión Humana

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°6: 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:

Plan Institucional de Capacitación:

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.

Gestión del conocimiento (GESCOI):

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 en el primer trimestre del año 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. Las dependencias que se encuentran en el equipo son: Grupo de Gestión Humana, Oficina Asesora de Planeación, Dirección de Tecnología y Gestión de Información en Justicia y Grupo de Gestión Documental.



Desarrollo de Competencias : Evaluación de Desempeño – Acuerdos de gestión:

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 2023 en el Plan de Acción Institucional consiste en afianzar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral como herramienta de gestión, para el cumplimiento de las metas institucionales del Ministerio de Justicia y del Derecho con cinco actividades, las cuales son:

1. Diseñar el sistema de evaluación de gestión para funcionarios vinculados en la entidad en provisionalidad con el fin de establecer indicadores de oportunidad, calidad y cumplimiento
2. Formular la justificación técnica de la propuesta del Sistema Propio de EDL del Ministerio de Justicia y del Derecho
3. Recepcionar y consolidar las evaluaciones del desempeño de los servidores acorde al sistema tipo para la vigencia 2022-2023.
4. Realizar el informe y análisis del resultado de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho 2022-2023
5. Realizar el informe y análisis del resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y LNR del Ministerio de Justicia y del Derecho

3.3.2. Estrategia 2: El Ministerio de Justicia y del Derecho 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*



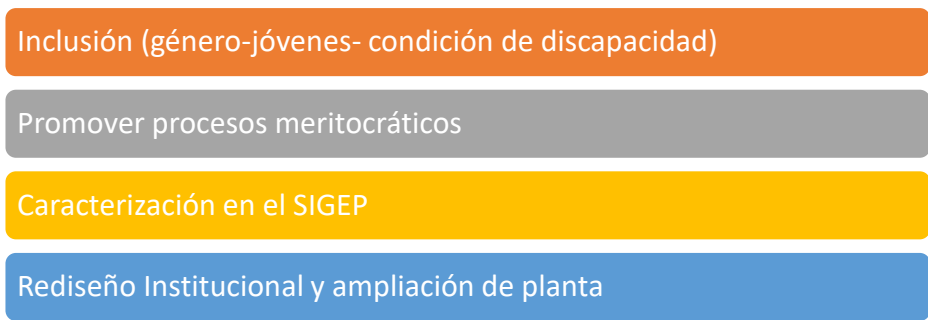
mejorar la atención a los mismos. Las subrutas que componen el servicio son: implementación de una cultura basada en el servicio, implementación de una cultura basada en el logro y la generación de bienestar” (Función Pública, 2017).

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.

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.

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)

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



Gráfica N°7: Pilares de la estrategia - FUENTE : Grupo de Gestión Humana

Inclusión:

La línea de inclusión, cero discriminación es transversal a los procesos de esta estrategia **“EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO SIRVE CON RESPETO Y EQUIDAD”**, considerando que la



Gestión del Talento Humano es garante de estabilidad laboral, protección y garantía de derechos de todas y todos.

Continuar con las acciones de ajustes razonables a los puestos de trabajo de las personas en condición de discapacidad que se encuentran vinculadas en la planta.

En cuanto a la inclusión de jóvenes y género, se considera que son procesos fundamentales para el desarrollo sostenible y equitativo en el Ministerio de Justicia y Derecho, por los cuales, se prevé un enfoque diferencial para la vinculación de esta población; reflejado también, a través de acciones, tales como, el fortalecimiento del proceso de vinculación para el desarrollo de pasantías y judicatura, y de igual modo, también con el apoyo del Programa “Estado Joven”, y reforzando lo referente a la sensibilización de los procedimientos internos establecidos para el acoso sexual laboral, a efectos de propender un ambiente seguro e igualitario para las colaboradoras mujeres de la Entidad.

Promover meritocracia:

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.

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.

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.

A su vez, con la información allí gestionada, las entidades públicas adelantan procesos específicos de la gestión del talento humano, como la movilidad de personal.

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 2023 se hará especial seguimiento al diligenciamiento del aplicativo por la Integridad Pública contenido en esta herramienta: dispuesta por Función Pública para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (Ley 2013 de 2019); para que las Personas Expuestas Políticamente declaren su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021); y para que la ciudadanía, antes 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 este sentido, la Secretaría General del Ministerio de Justicia y del Derecho, en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación, previo estudios responsables y exhaustivos responderá a las necesidades tanto normativas como estructurales de la planta de personal del Ministerio.



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

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

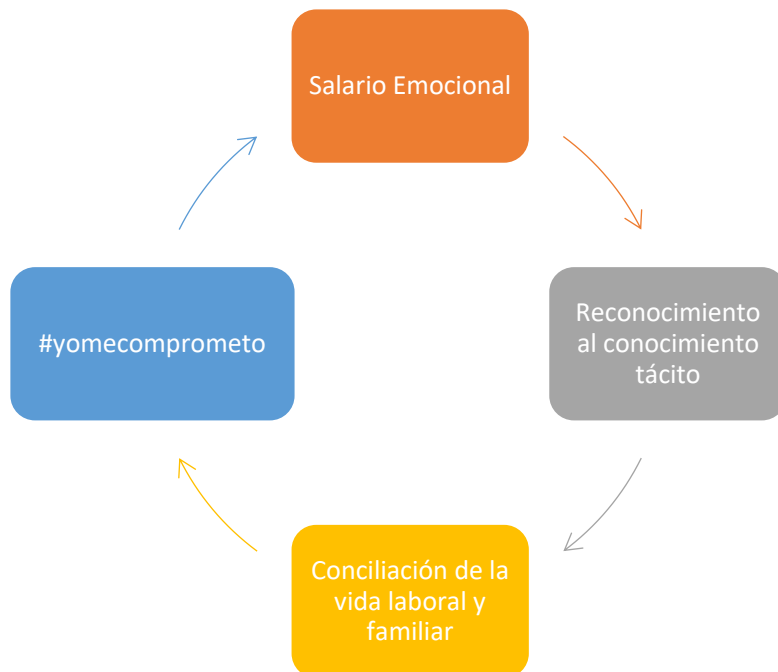
Ruta de la felicidad: Como su premisa lo indica, cuando somos felices, somos más productivos. Esta ruta quiere exaltar la importancia de contar con buenos ambientes laborales, en los cuales los servidores públicos se sientan satisfechos, lo que genera una mayor productividad. También, está relacionada 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.

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 sub-rutas: 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



Gráfica No. 8: pilares de la estrategia
Fuente : Grupo de Gestión Humana

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.
- **Reconocimiento al conocimiento tácito.** Definido como el “conocimiento práctico desarrollado desde la experiencia directa y la acción, altamente pragmático y específico de la situación, entendido y aplicado subconscientemente, difícil de articular, usualmente compartido a través de la conversación interactiva y la experiencia compartida”. (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/que-es-gestion-del-conocimiento>).

Se motivará la cultura del compartir y divulgar para que las habilidades, conocimientos, métodos se puedan transferir, sin dejar de reconocer el potencial humano de los servidores del ministerio de Justicia y del Derecho.



- **Conciliación de la vida laboral y familiar:** Tiene cómo objetivo el proteger y promocionar socialmente a la familia, a través de acciones, que más contribuyan a la conciliación de la vida personal y laboral.
- **A través de la estrategia #yomecomprometo** se busca que los servidores realicen su trabajo con calidad y compromiso hacia los objetivos institucionales, orientados a los resultados, y a la transversalización de los catalizadores del Plan Nacional de Desarrollo.

3.4. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

Conscientes de la continua necesidad de cumplir y superar los requisitos normativos en los temas de seguridad y salud en el trabajo, el Ministerio de Justicia ha determinado implementar y mantener un Sistema de Gestión de acuerdo a los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 “por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” con el objeto de gestionar y controlar sus peligros continuamente en el marco de un sistema de gestión que abarque todos los aspectos del ministerio y demuestre cómo orientar sus actividades hacia el logro de los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de su filosofía institucional en los contratos establecidos con terceros, ya sea con personas naturales o jurídicas.

De tal manera, el Ministerio de Justicia y del Derecho asegura la prevención de accidentes laborales y protege la salud de las personas. Con la implementación del Sistema de Gestión busca mejorar y alcanzar la efectividad en todos sus procesos. Al procurar un alto desempeño en seguridad y salud en el trabajo, obtendrá factores que conduzcan a salvaguardar el bienestar de los trabajadores.

La implementación del SG - SST, se ha estructurado bajo los principios del ciclo Planear, Hacer Verificar y Actuar, lo cual se desarrolla mediante el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.5. PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS

La Secretaría General del Ministerio de Justicia y del Derecho a través del Grupo de Gestión Humana y el plan de bienestar busca mejorar la calidad de vida de cada uno de los servidores y sus familias, desarrollando actividades que le permitan espacios de recreación, fortalecimiento relacional, construcción social y esparcimiento.



El plan de estímulos e incentivos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano, esto con el fin de mejorar el desempeño de la entidad, teniendo como base el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores en el cumplimiento del logro de objetivos estratégicos.

Para lo anterior, se buscan ambientes laborales sanos, que contribuyan a la productividad y al desarrollo de las personas promoviendo su buen desempeño tanto a nivel individual como en equipo, a través de una adecuada gestión del conocimiento.

En la vigencia 2023 y 2024 se desarrollarán actividades teniendo en cuenta tres ejes: 1. Vida saludable, 2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar, 3. Cultural e 4. Incentivos y Estímulos.

Eje de vida saludable

El objetivo de este eje es la promoción del bienestar físico, mental y social 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.

Eje de equilibrio entre la vida laboral y familiar

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 en caminadas a lograr una vida personal y familiar plena que conlleve a mejorar los estándares de productividad y bienestar laboral.

Eje cultural

El objetivo de este eje es el de generar acciones que contribuyan a que los colaboradores del Ministerio de Justicia y del Derecho, refuercen conocimientos, relaciones laborales y espacios de esparcimiento, a través de acciones y actividades en caminadas a mejorar la calidad de vida laboral, que conlleve a mejorar los estándares de productividad y bienestar laboral.

3.6. PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Con base en los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de capacitación, se priorizaron temáticas para el Ministerio de Justicia y del Derecho en el 2023 enmarcadas en cada uno de los ejes del Plan de Capacitación Institucional Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública.



Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

El conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030)

Eje 2. Creación de valor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias

Eje 3. Transformación digital:

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y Entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. (Fuente: DAFP)

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio parte de lo que Bloom (2008) planteó donde la identificación es un impulso inherente de



reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

Así mismo, se desarrollaran tres (3) Proyectos De Aprendizaje Por Equipos – PAE, los cuales, son una estrategia propuesta por el DAFP en 2008 para identificar, formular e implementar en los Planes Institucionales de Capacitación- PIC, desde los problemas o retos estratégicos organizacionales, que lleven al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales y que depende de la participación activa de los colaboradores en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para producir conocimientos.

Por otra parte, el Ministerio se encuentra desarrollando el programa de bilingüismo, en virtud de la alianza establecida entre el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, para fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos y contratistas vinculados a las entidades del estado con el fin de formarlos en el manejo de idiomas extranjeros, el Ministerio de Justicia y del Derecho participará durante el año 2023 en las diferentes etapas del proyecto que sean convocadas, desarrollando las siguientes actividades:

- 1. Divulgación de las convocatorias.**
- 2. Acompañamiento permanente durante el proceso de pruebas, registros e inscripciones de los funcionarios y contratistas en los diferentes niveles de formación (Beginner a Nivel 9).**



3. Asignación de un pasante de último semestre o un servidor público con nivel mínimo requerido de inglés y experiencia en orientación de programas de idiomas, con el fin de acompañar a los aprendices en el proceso de aprendizaje.
4. Seguimiento a la ejecución del proceso de formación de los funcionarios y contratistas inscritos.
5. Culminación de los cursos por etapa y solicitud de certificados.

Por otro lado, se realizarán capacitaciones dirigidas a Evaluados y Evaluadores, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC sobre el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral, la cual, se preverá su programación de acuerdo con los cursos ofertados.

Así mismo, el Ministerio de Justicia y del Derecho realizará actividades de divulgación de cursos de Inducción para Altos funcionarios del Estado Colombiano, teniendo en cuenta lo establecido en La Ley 489 de 1998, o estatuto de la administración pública, que señala que el programa Escuela de Alto Gobierno tiene por objeto impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional.

En ese sentido, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores y servidoras públicos(as) de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de actualizar procesos y conocimientos en temas como:

- Matemática política y gestión pública.
- Planeación de gestión.
- Gobernanza multinivel.
- Pensamiento estratégico y prospectiva.
- Comunicación gubernamental.
- Innovación pública.
- Sistema de agenda.

3.7. PLAN ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

Haciendo un análisis de las vacantes que se reportan, se evidencia que la planta permanente se encuentra provista en un 84,18% y cuenta con un porcentaje de vacancia de 15,82%, el cual se encuentra distribuido según vacancia temporal y definitiva.



3.7.1. Provisión definitiva de empleos vacantes de carrera administrativa vigencia 2023.

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 y se encuentra pendiente de citación a pruebas.

3.7.2. Provisión transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa vigencia 2023.

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 doce (12) nuevas vacantes definitivas, las cuales serán provistas mediante encargo 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. 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.

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
“POTENCIANDO LA VIDA A TRAVÉS DE LA JUSTICIA”**



ESTRATEGIAS MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	RUTAS DE VALOR MIPG	PROGRAMAS Y PROCESOS TALENTO HUMANO	INDICADORES
CRECIENDO POTENCIALMENTE EN JUSTICIA	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.	Indicador de impacto de las capacitaciones: * Porcentaje de fortalecimiento en conocimiento adquirido * Inclusión de nuevos métodos estrategias de trabajo en los procesos a cargo INNOVACIÓN: * Número de actividades que se aplican por primera vez en los procesos y/o servicios del GGH
		GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	Indicador para medir la percepción de las capacitaciones Promedio obtenido de la calificación de la encuesta de satisfacción
		DESARROLLO DE COMPETENCIAS; EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO & ACUERDOS DE GESTIÓN	Indicador de cumplimiento de avance en la implementación del plan de capacitación: * Número de actividades ejecutadas registradas en el PIC durante el trimestre/ Número de actividades programadas durante el trimestre registradas en el PIC Aplicación de lo aprendido (A través de las evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo).
EL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO SIRVE CON RESPETO Y EQUIDAD	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO - SIGEP	*100% Caracterización del Talento humano vinculado al MJD * Número de hojas de vida digitalizadas/ Número de hojas de vida en físico, que reposan en archivo * Número de certificaciones expedidas/ Número de certificaciones solicitadas * Respuestas oportunas PQRSDF/ Número de PQRSDF atendidas por el GGH * Número de situaciones administrativas atendidas/ Número de situaciones administrativas solicitadas
		Certificaciones - NUEVA HERRAMIENTA	
		HOJAS DE VIDA - Digitalización	
		PLAN ANUAL DE VACANTES	
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO		
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS		
	PQRS		
FORTALECIÉNDOME EN LO QUE SOY PARA DARTE LO MEJOR	RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	SOY INTEGRO CONVIVO SANAMENTE CULTURA ORGANIZACIONAL: CULTURA PARA EL CAMBIO	* Número de actividades que promueven los valores del MJD con la cultura de hacer las cosas bien y adaptabilidad al cambio * Promoción de inclusión culturalmente - relacionada con el valor justicia.
	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	* Calificación promedio de la percepción de las actividades SSST, Bienestar e incentivos: Calificación de la encuesta de satisfacción

Tabla N°4 - Conformación Estrategias- Rutas De Valor- Indicadores
FUENTE : Grupo de Gestión Humana