

El área encargada del Talento Humano
juega un rol protagónico pues debe
liderar y desarrollar, atraer y
comprometer, transformar y reinventar

*Guía de gestión estratégica del talento humano GETH -
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN
PÚBLICA 2018*

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

2020 - 2021

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA



La justicia
es de todos

Minjusticia

**PLAN ESTRATEGICO
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
2020-2021**

Introducción

El Grupo de Gestión Humana (GGH) del Ministerio de Justicia y del Derecho, partiendo de los lineamientos estratégicos del Ministerio, el Plan de Desarrollo 2018 – 2021 e integrando los estudios diagnósticos vigentes que detectan las necesidades manifestadas por los(as) servidores(as) vinculados(as), ha logrado articular los diversos componentes y actividades que responden al plan de acción y a sus actividades inherentes en el PLAN ESTRATEGICO 2020-2021.

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

El Plan Estratégico proyecta sus metas y objetivos hasta el 2021, considerando que para ese año existirán los resultados actualizados de las mediciones de clima laboral y de la valoración de la batería de riesgo psicosocial, que permitan orientar a los(as) integrantes del Grupo de Gestión Humana, hacia acciones manifiestas y claras que promuevan las rutas de LA FELICIDAD, CRECIMIENTO, SERVICIO, CALIDAD y ANÁLISIS DE DATOS, en pro del bienestar de los(as) servidores(as).

TABLA DE CONTENIDO

Marco Legal

Objetivo General

Objetivos Específicos

Estructura Ministerio de Justicia y del Derecho

Marco Estratégico Ministerio de Justicia y del Derecho

Marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano

- ✓ Distribución de la planta de personal
- ✓ Caracterización de la Población vinculada al MJD
- ✓ Diagnóstico GETH – MIPG
- ✓ Resultados medición de Clima del Ministerio de Justicia y del Derecho 2018
- ✓ Informe de Evaluación Factores de Riesgo Psicosocial Ministerio de Justicia y del Derecho 2018

Plan Estratégico:

Subcomponentes: Ciclo de Vida – Estado Ingreso

Ciclo de Vida – Estado Desarrollo

Ciclo de Vida – Estado Retiro

Transversalidad en Gestión de la información

Marco Legal: Se registra la normatividad, que se considera con mayor aplicación al Plan Estratégico de Gestión Humana:

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

2007	Capacitación para los Servidores Públicos
Decreto 4904 de 2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto 884 de 2012	Se reglamenta el teletrabajo
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el sistema de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Acuerdo 26 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
Acuerdo CNSC No. 20181000006176 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba
Resolución 223 de 2012	Comité de Bienestar Social, capacitación, estímulos e incentivos del Ministerio de Justicia y del Derecho
Resolución 2013 de 1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités paritarios de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución 1016 de 1989	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional
Resolución 2013 de 1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
Resolución 2400 de 1979	Por el cual se establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial en cada establecimiento de trabajo con el fin de preservar la salud física y mental y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
Ley 2013 de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés

Tabla N°1* Fuente: DOCUMENTOS EXTERNOS Y NORMOGRAMA – GRUPO DE GESTIÓN HUMANA – MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO – 2019-

Objetivo General:

Articular los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano para dar respuesta a las necesidades que fueron manifestadas por los(as) servidores(as) del Ministerio de Justicia y del Derecho a través de diferentes herramientas, como son la medición de clima laboral 2018 y en la identificación de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo 2018.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Justicia y del Derecho bajo el concepto de mejora continua está integrado por:

- Monitoreo y Seguimiento del SIGEP
- Plan Institucional de Capacitación - Inducción y Reinducción-
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Valoraciones del clima organizacional
- Evaluación de Desempeño
- Nómina y Novedades
- Hojas de Vida
- Situaciones Administrativas

Objetivos Específicos:

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

SIGEP:

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

CAPACITACIÓN

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

INTEGRIDAD – CONVIVENCIA:

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

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:

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

Marco Estratégico:

Para la formulación y construcción del Plan se tuvo como base el documento de análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2021.

Además, se consideraron los compromisos del Grupo de Gestión Humana en todas sus líneas de acción, los cuales responden a la Gestión Institucional del Ministerio de Justicia y del Derecho, como son: Plan Anticorrupción, Plan de Acción Institucional, Sistema Integrado de Gestión, articulados todos con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, específicamente en su componente Talento Humano.

**Marco Estratégico Ministerio de Justicia y del Derecho:
ESTRUCTURA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO:**

1. DESPACHO DE LA MINISTRA DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

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

2. VICEMINISTERIO DE PROMOCIÓN DE LA JUSTICIA

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

3. VICEMINISTERIO DE POLÍTICA CRIMINAL Y JUSTICIA RESTAURATIVA

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

4. SECRETARÍA GENERAL

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

Misión:

Formular, gestionar e implementar las políticas, planes, programas y proyectos de orden nacional, en materia de justicia y amparo efectivo de los derechos, con el fin de contribuir al fortalecimiento del Estado Social y Democrático de Derecho.

Objetivo:

El Ministerio de Justicia y del Derecho tendrá como objetivo dentro del marco de sus competencias formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar la política pública en materia de ordenamiento jurídico, defensa y seguridad jurídica, acceso a la justicia formal y alternativa, lucha contra la criminalidad, mecanismos judiciales transicionales, prevención y control del delito, asuntos carcelarios y penitenciarios, promoción de la cultura de la legalidad, la concordia y el respeto a los derechos, la cual se desarrollará a través de la institucionalidad que comprende el Sector Administrativo.

El Ministerio de Justicia y del Derecho coordinará las relaciones entre la Rama Ejecutiva, la Rama Judicial, el Ministerio Público, los organismos de control y demás entidades públicas y privadas, para el desarrollo y consolidación de la política pública en materia de justicia y del derecho.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Fortalecer el sistema de justicia para que sea accesible, oportuno y cercano al ciudadano.
2. Formular y coordinar la política pública en materia de justicia transicional, en el marco de la reconciliación nacional.
3. Liderar la formulación, implementación y seguimiento de las políticas en materia criminal y penitenciaria -Viceministerio de Política Criminal y Justicia Restaurativa
4. Consolidar la política integral de drogas, su implementación y evaluación. -
Viceministerio de Política Criminal y Justicia Restaurativa

OBJETIVO ESTRATEGICO SECRETARIA GENERAL

Afianzar una gestión institucional innovadora y ética, soportada en el desarrollo humano y la participación ciudadana.

Marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Con el fin de focalizar el talento humano, los recursos técnicos, físicos y presupuestales del Ministerio, hacia el cumplimiento de los objetivos, es fundamental que el insumo principal para la planeación estratégica sean las necesidades detectadas en las diversas fuentes establecidas por el Ministerio de Justicia y del Derecho, como son; la matriz de Gestión del Talento Humano -GETH – MIPG, el resultado de la Medición de Clima del Ministerio de Justicia y del Derecho 2018, la Caracterización de los(as) servidores(as) y la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Justicia y del Derecho 2018.

Así las cosas y con el fin de orientar actividades de calidad, que apunten a las particularidades de la población vinculada al Ministerio de Justicia y del Derecho es imperioso conocer la caracterización de lo(as) servidores(as), a continuación se visualiza información relevante para orientar actividades colectivas:

Distribución de la planta de personal – Datos Diciembre de 2019.

NIVEL	Libre nombramiento y remoción	Comisión	Encargo	Periodo de prueba	Propiedad	Provisional	Vacante Total general	
ASESOR	24	1		1	1		3	30
DIRECTIVO	19							19
PROFESIONAL	7	1	12	41	96	39	19	215
TECNICO	4		7	1	11	2	0	25
ASISTENCIAL	23		3	4	24	10	1	65
TOTAL	77	2	22	47	132	51	23	354

Tabla N°2

Caracterización de la Población

Para la caracterización de la población vinculada a la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho se tomó el informe de EVALUACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO 2018 del cual se concluye que:

- ✓ La mayor parte de los/as servidor /as son de género femenino, con un significativo 61%

GENERO	
MASCULINO	38,7%
FEMENINO	61,21%

Tabla N°3

- ✓ El 56% es mayor de 36 años de edad

EDAD	
18-25 años	8,79 %
26-35 años	35,76%
36-45 años	27,58%
Mayor a 45 años	27,88%

Tabla N°4

- ✓ El 58.8% no convive con pareja

ESTADO CIVIL %	
Separad@	2,42
casad@	28,79
Solter@	53,03
Unión Libre	13,03
Divorciad@	2,12
Viud@	0,61

Tabla N°5

- ✓ Más del 60% se ubica en nivel profesional, dentro de los cuales un 52% cuentan con posgrado completo

ESCOLARIDAD %	
Posgrado completo	52,42
Posgrado incompleto	6,36
Profesional Completo	18,79
Profesional incompleto	4,85
Técnico / tecnológico completo	10,3
Técnico / tecnológico incompleto	2,12
Bachillerato completo	5,15

Tabla N°6

DISTRIBUCIÓN CARGOS %	
Directivo	5.4
Profesional	61
Técnico	7
Asistencial	18.3

Tabla N°7

- ✓ El mayor porcentaje de población tiene de uno a 5 años de permanencia en el Ministerio de Justicia y del Derecho

PERMANENCIA EN LA ENTIDAD %	
Menor a 1 Año	17
1 A 5 años	49
5 A 10 años	25
Mayor a 10 años	9

Tabla N°8

Detección de Necesidades:

Considerando las herramientas que el Ministerio de Justicia y del Derecho utiliza para valorar el estado físico, emocional, condiciones físicas laborales y necesidades en general de los(as) servidores(as) de la Entidad, el Grupo de Gestión Humana ha tomado los resultados vigentes de dichas mediciones para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, lo que encamina las acciones y prioridades del presente plan hacia lo normado, regulado y necesario para el buen desarrollo y operación del Talento Humano del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Dichas herramientas son:

1. Valoración GETH – MIPG 2018-2019
2. Medición de Clima laboral del Ministerio de Justicia y del Derecho 2018
3. Evaluación Factores de Riesgo Psicosocial Ministerio de Justicia y del Derecho 2018

Haciendo un cruce de información entre las tres herramientas (Tabla N° 9), se logra priorizar los componentes del Plan Estratégico y subcomponentes que se registran en la siguiente gráfica:

Priorización de Acciones Plan Estratégico Grupo de Gestión Humana



Gráfica N°1

En la Gráfica N°1 se prioriza según necesidades y análisis de las mismas así:

Cultura Organizacional: Reflejada en las tres herramientas diagnósticas y entendida como “la cultura es un sistema de valor y creencias que se ha formado mediante la solución de problemas específicos, liderados y reforzados con distintas herramientas como comprensión y participación”¹

Que está integrada en este caso y para sus efectos por:

Cambio Cultural: “Cambio Organizacional se define como la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje. En otras palabras, es el conjunto de variaciones de orden estructural que sufren las organizaciones y que se traducen en un nuevo comportamiento organizacional”.²

Trabajo en equipo: “Un equipo es un grupo de personas organizadas, que trabajan juntas para lograr una meta. Un equipo pretende alcanzar unas metas comunes. El equipo se forma con la convicción de que las metas propuestas pueden ser conseguidas poniendo en juego los conocimientos, capacidades, habilidades, información y, en general, las competencias de las distintas personas

¹ Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. United States of America: Jossey-Bass.

²<http://libroweb.alfaomega.com.mx/book/385/free/data/Materiales/Capitulo08/LasOrganizacionesYCambiosCulturales.pdf>

que lo integran. El término que se asocia con esta combinación de conocimientos, talentos y habilidades de los miembros del equipo en un esfuerzo común, es SINERGIA”³.

Fortalecimiento en valores –Integridad: “...fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos en las entidades públicas...”⁴.

Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos: Generar espacios en los que se fomenten hábitos de vida saludable, de integración deportiva, cultural y recreativa que mantengan y mejoren la calidad de vida laboral de los servidores públicos y de sus familias.⁵

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización,

Reconocimiento y Compensación: “Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.” (PUJ y Ministerio de la Protección Social, 2008)⁶

Desarrollo de competencias: Desarrollar, actualizar y especializar a los funcionarios para el logro de sus objetivos institucionales, a través de herramientas como evaluación y planes de mejoramiento.

Evaluación del Desempeño Laboral: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.⁷

Es importante diferenciar durante el proceso, los siguientes conceptos:

- **Evaluación:** La evaluación consiste en estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.

³ Proyecto Formación de Directivos Docentes en Antioquia. SEDUCA – FUNLAM, 2006 – 2008 - <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/EltrabajoenEquipo.pdf>

⁴Lineamiento guía para la implementación del código de integridad en el distrito capital febrero de 2018

⁵ <http://intranet.minjusticia.gov.co/Gesti%C3%B3n-del-Talento-Humano/Desarrollo-del-Talento-Humano/Bienestar-y-Estimulos>

⁶ Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial: Ministerio de Justicia y del Derecho - informe de resultados 2018 -

⁷ Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”

- **Calificación:** Corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento.
- **Compromisos de Mejoramiento:** Corresponde al conjunto de acciones preventivas y correctivas que puede adoptar el evaluador durante el período de evaluación, con el fin de mejorar y promover el desarrollo de sus compromisos.⁸

Clima organizacional: “diremos que los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve”.

Convivencia: Comunicación La palabra convivencia hace referencia a vivir juntos, compartir la existencia por tiempos y espacios variables. Todo ser social necesita de la convivencia con individuos de su misma especie, a veces establecida de modo voluntaria y en otras forzada”; que integra factores trascendentales como **e integración**

No obstante, es importante considerar los subcomponentes registrados en la tabla 9, ya que estos, son las líneas de acción que registran la necesidad de intervención según la matriz GETH - MIPG 2018 y se toman como base para el cruce de la información y respectiva priorización, según coincidan las necesidades o hallazgos de cada informe.

⁸ Anexo Técnico del Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018.

Cruce necesidades en herramientas diagnósticas:

ETAPA DEL CICLO	Componente Plan Estratégico: Acciones	HERRAMIENTA DIAGNÓSTICA			
		GETH - MIPG 2019	Evaluación Factores de Riesgo Psicosocial	Medición de Clima	Priorización
INGRESO	o Provisión de empleos:				
	▪ Plan anual de vacantes (vacantes temporales por encargo, vacantes definitivas por plan anual de vacantes)				
	▪ Plan de Previsión de Recursos Humanos				
	o Meritocracia				
	o Inducción				
DESARROLLO	o Cultura Organizacional:				
	▪ Integridad – Fortalecimiento en valores				
	▪ Cambio cultural				
	▪ Trabajo en equipo				
	▪ Cultura de la Calidad: Hacer las cosas bien				
	<hr/>				
	o Capacitación:				
	▪ Plan Institucional de capacitación PIC				
	▪ Generación de innovación con pasión – INNOVACIÓN como eje PIC				
	▪ Inducción : Adaptación laboral				
	▪ Conocimiento Institucional: Reinducción				
	<hr/>				
	o Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos:				
	▪ Horarios flexibles				
	▪ Programas de vivienda				
	▪ Actividades Artísticas, culturales, deportivas, recreativas y vacacionales				
	▪ Recompensas: Reconocimiento y Compensación				
	<hr/>				
	o Desarrollo de competencias				
	▪ Gerenciales:				
	• Acuerdos de gestión				
	• Planes de mejoramiento individual				
▪ Evaluación del Desempeño					
<hr/>					
o Clima organizacional					
▪ Medición 2020					
▪ Estilos de Dirección					
▪ Convivencia : Comunicación e integración					
<hr/>					
o Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo					
▪ Promoción y prevención de la salud					
▪ Programa entorno laboral saludable					
▪ Ambiente físico					
RETIRO	o Gestión del Conocimiento:				
	▪ Mecanismos para transferir el conocimiento				
	o Desvinculación asistida				
	▪ Análisis de razones retiro: Informe de razones (Entrevistas y cifras de retiro)				
	▪ Reconocimiento, trayectoria y servicio				

Tabla N°9

1. Diagnóstico GETH – MIPG: La valoración de la GETH en el año 2018 y 2019, se visualiza así:






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

Tabla N°10

El Grupo de Gestión Humana del Ministerio de Justicia y del Derecho, presenta un incremento positivo en la gestión calificada a través de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano del año 2019, con una importante puntuación obtenida en la ruta de calidad, que durante el 2018, presentó la necesidad de focalizar acciones hacia ella.

Así las cosas, el objeto es dar continuidad al crecimiento positivo de la gestión para la operación y desarrollo del talento humano del Ministerio de Justicia y del Derecho durante el periodo propuesto.

En la matriz GETH 2019 con corte a octubre de 2019 y su pestaña “Diseño de acciones”, cuyo objeto es realizar un plan de acción con base en el diagnóstico realizado al desarrollo de la calificación de la matriz, se establecieron cinco variables relevantes para las cuales se proponen diversas alternativas de mejora a implementar, a continuación se transcribe lo hallado en el desarrollo de la matriz, no obstante en el desarrollo de la planeación se observa el despliegue de cada actividad propuesta.

Variables Resultantes:

1. Plan de Bienestar e incentivos
2. Cambio Organizacional
3. Cultura Organizacional
4. Trabajo en Equipo
5. Realizar mediciones de clima laboral y la intervención de mejoramiento que permita asumir acciones de mejora eficaces

Desarrollo variables Resultantes:

Variable resultante N°1

Plan de Bienestar e incentivos

Alternativa de mejora

Se elabora un plan estratégico integral y articulado de talento humano, (Monitoreo y Seguimiento del SIGEP, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Inducción y Reinducción, Valoraciones del clima organizacional) vinculado con el Plan de Acción Institucional, se ejecutan sus actividades y existen estrategias para evaluar la eficacia de su implementación.

Mejoras a Implementar

Articular los diferentes diagnósticos, mediciones y necesidades manifestadas por los(as) servidores(as) del MJD, con las acciones e indicadores del Plan Estratégico del Talento Humano.

Variable resultante N°2

Cambio Organizacional

Alternativas de mejora

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

Promover el Liderazgo del Talento Humano, promover la coordinación Institucional

Mejoras a Implementar

Fortalecer un programa:

1. Sensibilización al Cambio: según la política de Fortalecimiento Organizacional
2. Preparación para los cambios en la planta de personal
3. Preparación para los cambios en los diferentes ciclos de vida de cada servidor

Variable resultante N°3

Cultura Organizacional

Alternativas de mejora

Articular e implementar el Código de Integridad del servicio público con el código de ética del Ministerio de Justicia y del Derecho, promover una cultura en valores o ideales sociales que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran el MJD.

Mejoras a Implementar

- ✓ Conformación Equipo líder de integridad (Enero 2020 a Abril 2020)
- ✓ Formación Equipo líder como multiplicadores (Mayo 2020 a Agosto 2020)
- ✓ Sensibilización, entrenamiento continuo del Código de integridad del MJD (Septiembre 2020 a Febrero 2021)

- ✓ Campaña de divulgación de los valores del Código de integridad (piezas comunicacionales, multiplicación, Rutas de Integridad) (Enero 2020 - permanente)

Variable resultante N°4

Trabajo en Equipo

Alternativas de mejora

Fortalecer la sensibilización sobre el valor "Diligencia" que integra Trabajo en equipo

Mejoras a Implementar

Articulación herramientas para la sensibilización del valor, orientación tema de convivencia con línea de diligencia y trabajo en equipo

Variable resultante N°5

Realizar mediciones de clima laboral y la intervención de mejoramiento que permita asumir acciones de mejora eficaces

Alternativas de mejora

Medición de Clima Organizacional 2020

Mejoras a Implementar

Garantizar que la medición de clima contenga los aspectos relacionados y produzca un mejoramiento:

- El conocimiento de la orientación organizacional
- El estilo de dirección Incluida
- La comunicación e integración
- El trabajo en equipo
- La capacidad profesional
- El ambiente físico

Datos de Herramientas Diagnósticas:

En el proceso de integración de las herramientas diagnósticas se ha incluido información que da cuenta de la percepción de los(as) servidores(as) del Ministerio de Justicia y del Derecho, en los informes relacionados.

Dentro de la información analizada, se encuentra:

Medición de Clima del Ministerio de Justicia y del Derecho 2018, el cual, recomienda:

- ✚ “Crear estrategias de mejoramiento de los planes de estímulos e incentivos con el propósito de buscar nuevas formas de premiar a los mejores servidores públicos.
- ✚ Buscar planes de mejoramiento de la inducción y entrenamiento que se ofrece a los nuevos servidores públicos, utilizando tecnologías de la información y comunicación como herramientas de apoyo para afianzar los procesos.
- ✚ Priorizar el Plan Institucional de Capacitación, dentro de componente en los procesos de gestión humana del Ministerio de Justicia y del Derecho.
- ✚ Es necesario revisar los canales de comunicación entre las dependencias que conforman la estructura organizativa del Ministerio”.

Evaluación Factores de Riesgo Psicosocial Ministerio de Justicia y del Derecho 2018.

Los(as) servidores(as) manifiestan sus necesidades frente a factores como:

- ✚ Recompensas: Reconocimiento y Compensación.
 - “Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.” (PUJ y Ministerio de la Protección Social, 2008)
 - Control sobre el trabajo
- ✚ Capacitación: Desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades
 - Claridad de Rol: Margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa
 - Participación y manejo del cambio: Mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.
- ✚ Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:
 - Retroalimentación del desempeño: Identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
 - Relaciones con colaboradores:

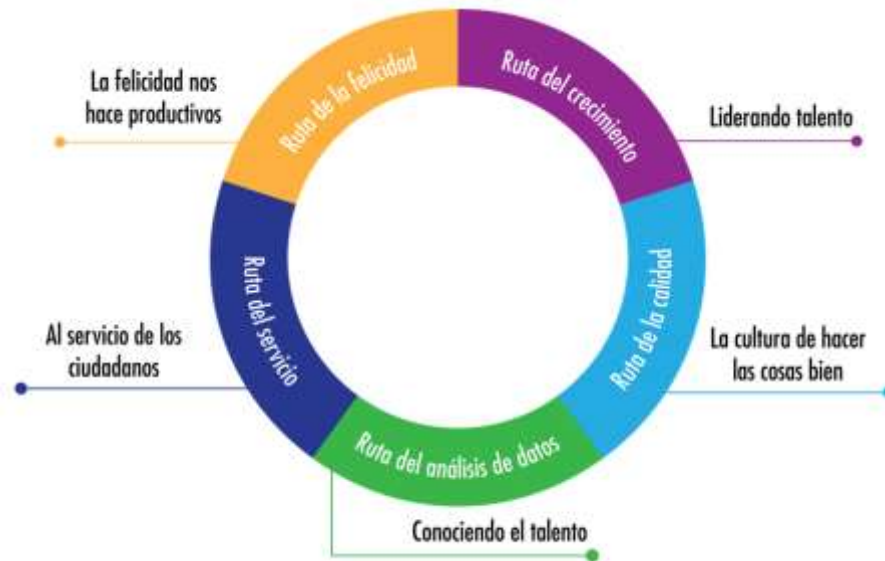
- Contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
- Interacciones entre compañeros.
- Apoyo social que se recibe de compañeros.
- El trabajo en equipo
- La cohesión

Plan Estratégico Grupo de Gestión Humana

Plan estratégico encaminado a las Rutas de Valor MIPG

Articulando los resultados de las herramientas diagnósticas y analizando la dimensión MIPG “Talento Humano”, desde las Rutas de valor que le integran y el ciclo de vida del (la) servidor(a), se distribuyen los planes, programas y actividades 2020 – 2021 del Grupo de Gestión Humana.

A continuación se visualiza el impacto que cada plan tiene en las rutas de valor del MIPG:



GRAFICA N°02 - Fuente Manual Operativo Sistema de Gestión – Función Pública -

En las gráficas 3, 4, 5, 6, 7 y 8 se ubican las actividades y su impacto en las Rutas de creación de valor del MIPG que se definen, “*como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad*

que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH". Fuente: Manual Operativo Sistema de Gestión, CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL AGOSTO DE 2018

Los Planes, Programas y Actividades que incluye la Planeación Estratégica del Talento Humano en el Ministerio de Justicia y del Derecho se ubican en cada ruta de valor, con el objetivo de verificar su impacto e importancia.

Existe un denominador colectivo en las acciones incluidas en las rutas de valor y es **Integridad**, por lo cual el Grupo de Gestión Humana velará por incluirlo en cada acción que desarrolle de forma transversal.

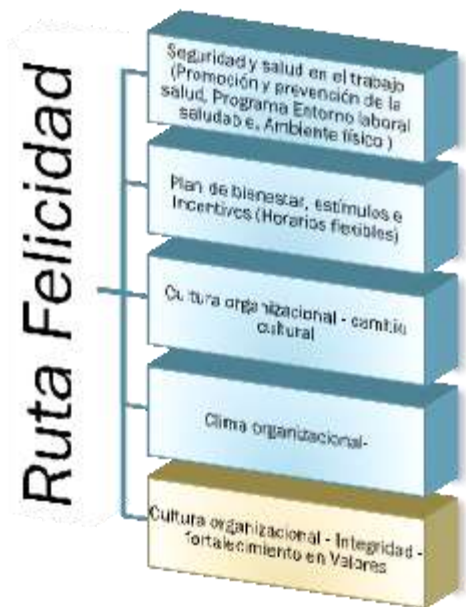


Gráfico N° 3



Gráfico N° 4



Gráfico N° 5



Gráfico N° 6



Gráfico N° 7

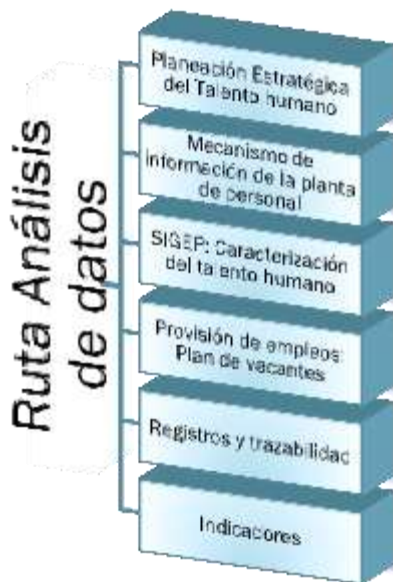


Gráfico N° 8

De otro lado y con el objeto de enmarcar la gestión para la adecuada operación y desarrollo del Talento Humano del Ministerio de Justicia y del Derecho en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se han clasificado los programas, planes y actividades del Grupo de Gestión Humana de acuerdo al ciclo de vida del(a) servidor(a) establecido en el Modelo (ingreso, desarrollo, retiro) y será de esta forma que se desarrolle cada una de las acciones a adelantar.

Subcomponentes

Ciclo de vida – Estado Ingreso:

- Provisión de empleos:
 - Plan anual de vacantes (vacantes temporales por encargo, vacantes definitivas por plan anual de vacantes)
 - Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Meritocracia
- Inducción

Ciclo de vida – Estado Desarrollo:

- Cultura Organizacional:
 - Integridad – Fortalecimiento en valores
 - Cambio cultural
 - Trabajo en equipo
 - Cultura de la Calidad: Hacer las cosas bien
- Administración del Talento Humano
 - Diálogo y Concertación (negociación colectiva)
 - Conocimiento Institucional: Reinducción
 - Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos:
 - Horarios flexibles
 - Programas de vivienda
 - Actividades Artísticas, culturales, deportivas, recreativas y vacacionales:
- Desarrollo de competencias:
 - Gerenciales:
 - Acuerdos de gestión
 - Planes de mejoramiento individual
 - Evaluación del Desempeño
- Clima organizacional
 - Medición 2020
 - Estilos de Dirección
 - Convivencia : Comunicación e integración
- Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:
 - Promoción y prevención de la salud
 - Programa entorno laboral saludable
 - Ambiente físico

Ciclo de vida – Estado - Retiro:

- Gestión del Conocimiento:
 - Mecanismos para transferir el conocimiento
- Desvinculación asistida

- Análisis de razones retiro: Informe de razones (Entrevistas y cifras de retiro)
- Reconocimiento, trayectoria y servicio

Transversalidad de Gestión de la Información en el ciclo, garantizando la disponibilidad y acceso de la información en cada una de las etapas del ciclo del(la) servidor(a) público(a)

- SIGEP: Caracterización del talento humano
- Registros y trazabilidad
- Indicadores
- Historias laborales

Despliegue Plan estratégico:

Es crucial conocer y atender cada uno de los subcomponentes del ciclo de vida del servidor público para saber cómo planificar mejor la gestión.

Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH EN EL SECTOR PUBLICO

Ciclo de vida – Estado Ingreso:

- **Plan de Previsión de Recursos Humanos;** El Grupo de Gestión Humana mantendrá, una continua comunicación con las diferentes áreas del Ministerio para comprender las necesidades que en materia de Talento Humano se requieran, para el 2020 se seguirán realizando el nombramiento en periodo de prueba según lo establecido en la convocatoria 428-2018, se realizarán convocatorias para que las vacantes puedan ser ocupadas por personas en estado de Discapacidad y para los Jóvenes Colombianos.

- **Plan anual de vacantes** (vacantes temporales por encargo, vacantes definitivas por plan anual de vacantes), el Grupo de Gestión Humana seguirán en el 2020 realizando los seguimientos constantes a la planta de personal de la entidad para identificar las vacantes y poder realizar los procesos necesarios para la provisión y así no afectar de ninguna forma el debido funcionamiento del Ministerio.
 - Meritocracia
 - Inducción

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.

Ciclo de vida – Estado Desarrollo:

- Cultura Organizacional:

Integridad – Fortalecimiento en valores:

PROGRAMA “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”

Considerando la priorización de necesidades detectadas, existen tres necesidades reconocidas en los informes de las herramientas diagnósticas:

1. Integridad – Fortalecimiento en valores
2. Trabajo en Equipo
3. Convivencia: Comunicación e Integración

El programa “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”, apunta a dichas necesidades, ya que permite una estrategia participativa, con intervenciones aterrizadas a las motivaciones de los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho, y de las características y necesidades de la entidad, reconociendo su trayectoria en cada uno de los aspectos y construyendo sobre los logros alcanzados, así como, proyectando nuevos retos desde dicho reconocimiento.

El programa “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”, impacta todas las Rutas de Valor del Modelo Integrado de Planeación y Gestión así:

Las Rutas de la felicidad, del Crecimiento, para implementar un liderazgo basado en valores, de Calidad, son rutas impactadas a través del fortalecimiento de los valores de la función Pública en los servidores del Ministerio y la construcción del propio Código de integridad que identifique al Ministerio de Justicia, de otro lado, la Ruta del Servicio, es

impactada a través del valor Diligencia del servicio público con vocación de servicio y la de *Análisis de datos* que estará en transversalidad por la ley de transparencia y acceso a la información con sus respectivas restricciones de confidencialidad, reserva y manejo de la información.

El hecho de hacer procesos participativos posibilita impactar el desarrollo de la entidad en cada una de las áreas garantizando un resultado con compromiso y empoderamiento. Es así como, se proyecta construir lineamientos comunes de convivencia y principios-valores como son CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL MINISTERIO DE JUSTICIA y MANUAL DE CONVIVENCIA, con la activa participación de líderes formados para ello.

Cambio Cultural – organizacional

Objetivo:

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

Fortalecer un programa, con tres líneas base

1. Sensibilización al Cambio: según la política de Fortalecimiento Organizacional
2. Preparación para los cambios en la planta de personal
3. Preparación para los cambios en los diferentes ciclos de vida de cada servidor

Trabajo en equipo:

PROGRAMA “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”

El Ministerio de Justicia y del Derecho realizará la armonización participativa de su Código de Ética al Código de Integridad del Ministerio de Justicia y del Derecho, con la respectiva construcción documental que parte del Código de Integridad del Servicio Público, y sus respectivos valores incluidos:

- ✓ Honestidad
- ✓ Respeto
- ✓ Compromiso
- ✓ Justicia
- ✓ Diligencia

Siendo DILIGENCIA un valor que integra otros valores como respeto y trabajo en equipo, es por esto que el programa “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE” velará por sensibilizar a sus líderes y en general a todos los servidores del Ministerio en este importante valor y concepto que promueva el logro de metas a través de la puesta en común de conocimientos, habilidades y experiencias de todos.

Los líderes multiplicadores del Código de Integridad del MJD serán capacitados y fortalecidos en el valor Diligencia con énfasis en Trabajo en Equipo quienes multiplicarán en su momento a todos los servidores del Ministerio.

Cultura de la Calidad:

La cultura de calidad es una ruta de valor del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que refiere “Hacer las cosas bien” generando rutinas de trabajo basado en ello, se considera que el trabajar en valores y principios fortalecerá el sentido de pertenencia al sector público y validará una posición íntegra hacia el servicio.

La cultura de calidad se basa en la construcción de bienes y servicios públicos que satisfagan las necesidades de los ciudadanos, para lograr que a lo largo del tiempo, los atributos de los servicios o productos públicos, brindados a los ciudadanos, sean los mejores para satisfacer sus necesidades.

Administración del Talento Humano

Situaciones Administrativas:

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

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

Se analizarán los registros de situaciones administrativas y se elaborará un informe con recomendaciones, de ser necesario se implementarán acciones de mejora para optimizar el trámite e impacto de las situaciones administrativas en la entidad.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EJE TEMÁTICO	TEMAS ESPECÍFICOS
Gobernanza para la paz	Mecanismos de participación ciudadana
	Enfoques diferenciales y Derechos Humanos
La creación de valor público	Gobierno abierto
	Gestión del cambio
	Diplomado Servicio al ciudadano
	Gestión Contractual
	MIPG
	Innovación Institucional
La gestión del conocimiento	Finanzas Públicas
	NIIF Y NIC SP
	Diseño de indicadores
	Gobierno digital
Otros	Ofimática

La función pública determina que la ejecución del PIC debe estar enmarcada dentro de los siguientes ejes:

GOBERNANZA PARA LA PAZ: Eje temático dirigido a encontrar un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto desde un enfoque de derechos.

CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO: Responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de funcionarios públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias del MJD. El concepto de creación de valor conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Responde a la necesidad desarrollar en los funcionarios del MJD, las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos:

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.

Horarios flexibles:

Se generarán estrategias para medir el impacto logrado del programa de horarios flexibles en la entidad a través de sus beneficiarios y en caso de requerirse promover nuevas posibilidades que enriquezcan el trabajo de los servidores vinculados al MJD.

Programas de vivienda

Se realizará una Feria de Servicios anual en la cual participarán la Caja de Compensación y el Fondo Nacional del Ahorro con sus programas de Vivienda.

Actividades Artísticas, culturales, deportivas, recreativas y vacacionales.

Se realizarán actividades avaladas en el Plan de Bienestar, la Entidad participará en los Juegos de la Función Pública y se realizarán las Olimpiadas del Sector Justicia.

Desarrollo de competencias:

El Grupo de Gestión Humana desarrolla las acciones descritas, en torno al desarrollo de competencias:

- ✓ Divulgar y facilitar a los Superiores Jerárquicos y Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, los instrumentos para el desarrollo de las etapas del Acuerdo de Gestión, de acuerdo con las pautas establecidas en la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos expedida por el DAFP.
- ✓ Verificar el seguimiento semestral y la evaluación de los Acuerdos de Gestión.
- ✓ Establecer el mecanismo para la valoración de las competencias comunes y directivas.
- ✓ Realizar el informe consolidado de los resultados de la evaluación de los Acuerdos de Gestión, y publicarlo en la página web del Ministerio.

Evaluación del Desempeño

En relación con la Evaluación del Desempeño, el Grupo de Gestión Humana tendrá por objetivos:

- Poner en funcionamiento el sistema de evaluación del desempeño al interior del Ministerio de Justicia y del Derecho.
- Divulgar las disposiciones legales y reglamentarias.
- Verificar y hacer seguimiento al desarrollo de las etapas del proceso de evaluación del desempeño laboral.

- Realizar asesoría y acompañamiento a los Evaluados y Evaluadores durante el periodo a evaluar.
- Realizar el informe consolidado de los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral, y publicarlo en la página web.

Clima organizacional - Medición 2020-

En el año 2020 se realizará la medición de clima organizacional laboral en el Ministerio de Justicia y del Derecho, cuyos resultados permitan alinear la planeación e intervención de mejoramiento hacia el talento humano del MJD, por lo que es importante integrar en esta valoración:

- El conocimiento de la orientación organizacional
 - El estilo de dirección Incluida
 - La comunicación e integración
 - El trabajo en equipo
 - La capacidad profesional
 - El ambiente físico
-
- Convivencia : Comunicación e integración:

PROGRAMA “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”

El programa “SOY INTEGRO Y CONVIVO SANAMENTE”, además de la integración de dos pilares fundamentales de los ambientes laborales, como son Valores y Convivencia, busca el ajuste normativo de los procesos que han sido regulados de esta forma en el sector público, y la adaptación de estos lineamientos a las necesidades del Ministerio y sus servidores específicamente.

Así las cosas, se dará continuidad a la consolidación del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral del Ministerio, según lo normado, con procesos de fortalecimiento a través del desarrollo de actividades como:

1. Seguimiento de los casos, acciones preventivas o acciones correctivas.
2. Generar estrategias de intervención a los casos reportados por presunto conflicto relacional.
3. Campañas de Promoción y Prevención en “Sana Convivencia Intgra”
 - ✓ Análisis estadístico de las respuestas arrojadas a través de la aplicación del Test de Acoso Laboral - Secretaria de la Mujer y la proyección de acciones que aborden las posibles necesidades detectadas.

- ✓ Capacitaciones en Desarrollo de Competencias y Crecimiento Personal
- ✓ Ventanas emergentes al computador sobre integridad y convivencia
- ✓ Capacitar los líderes – jefes, quienes deben detectar la oportunidad de las acciones preventivas y con su relacionamiento también promover ambientes adecuados con unas líneas de resolución de conflictos.

Todas las actividades contarán con el apoyo de la ARL, por competencia regulada y normada.

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo:

El Equipo de gestión humana velará por:

- Generar una cultura de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- Velar por el bienestar y entorno laboral saludable de los trabajadores.
- Cumplimiento las obligaciones legales en materia.
- Promover la mejora continua del sistema

Retiro:

- Gestión del Conocimiento:
 - Mecanismos para transferir el conocimiento
- Desvinculación asistida
 - Análisis de razones retiro: Informe de razones (Entrevistas y cifras de retiro)
 - Reconocimiento, trayectoria y servicio

El plan estratégico velará por garantizar la transversalidad de **Gestión de la Información** en el ciclo, garantizando la disponibilidad y acceso de la información en cada una de las etapas del ciclo de(la) servidor(a) público(a)

Componentes de Gestión de la Información:

SIGEP:

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos contiene información de carácter institucional relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información que permite la caracterización del talento humano:

- ✓ Se contará con un mecanismo digital que permita identificar:
 - Los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural,
 - Los grupos internos de trabajo

- tipo de vinculación,
- Nivel, código y grado
- Antigüedad de los servidores,
- Nivel académico
- Género
- Identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos.
- Identificar las personas en situación de discapacidad,
- Identificar las personas en situación de pre-pensión,
- Identificar las personas cabezas de familia,
- Identificar las personas pertenecientes a grupos étnicos,
- Identificar las personas con fuero sindical
- ✓ Facilitará la consulta sobre gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales)
- ✓ Se garantizará el monitoreo y seguimiento del SIGEP, manteniendo sus actualizaciones por encima del 90% en lo correspondiente al personal vinculado a la planta del Ministerio de Justicia y del Derecho (MJD).
- ✓ Se realizará la gestión correspondiente para que los servidores públicos del Ministerio presenten la Declaración de Bienes y Rentas en el plazo estipulado
- ✓ Como Mecanismo de información de la planta de personal se lleva una base de datos donde se registra toda la información de los servidores y su trazabilidad permitiendo extraer informes confiables y oportunos.

Indicadores:

Se contará con la información que integra indicadores claves de la gestión adelantada por el Grupo de Gestión Humana de manera digital, con el objeto de generar reportes confiables de manera inmediata, en actividades relacionadas con el Desarrollo del Talento Humano (Bienestar e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo) y situaciones administrativas (licencia, permiso, comisión, descanso compensado) e incluir beneficios como horarios flexibles, Teletrabajo

Historias laborales:

- ✓ Mantener las historias laborales organizadas de acuerdo con las tablas de retención documental
- ✓ Procurar que la información electrónica de la hoja de vida de cada servidor incluya los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes lo que facilitará la toma de decisiones.
- ✓ Se mantendrán registros electrónicos de las hojas de vida permitiendo contar con información oportuna y confiable.

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1	Marco Legal del Talento Humano
Tabla N°2	Distribución de la planta de personal – Datos Noviembre de 2019 -
Tabla N°3	Caracterización de la Población - Género-
Tabla N°4	Caracterización de la Población - Edad-
Tabla N°5	Caracterización de la Población -Estado civil -
Tabla N°6	Caracterización de la Población - Escolaridad-
Tabla N°7	Caracterización de la Población - Distribución cargos-
Tabla N°8	Caracterización de la Población - Permanencia en la entidad -
Tabla N°9	Cruce necesidades en herramientas diagnósticas:
Tabla N°10	Diagnóstico GETH – MIPG: La valoración de la GETH en el año 2018 y 2019

INDICE DE GRAFICAS

Gráfica N° 1	Priorización de Acciones Plan Estratégico Grupo de Gestión Humana
Gráfica N° 2	Rutas de valor MIPG -Fuente Manual Operativo Sistema de Gestión – Función Pública -
Gráfica N° 3	Ruta de la felicidad
Gráfica N° 4	Ruta de crecimiento
Gráfica N° 5	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
Gráfica N°6	Ruta de Calidad
Gráfica N° 7	Ruta del Servicio
Gráfica N°8	Ruta Análisis de datos
