



---

# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

---

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO



SECRETARÍA GENERAL  
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	2
<b>1. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO .....</b>	<b>3</b>
1.1. Visión .....	3
1.2. Misión .....	3
1.3. Objetivos Estratégicos .....	3
1.4. Organigrama .....	4
1.5. Mapa de procesos .....	5
1.6. Valores .....	6
<b>2. DIÁGNOSTICO .....</b>	<b>7</b>
2.1. Caracterización de la planta de personal .....	7
2.2. Encuesta diagnóstica necesidades .....	9
2.3. Medición de clima laboral .....	15
2.4. Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH .....	16
2.5. FURAG 2023 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Dimensión de Talento Humano .....	17
2.6. Riesgos Proceso de Talento Humano. ....	20
<b>3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025. ....</b>	<b>23</b>
3.1. Marco normativo .....	25
3.2. Objetivo .....	26
3.3. Planes de Talento Humano 2025 .....	26
Plan de Trabajo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). ....	26
Plan de bienestar estímulos e incentivos .....	31
Plan institucional de capacitación .....	40
Plan anual de vacantes y plan de previsión del recurso humano .....	44
Plan de acción de la política de integridad .....	46
3.4. Articulación de planes con las rutas de creación de valor .....	48
<b>4. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PETH .....</b>	<b>49</b>

## INTRODUCCIÓN

El Grupo de Gestión Humana del Ministerio de Justicia y del Derecho armoniza su Plan Estratégico de Talento Humano 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, el rechazo a la violencia, y el trabajo digno a través de su formalización y bienestar.

En la primera sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 2025, fue aprobado el Plan Estratégico de Talento Humano que está integrado por los siguientes planes: i) Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión del Recurso Humano, ii) Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos iii) Plan Institucional de capacitación, iv) Plan de Seguridad y Salud en el trabajo y v) Plan de Integridad.

El PETH se elaboró con base en:

1. Lineamientos y ejes temáticos para la construcción de los planes de talento humano, establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública articulados al Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
2. Planeación estratégica del Ministerio de Justicia y del Derecho para el 2025 (Misión, Visión, Objetivos estratégicos).
3. Resultados FURAG 2023 e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, específicamente la dimensión de Talento Humano y sus políticas Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad.
4. Caracterización de los servidores vinculados a planta con corte 31 de diciembre de 2024.
5. Resultados encuesta diagnóstica Planes Institucionales de Bienestar y Capacitación 2025 y encuesta de Clima laboral 2024.
6. Análisis de los seguimientos a los riesgos que impactan directamente la gestión del talento humano.
7. Lineamientos incluidos en la política de Integridad y su articulación con el programa de Transparencia y Ética de lo Público.

## 1. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

### 1.1. Visión

“El Ministerio de Justicia y del Derecho se proyecta al 2028 como institución líder en la transformación del sistema de justicia y de la política de drogas, para el cambio social incluyente y humanista, que trabaja con y para la gente”

### 1.2. Misión

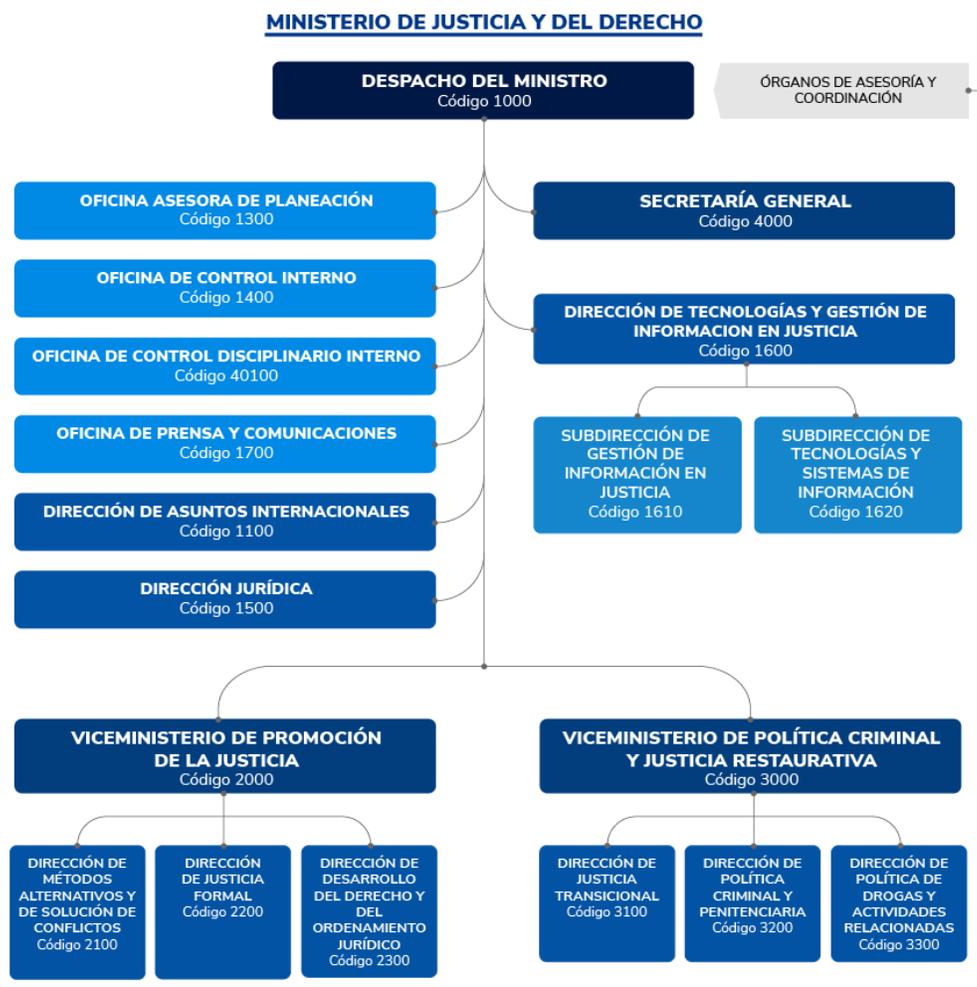
“Fortalecer el acceso a la justicia y liderar el tratamiento del delito y del fenómeno de las drogas con enfoque humanista y restaurativo; mediante la construcción participativa de políticas públicas; para que, en el marco del Estado Social de Derecho, se aporte al logro de la paz y se garanticen los derechos y libertades de las personas, comunidades y territorios”

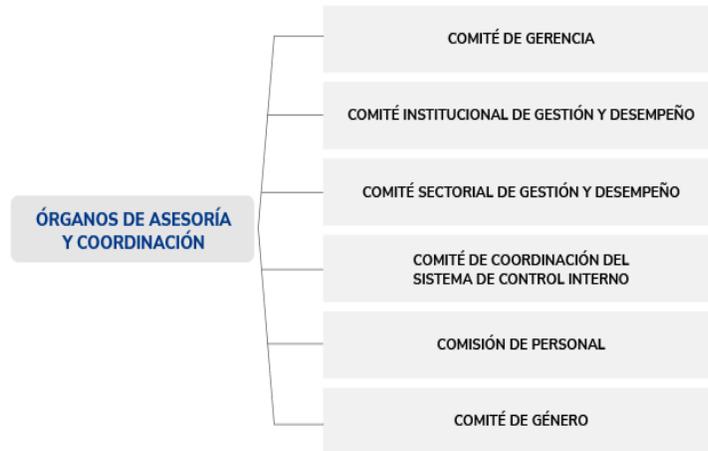
### 1.3. Objetivos Estratégicos

1. Incrementar el uso de los Mecanismos de Resolución de Conflictos para la reconstrucción del tejido social y la mitigación del impacto en el sistema judicial.
2. Impulsar el acceso inclusivo a la justicia y el reconocimiento de las justicias propias de los pueblos étnicos, para atender las necesidades jurídicas de las personas y comunidades a partir de enfoques diferenciales y diferenciados.
3. Propiciar el acceso y la divulgación del ordenamiento jurídico a través de herramientas digitales, con enfoques diferenciales, para masificar el conocimiento de las normas vigentes.
4. Incrementar el acceso a los diferentes mecanismos de Justicia Transicional, especialmente en las poblaciones y territorios más afectados por el conflicto armado, para contribuir a la paz total.
5. Desarrollar mecanismos de justicia restaurativa y de alternatividad penal, para transformar la política criminal, mediante la adopción de un enfoque centrado en el respeto de los DDHH y el avance en la superación de las cosas inconstitucionales del Sistema Penitenciario y Carcelario.
6. Contribuir a la transformación de los territorios, el cuidado de la vida y el ambiente, a través de una nueva política de drogas.
7. Fortalecer la gestión institucional, para asegurar la calidad en el servicio con eficiencia, transparencia, innovación y enfoque diferencial e inclusivo, soportada en la gestión de la información, el uso de las tecnologías y el desarrollo humano.
8. Liderar la cooperación judicial internacional en materia de justicia y del derecho.

## 1.4. Organigrama

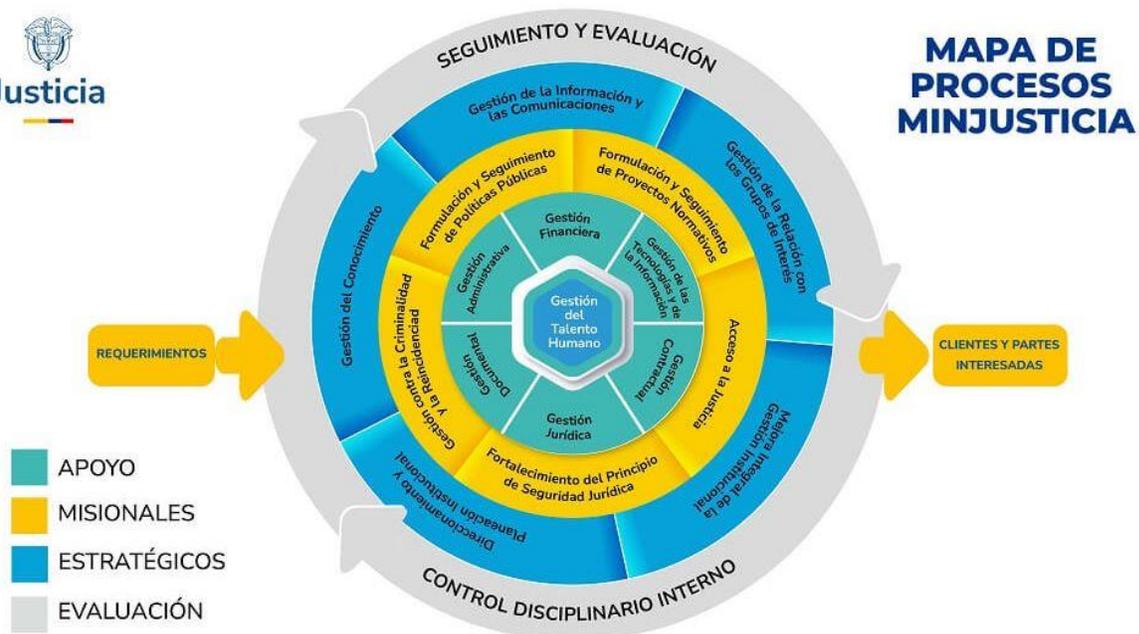
Durante el 2024, se modificó la planta del Ministerio a través de la Resolución 2705 de 2024, “Por la cual se organizan los grupos internos de trabajo de la Secretaría General, se establecen sus funciones y las de sus coordinadores, y se suprime un grupo interno de trabajo”, con el fin de organizar en un único acto administrativo, los grupos internos de trabajo, actualizar sus funciones y las de sus coordinadores, y suprimir el grupo interno de trabajo denominado Grupo de Almacén, Inventarios y Transporte, cuyas funciones serán asumidas por el Grupo de Gestión Administrativa.





**Gráfica N°1: Organigrama**  
 Fuente: <https://www.minjusticia.gov.co/ministerio-co/organigrama>

### 1.5. Mapa de procesos



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

## 1.6. Valores

En la vigencia 2024 se actualizó el código de integridad de la entidad, incluyendo dos nuevos valores que representa el actuar de los colaboradores y la gestión institucional.

**Honestidad:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros, porque siempre actuamos con fundamento en la verdad, cumpliendo nuestros deberes con transparencia, rectitud, y favoreciendo el interés general.

**Respeto:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros, porque siempre reconocemos y valoramos las cualidades y derechos de todas las personas con las que interactuamos, sin importar su condición.

**Compromiso:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros, porque somos conscientes de la importancia de nuestro rol como servidores públicos y siempre estamos dispuestos a comprender y resolver las necesidades de las personas con las que nos relacionamos en nuestras labores cotidianas, buscando mejorar su bienestar.

**Diligencia:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros, porque cumplimos siempre con excelencia nuestros deberes, funciones y responsabilidades asignadas, actuando con eficiencia, eficacia, celeridad y cuidando los recursos asignados a nuestra Entidad.

**Justicia:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros porque actuamos siempre con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas con equidad e igualdad y sin discriminación.

**Transparencia:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros porque permitimos que la información acerca de la gestión institucional, el uso de los recursos y los resultados obtenidos sea clara y precisa para los usuarios internos y externos de la entidad.

**Inclusión:** Los colaboradores del ministerio somos íntegros porque aseguramos que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y posibilidades efectivas de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente sin ninguna limitación o restricción.

## 2. DIAGNOSTICO

### 2.1. Caracterización de la planta de personal

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, 2310 de 2018 y 1018 de 2023.

Con corte a 31 de diciembre de 2024, de los 354 empleos de planta, 304 se encuentra provistos y 50 en vacancia temporal o definitiva, como se muestra en la siguiente tabla:

NIVEL	LNR		CARRERA			TOTAL
	Provisto (*)	Vacante	Provisto		Vacante	
			Carrera	Provisional		
Directivo	18	2	0	0	0	20
Asesor	26	2	1	0	1	30
Profesional	9	0	158	14	33	214
Técnico	4	0	15	2	4	25
Asistencial	23	0	16	18	8	65
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>4</b>	<b>190</b>	<b>34</b>	<b>46</b>	<b>354</b>

(\*) Seis (6) empleos LNR se encuentran provistos con funcionarios de carrera mediante comisión para desempeñar un cargo LNR

**Tabla 1.** Planta de personal por niveles y naturaleza del empleo  
Fuente: Base de datos Grupo de Gestión Humana, corte 31 de diciembre 2024

A continuación, se establecen algunas características de los funcionarios de planta vinculados a la entidad con corte 31 de diciembre de 2024:

#### Por sexo.



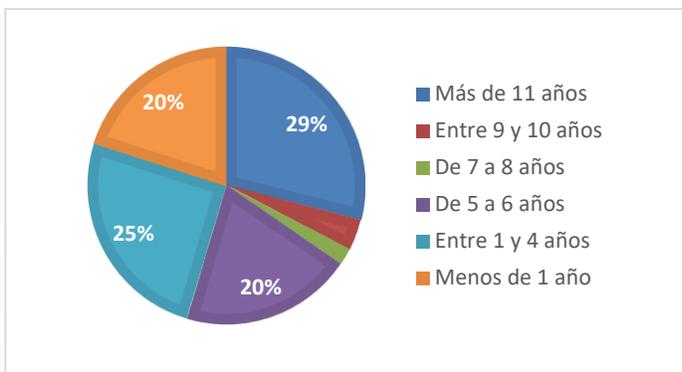
180 son mujeres y el 124 son hombres.

#### Por edad.



El 57% de los funcionarios tienen entre 29 y 50 años.

### Tiempo de servicio.



El 29% de los funcionarios han aportado laboralmente a la entidad durante más de 11 años.

La mayoría de los funcionarios que ingresaron en la vigencia 2024 se vincularon a partir del Proceso de Selección No.1535 de 2020 Entidades del Orden Nacional 2020-2 de la CNSC.

Gráfico 3. Fuente propia GGH- Fuente: Base de datos Grupo de Gestión Humana, corte 31 de diciembre 2024.

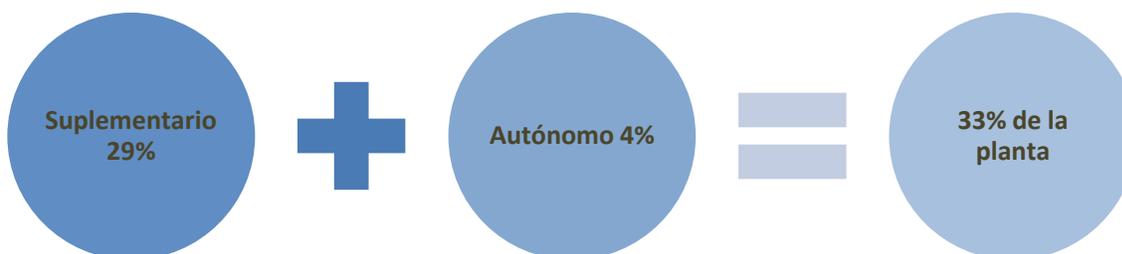
### Personas en condición de discapacidad.

Respecto de la vinculación de personas en condición de discapacidad, de los 304 cargos provistos de la planta que existen en el Ministerio de Justicia y del Derecho, 8 cargos son ocupados por personas en condición de discapacidad, siendo el 3% del total de la planta, dando cumplimiento al Decreto 2011 de 2017.



### Teletrabajo.

De los 304 cargos provistos en la planta del Ministerio, 102 funcionarios cuentan con la modalidad de teletrabajo, de los cuales 89 en la modalidad suplementario y 13 en autónomo:



## 2.2. Encuesta diagnóstica necesidades

Entre el 5 y 19 de noviembre de 2024, se aplicó la encuesta diagnóstica de necesidades para la formulación de los planes institucionales de Bienestar y Capacitación 2025, en esta participaron 176 funcionarios de los 304 reportados a la fecha, es decir, se obtuvo una participación del 58% de los servidores, a partir de allí se determinaron algunas conclusiones, que se tendrán en cuenta para la formulación de los Planes:

### Capacitación



#### Nivel Educativo

De acuerdo con el diagnóstico, el 75% de los funcionarios son profesionales (45% con especialización y 15% con magister), 10% bachilleres y 15% técnicos, lo que permite orientar las actividades de capacitación haciendo que el personal de planta sea competente al cumplimiento de las metas institucionales.

### Bilingüismo

- El 22% de los encuestados indicaron que no cuentan con ningún nivel de inglés.
- Solo el 3% de los funcionarios cuenta con un nivel avanzado de inglés. Por lo anterior se concluye que el programa de bilingüismo en el Ministerio debe ser una de las prioridades para desarrollarse en la vigencia 2025.

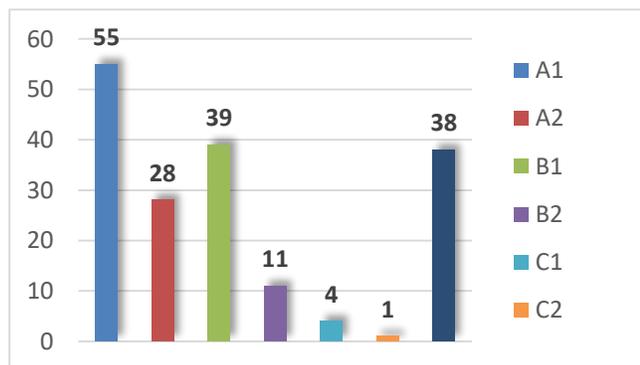


Gráfico 4. Fuente propia GGH- Fuente: Encuesta 2024

### Modalidad

El 47% de los funcionarios encuestados prefieren que los programas de capacitación se realicen de manera virtual, el 34% prefieren que se realicen de manera híbrida (presencial-virtual) y el 19% prefieren las capacitaciones presenciales.

## Tipo de Capacitación

TIPO DE CAPACITACIÓN	Nº DE FUNCIONARIOS
Capacitación para el trabajo: para el buen desempeño de funciones, rendimiento y promoción	101
Capacitación en el trabajo: enfocado a las necesidades específicas de cada área	94
Capacitación conductual: refuerzo de valores y buen ambiente laboral	44
Capacitación informal: llevada a cabo por jefes y líderes cuyo enfoque es guiar metodologías y funcionamiento operativo	22
Ninguna de las anteriores	14
Otra	7

Tabla 2 Fuente propia GGH- Fuente: Encuesta 2024

Para este año, el 36% de los funcionarios manifestaron un mayor interés en las capacitaciones para el trabajo para el buen desempeño de funciones, rendimiento y promoción, el 33% prefiere las capacitaciones enfocadas a las necesidades específicas de cada área y el 16% están interesados en capacitaciones de refuerzo de valores y buen ambiente laboral.

## Ejes temáticos

De acuerdo con los seis (6) ejes temáticos de la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación para del Plan Institucional de Capacitación, que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, los funcionarios eligieron 2 opciones de capacitación por cada uno de los ejes, obteniendo los siguientes resultados:

<p><b>Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 25% están interesados en Derechos Humanos</li> <li>• El 16% en temas relacionados con Acceso a la Justicia.</li> </ul>
<p><b>Eje 2. Territorio, vida y ambiente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 28% están interesados en participación ciudadana en el diseño de políticas.</li> <li>• El 22% en temas relacionados con energías limpias y conflictos socioambientales.</li> </ul>
<p><b>Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 20% están interesados en prevención del acoso laboral.</li> <li>• El 14% en temas relacionados con justicia de género, étnica y racial y Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.</li> </ul>

#### Eje 4. Transformación digital y cibercultura.

- El 25% están interesados en inteligencia artificial aplicada a la gestión pública.
- El 15% en temas relacionados con análisis de datos y Big data.

#### Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público.

- El 24% están interesados en Modelo integrado de planeación y gestión.
- El 21% en el Código Único Disciplinario.

#### Eje 6. Habilidades y competencias

- Empleo público y situaciones administrativas y habilidades blandas con un 14%.
- Con un 11%: Derecho Administrativo, Liderazgo con énfasis en resolución de conflictos y Contratación Estatal.

### Bienestar



La encuesta diagnóstica aplicada para la construcción del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 permite determinar el enfoque para fortalecer la gestión del talento humano en temas relacionados con calidad y bienestar de los servidores públicos y su entorno familiar.

### Estado Civil

De acuerdo con la información recolectada, el 53% de los encuestados tienen un vínculo sentimental formal (casados o unión marital de hecho) y el 47% no reportan vínculos sentimentales (solteros, separados o divorciados)

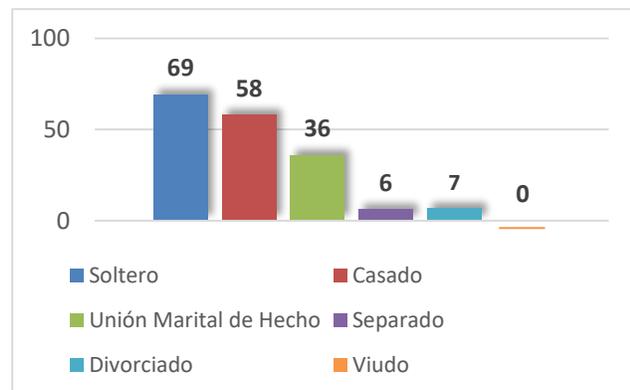


Gráfico 5. Fuente propia GGH- Fuente: Encuesta 2024

### Núcleo familiar



78 funcionarios conviven con su cónyuge o compañero permanente e hijos. 44 conviven únicamente con sus hijos y 35 con sus padres y hermanos.

El 70% de los funcionarios tienen personas a cargo que dependen económicamente de ellos, principalmente hijos con el 61%, padres 25%, cónyuge o compañero permanente 12% y hermanos en condición de discapacidad 2%.

### Motivación

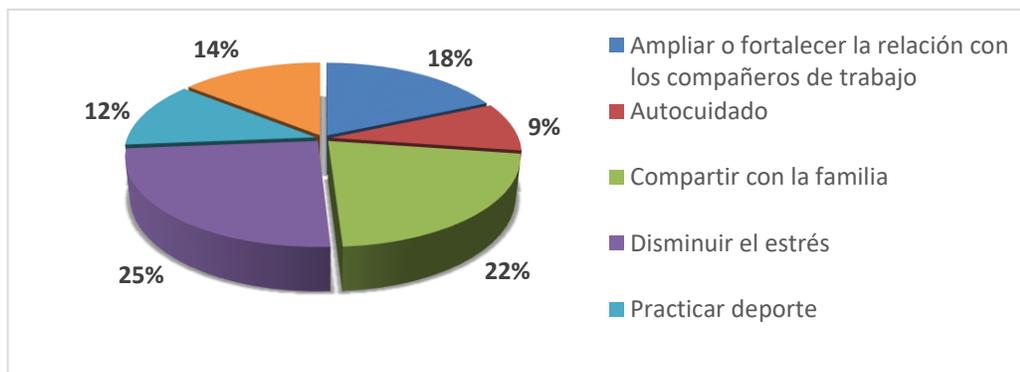


Gráfico 6. Fuente propia GGH- Fuente: Encuesta 2024

Los funcionarios destacaron como principales razones para participar en el Plan de Bienestar: Disminuir el estrés (130), compartir con la familia (115) y ampliar o fortalecer la relación con los

compañeros de trabajo (97); otros motivos incluyen fortalecer el clima laboral (74), practicar deporte (64) y autocuidado (47). Estos resultados reflejan una necesidad de equilibrio entre la vida personal y laboral.

### Preferencia sobre actividades de bienestar

El 51% de los funcionarios prefiere una mayor cantidad de actividades, aunque estas tengan cupos limitados, mientras que el 49% opta por una menor cantidad de actividades con mayor cobertura. Estos resultados evidencian una división equilibrada en las preferencias, lo que plantea un reto para diseñar un plan de bienestar que combine variedad y alcance de manera efectiva.

### Estrés laboral

Los funcionarios identificaron las estrategias más importantes para manejar el estrés laboral: actividades de relajación 41%, ejercicio físico 39%, mindfulness 13% y orientación psicosocial 8%. Esto evidencia un mayor interés en actividades prácticas y de movimiento para reducir el estrés, aunque también existe apertura hacia estrategias relacionadas con la atención plena y el bienestar emocional.

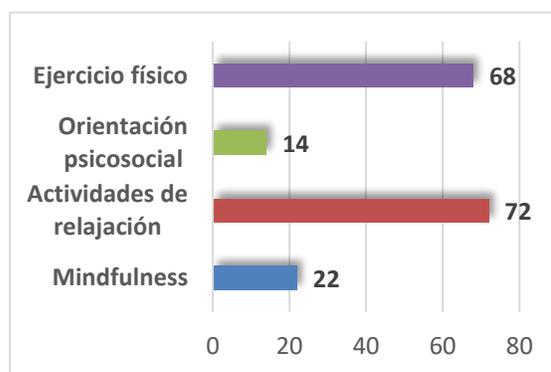


Gráfico 7. Fuente propia GGH- Fuente: Encuesta 2024

### Actividades de preferencia de los funcionarios

En el entorno laboral y familiar los servidores prefieren distintos tipos de actividades para compartir con sus compañeros y familia:

Físicas	Laboral	Culturales	Familiares
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Natación</li> <li>• Clases de zumba o baile.</li> <li>• Yoga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bolos.</li> <li>• Bolirana.</li> <li>• Pin pon.</li> <li>• Fútbol sala.</li> <li>• Voleibol.</li> <li>• Básquetbol.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Boletas de cine.</li> <li>• Caminatas ecológicas.</li> <li>• Espectáculos de teatro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cine.</li> <li>• Caminatas.</li> <li>• Bolos en familia</li> </ul>

### Gestión del Conocimiento

Dada la relevancia de la Gestión del Conocimiento y la Innovación en el sector público y específicamente en el Ministerio de Justicia y del Derecho, la encuesta de diagnóstico de necesidades para el plan de bienestar y capacitación incluyó un apartado especial frente a este tema:



#### Medios por los que adquiere el conocimiento.

- El 23% de los funcionarios considera que adquiere el conocimiento necesario para el desempeño de las funciones en capacitaciones por parte de la Entidad.
- El 15% en lecciones aprendidas-experiencia.

#### Medios por los que transmite el conocimiento.

- El 21% de los funcionarios considera que el medio por el cual le gustaría transmitir el conocimiento es mediante reuniones de trabajo.
- El 13% a través de cafés del conocimiento y entrenamiento por parte del líder del proceso.

El 72% de los funcionarios encuestados les interesa transmitir los conocimientos a sus compañeros de la Entidad, el 28% restante, respondió que no les interesa. Asimismo, el 84% considera que cuando requiere información de otros procesos de la Entidad, lo obtiene fácilmente.

## Innovación

### Actividades Innovadoras



- Capacitaciones.
- Acondicionamiento de la plataforma Daruma.
- Ajustes realizados en el SGDEA.
- Actualización de procedimientos y formatos.
- Mejoras en los sistemas de información.

### Herramientas para la Innovación



- Teams
- One Drive
- SharePoint
- PowerPoint, Excel, Word.
- Sistemas de información.
- Tableros de control en Power BI.
- Inteligencia artificial

Con base en lo indicado por los funcionarios se debe incentivar un mayor uso en el desarrollo e implementación de tecnologías para el desarrollo y logro de sus funciones, ya que las mismas pueden contribuir de manera positiva en el alcance de objetivos y metas

## 2.3. Medición de clima laboral



El Ministerio de Justicia y del Derecho llevó a cabo la medición del CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL el en último trimestre de 2024, obteniendo las siguientes conclusiones para la mejora institucional:

1. Fortalecer la promoción, consolidación y aplicación de los valores institucionales para contribuir a un ambiente más colaborativo y cohesionado.
2. Reforzar mecanismos que involucren más activamente a los colaboradores, garantizando que sus aportes sean considerados. Una mayor participación fortalecerá el compromiso y la confianza en los procesos organizacionales.
3. Asegurar la disponibilidad constante de insumos, herramientas y recursos necesarios para fortalecer la productividad y eficiencia de los equipos de trabajo del Ministerio.

4. Revisar los procesos y procedimientos existentes para identificar oportunidades de mejora que potencien la agilidad y resultados de las labores en las áreas de trabajo.
5. Fortalecer los procesos de inducción, reinducción, socialización de procesos, protocolos de trabajo, para facilitar la adaptación del nuevo personal y asegurar un desempeño eficiente.
6. Reforzar y visibilizar las estrategias de formación y desarrollo profesional en el Ministerio.
7. Diversificar y mejorar las actividades de bienestar para abarcar las necesidades y expectativas de todos los funcionarios, promoviendo el bienestar físico, emocional y un entorno más inclusivo y equilibrado.
8. Reforzar estrategias y/o políticas de reconocimiento y estímulo, que motive a los funcionarios a fortalecer su compromiso con los objetivos y metas institucionales y la mejora constante de los procesos laborales.
9. Continuar fortaleciendo la comunicación en la asignación de encargos generando entre los colaboradores confianza, claridad y consenso en los criterios utilizados por la entidad.
10. Fortalecer mecanismos de seguimiento y retroalimentación en la distribución de tareas en las áreas de trabajo del Ministerio para optimizar la percepción de equidad en la asignación de trabajo y el bienestar de los colaboradores.
11. Reforzar la retroalimentación constructiva por parte de los jefes de área a los funcionarios sobre el desempeño laboral, asegurando un acompañamiento más constante que permita el crecimiento profesional de los colaboradores.
12. Mejorar el alcance de las comunicaciones, garantizando que los colaboradores se enteren de los acontecimientos de la entidad por los canales oficiales, evidenciando una gestión transparente y ordenada de la información interna. Además, de optimizar la interacción entre las diferentes áreas de la entidad, garantizando un flujo de información eficiente y colaborativo.
13. Monitorear y controlar el ruido en ciertas áreas y optimizar la circulación del aire para garantizar confort, bienestar y un ambiente laboral tranquilo y sin interrupciones para los servidores.

#### **2.4. Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH**

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

realizadas. A continuación, se presenta la calificación obtenida por cada una de las rutas de valor de acuerdo con la gestión adelantada en la vigencia 2024.

MATRIZ GETH - RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	95	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.	93
		- Ruta para generar innovación con pasión.	98
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	88	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.	86
		- 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.	90
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.	88
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.	91
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	91	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”.	89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.	92
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	87	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.	87

Tabla 3. Matriz GETH – DAFP autodiagnóstico gestión de talento humano 2024 – Grupo de Gestión Humana.

## 2.5. FURAG 2023 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Dimensión de Talento Humano

En el primer semestre de 2024 se adelantó la evaluación del desempeño institucional mediante el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), donde se reportó el avance en la implementación de la Dimensión 1 denominada Talento Humano; los resultados se encuentran publicados en la página web del Departamento Administrativo de Función Pública como se presenta a continuación:

### Puntaje por dimensión 2023

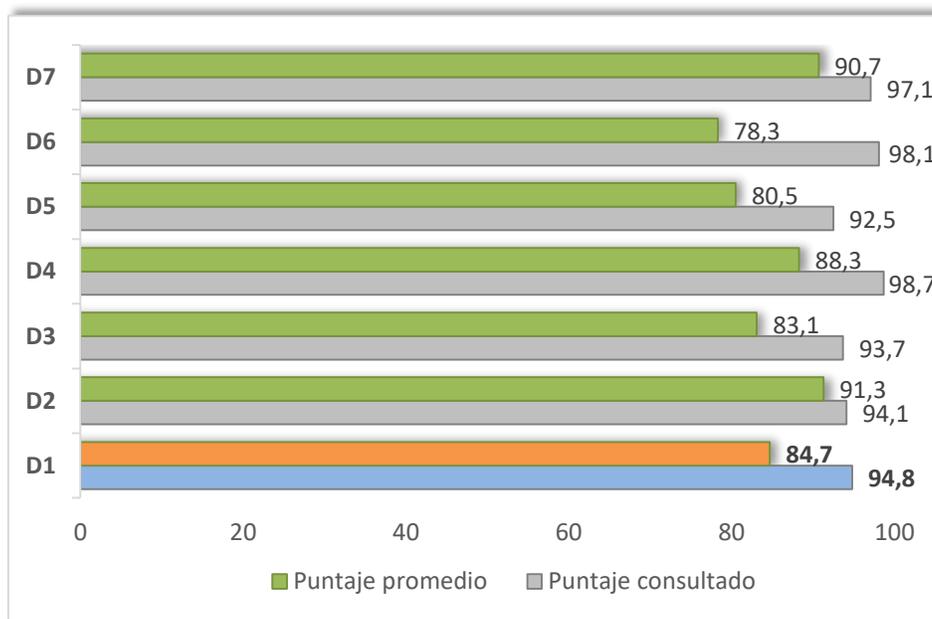


Tabla 4. Página web del DAFP – Resultados Índice desempeño institucional por dimensión.

### Puntaje por Políticas 2023

Política MIPG	Valor obtenido por el Ministerio	Valor referencia Máximo obtenido Nación
<b>1. Gestión Estratégica del Talento Humano</b>	96,6	100
<b>2. Integridad</b>	93,5	100
<b>3. Planeación Institucional</b>	96,8	100
<b>4. Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público</b>	77,3	92,0
<b>5. Compras y Contratación Pública</b>	94,7	100
<b>6. Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos</b>	99,2	99
<b>7. Gobierno Digital</b>	93,2	95
<b>8. Seguridad Digital</b>	93,3	100
<b>9. Defensa Jurídica</b>	97,7	100
<b>10. Mejora Normativa</b>	88,6	100
<b>11. Servicio al ciudadano</b>	93,4	99
<b>12. Racionalización de Trámites</b>	87,8	95
<b>13. Participación Ciudadana</b>	97,1	100

Política MIPG	Valor obtenido por el Ministerio	Valor referencia Máximo obtenido Nación
14. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	98,7	100
15. Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	95,3	100
16. Gestión Documental	86,1	99
17. Gestión de la Información Estadística	94,1	100
18. Gestión del Conocimiento	98,1	100
19. Control Interno	97,1	99

Tabla 5. Página web del DAFP – Resultados Índice desempeño institucional por políticas.

### Políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad

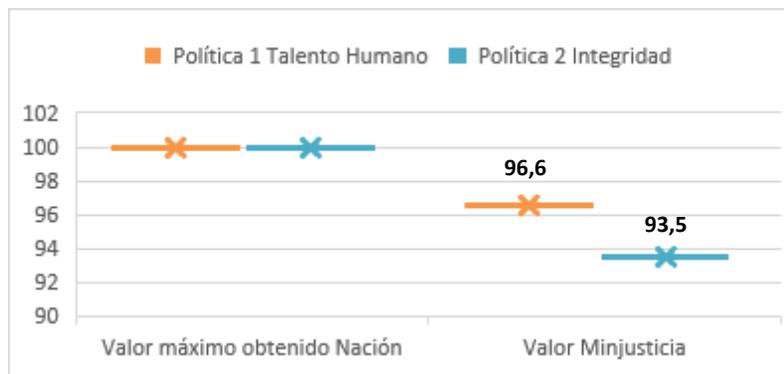


Gráfico 8. Fuente Página web del DAFP – comparativo puntaje Ministerio con el puntaje máximo nivel Nación

### Comparativo 2022 y 2023: Dimensión 1. Talento Humano.

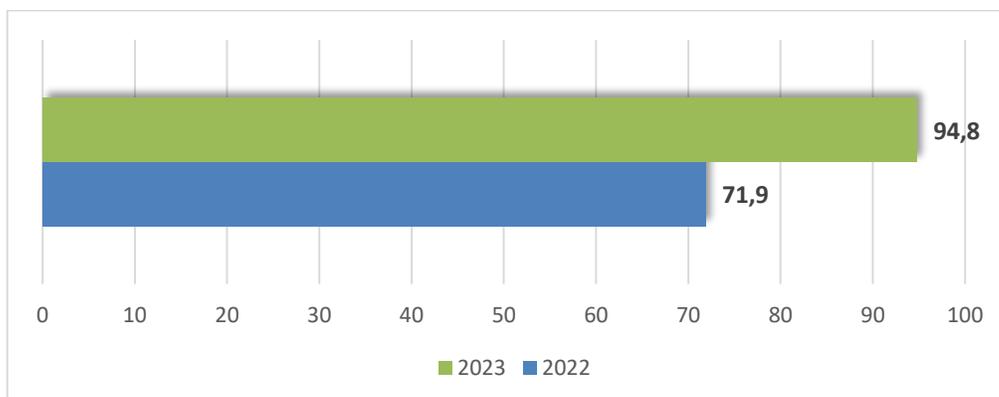


Gráfico 9. Fuente Página web del DAFP comparativo - dimensión 1 vigencias 2022 y 2023

**Comparativo 2022 y 2023: Política 1. Gestión Estratégica Talento Humano, y Política 2. Integridad.**

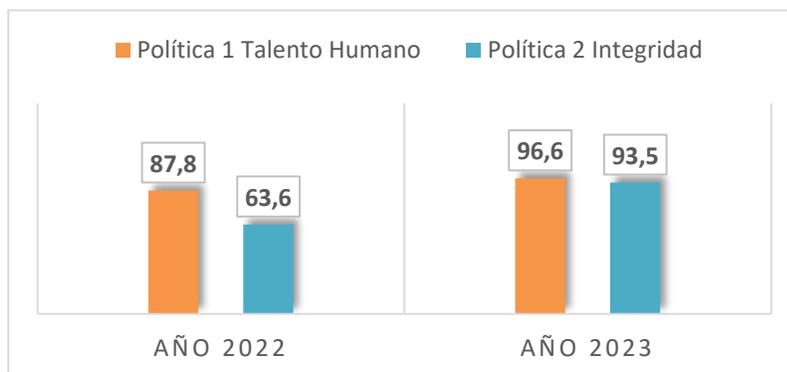


Gráfico 10. Fuente Página web del DAFP comparativo - Políticas 1 y 2 vigencias 2022 y 2023

**2.6. Riesgos Proceso de Talento Humano.**

La identificación de los riesgos permite entender las amenazas y peligros que pueden ocurrir en el desarrollo de la gestión del talento humano, por lo anterior y con el objetivo de mitigar su materialización, se desarrollan acciones de control, prevención y reducción de efectos que son monitoreados permanentemente por el líder del proceso y evaluados por la Oficina de Control Interno cuatrimestralmente.

Específicamente en el proceso de Talento Humano, el líder ha identificado cuatro (4) riesgos de gestión y dos (2) de corrupción que se enlistan a continuación:

**Riesgos de Gestión**

No.	Riesgo de gestión	Controles
1	Posibilidad de pérdida de recursos por trámite inadecuado del Grupo de Gestión Humana al generar la nómina con inconsistencias o cobro de incapacidades de forma tardía.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mensualmente se revisa las novedades entregadas por las áreas, los servidores y terceros, se ingresa en el sistema nómina las novedades, con el fin de generar la pre-nómina, para verificación por parte del líder del proceso.</li> <li>2. Anualmente, realiza la programación del cierre de novedades de nómina (fechas máximas de posesión, vacaciones, licencias no remuneradas, encargos, entrega de la nómina, libranzas, etc.), mediante Circular.</li> <li>3. Mensualmente, se registra en el cuadro de control de incapacidades, se radica en la página web de la EPS y a fin de mes se ingresa en el aplicativo de nómina.</li> </ol>

No.	Riesgo de gestión	Controles
2	Posibilidad de afectación en el desempeño laboral de los servidores del Ministerio por falta de formación para el desarrollo de sus funciones, desánimo por no generar espacios que permitan calidad de vida en el ambiente laboral y ausentismo por insuficiente prevención y promoción de cuidados de salud, debido a una inadecuada formulación de los Planes de Talento Humano o inejecución de estos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnósticos de necesidades elaborados en último trimestre de cada vigencia, una vez validados sus resultados son priorizados las necesidades de los servidores e incluidas en los planes anuales de bienestar y capacitación.</li> <li>2. SST se realiza el programa de vigilancia epidemiológica respectivo, programa de medicina preventiva o programa de entorno laboral saludable cuando se requiera, teniendo en cuenta las necesidades identificadas en los colaboradores a través de las encuestas, exámenes y revisiones periódicas.</li> <li>3. Seguimiento trimestral de las actividades programadas en los distintos planes con el fin de verificar su cumplimiento de acuerdo con el cronograma establecido.</li> </ol>
3	Posibilidad de afectar negativa el logro de objetivos del Ministerio, al vincular servidores sin el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos de formación y experiencia contenidos en el manual de funciones, debido a la deficiente verificación de requisitos y competencias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar siempre el diligenciamiento del formato "lista de entrega de documentos para posesión" por parte de la persona que se pretende vincular a la entidad, adicionalmente deberá diligenciar hoja de cálculo de tiempo de experiencia laboral (cuando aplique) y elaborar el certificado de cumplimiento de requisitos para firma del coordinador (a).</li> </ol>
4	Posibilidad de inasistencia a eventos en el exterior por parte de los colaboradores de la entidad, debido a retrasos en el trámite ante el DAPRE, por falta de cumplimiento de lineamientos internos para la aprobación de las comisiones o autorización de viajes al exterior.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cada vez que se realiza solicitud de comisión o autorización de viaje al exterior por parte de un colaborador de la entidad, revisa la documentación remitida con el fin de establecer el cumplimiento con los lineamientos internos, procedimiento acorde con lo requerido por el DAPRE o la normativa vigente</li> </ol>

Tabla 6. Fuente matriz de riesgos institucionales – Ministerio de Justicia y del Derecho

## Riesgos de Corrupción

No.	Riesgo de corrupción	Controles
1	Posibilidad de manipular u omitir información como requisitos mínimos para la vinculación de personal o para su retiro sin el cumplimiento de la norma vigente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. validación de los documentos de cumplimiento de requisitos, cada vez que se realiza la incorporación de un funcionario, con el fin de verificar la idoneidad de la persona, revisa las certificaciones laborales contra la información de la hoja de vida, verificando el cumplimiento de requisitos y la legalidad de dichos documentos.</li> <li>2. diligenciamiento del formato de lista de documentos para ingreso, con el fin de verificar que cumpla con todos los requisitos establecidos</li> </ol>

No.	Riesgo de corrupción	Controles
		normativamente, el cual debe ser firmado por el profesional del GGH y la persona a vincular.
2	Posibilidad de alterar información relacionada con la nómina o direccionar un proceso contractual para la ejecución de planes, con el fin de favorecer a un tercero o a sí mismo.	<p>1. El profesional encargado de nómina del Grupo de Gestión Humana tiene un usuario y contraseña como control de las actividades realizadas en el aplicativo de nómina, una vez generado el registro en el sistema, es validado por los líderes de procesos y en caso de identificarse alguna desviación, se solicita su ajuste respectivo.</p> <p>2. Se verifica lo establecido en el Plan Anual de Adquisiciones, con el fin de identificar el objeto contractual, lo cual es revisado con el coordinador(a) de la dependencia, priorizando los contratos requeridos para el adecuado funcionamiento del GGH. Posteriormente se elaboran los estudios previos y análisis del sector presentados al Grupo de Gestión Contractual para su validación y aprobación respectiva</p>

**Tabla 7.** Fuente matriz de riesgos institucionales – Ministerio de Justicia y del Derecho

### 3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano, como el factor más importante para la gestión y el logro de los objetivos en las entidades públicas; en este sentido, el Ministerio de Justicia y del Derecho, a través del Grupo de Gestión Humana, tiene el compromiso de desarrollar distintas actividades a lo largo del ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro) que logren un equilibrio personal y laboral, el fortalecimiento de competencias para el desempeño de las funciones y el cumplimiento de metas anuales.

Estas actividades se desarrollarán a partir de la implementación de los siguientes planes: i) Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión del Recurso Humano, ii) Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos iii) Plan Institucional de capacitación, iv) Plan de Seguridad y Salud en el trabajo y v) Plan de Integridad; que conforman el Plan Estratégico del Talento Humano – PETH 2025.

La elaboración y diseño del PETH también tuvo en cuenta las dos políticas asociadas a la Dimensión de Talento Humano: 1. *Gestión Estratégica del Talento Humano*, donde se consideraron las Rutas de Creación de Valor; 2. *Integridad*, en la que se incluyeron temas relacionados con la gestión íntegra en el servicio público y actividades orientadas a mejorar el comportamiento ético de los servidores.

El PETH está encaminado en satisfacer las necesidades identificadas a partir de las encuestas de diagnóstico aplicadas para la formulación de los planes de talento humano; además de potencializar las variables con puntuaciones más bajas obtenidas en el índice de desempeño institucional, y las otras mediciones descritas en el presente documento.

A continuación, se describen las cinco (5) rutas de Creación de Valor y sus temáticas relacionadas, las cuales se ejecutarán a través de los distintos planes:

#### Ruta del Crecimiento

- “Busca el desarrollo de competencias de los servidores públicos a partir de procesos de capacitación, trabajo en equipo, fortalecimiento de los valores, 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” el logro y la generación de bienestar” (Función Pública, 2017).

Se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

## Ruta de la Felicidad

- *"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.

Se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

## Ruta del Servicio

- *"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).

Se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

## 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).

Se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

## 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)

Se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

### 3.1. Marco normativo

- 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;
- Ley 2195 de 2022, Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
- Ley 2209 de 2022: Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006;
- Circular conjunta 100-004-2024: Lineamientos para la aplicación de la circular No.003 del 18 de julio de 2024
- Decreto 1122 de 2024, Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.

Y demás normas asociadas al proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano.

### 3.2. Objetivo

Responder a los lineamientos normativos en materia de gestión de talento humano, así como a las necesidades de los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho, con el fin de lograr un equilibrio personal y laboral, fortalecer sus competencias para el desempeño de las funciones con calidad y eficacia, y cumplir con la misionalidad de la entidad.

### 3.3. Planes de Talento Humano 2025

#### **Plan de Trabajo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).**

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

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



En cumplimiento de lo expuesto, el Ministerio formuló para la vigencia 2025 el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual aplica para todas las personas que integran el Ministerio sin importar el tipo de vinculación.

Los objetivos específicos de dicho plan son los siguientes:

- Desarrollar estrategias de promoción de hábitos y estilos de trabajo saludable.

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

En la vigencia 2025, se incluirán 3 actividades que quedaron pendientes del plan de trabajo SST de 2024. Así como, las actividades: “formalización documentos SST” y “Actualización gestión del cambio” que aunque se desarrollaron por parte del Grupo de Gestión Humana, se encuentra en proceso de revisión por parte de la OAP.

### CRONOGRAMA 2025

Ciclo	ITEM	CRONOGRAMA VIGENCIA 2025																							
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPT		OCT		NOV		DIC	
		P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R
PLANEAR	Asignación de Presupuesto	■																							
	Profesional con licencia SST	■																							
	Asignación de responsabilidades en SST			■	■																				
	Evaluación Inicial del Sistema de Gestión	■		■	■																				
	Actualización de Matriz Legal			■	■		■	■		■	■		■	■		■	■		■	■		■	■		■
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo																		■	■					

Ciclo	ITEM	CRONOGRAMA VIGENCIA 2025																							
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPT		OCT		NOV		DIC	
		P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R
PLANEAR	Plan Anual de Trabajo	■																							
	Programa capacitación anual de SST			■																					
	Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			■																				■	
	Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud	■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■	
	Conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo	■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■	
	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral					■						■					■							■	
	Matriz de identificación de peligros (Revisión, seguimiento y actualización)							■		■										■					
	Semana de la seguridad y salud en el trabajo							■																	
	Plan de prevención, preparación y respuesta ante la emergencia									■										■					
	HACER	Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados				■														■					
Estilos de vida y entorno saludable					■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		
Plan de capacitación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.					■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		
Plan de capacitación al Comité convivencia laboral.					■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		
Procedimientos e instructivos internos SST			■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		

Ciclo	ITEM	CRONOGRAMA VIGENCIA 2025																							
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPT		OCT		NOV		DIC	
		P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R
HACER	Gestión del cambio																								
	Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST																								
	Mecanismos de comunicación																								
	Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios																								
	Evaluación y selección de proveedores y contratistas																								
	Restricciones y recomendaciones médico-laborales																								
	Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP																								
	Evaluaciones médicas ocupacionales																								
	Mediciones ambientales																								
	Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores																								
	Profesiograma para los funcionarios de la entidad.																								
	Inducción y reinducción en SST																								
	Ausentismo por causa médica																								
	Batería de riesgo psicosocial																								
	Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos																								
	Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos																								

Ciclo	ITEM	CRONOGRAMA VIGENCIA 2025																							
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPT		OCT		NOV		DIC	
		P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R
HACER	Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales																								
	Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales																								
	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales																								
	Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias																								
	Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores																								
	Teletrabajo																								
	Sala de lactancia																								
VERIFICAR	Revisión por la alta dirección.																								
	Programa de Auditoria del SG-SST																								
	Rendición de cuentas																								
ACTUAR	Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección																								
	Acciones correctivas y/o preventivas																								
	Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales																								
	Estándares mínimos																								
	Plan de mejoramiento																								

## Plan de bienestar estímulos e incentivos



El talento humano del Ministerio de Justicia y del Derecho es el recurso más valioso para cumplir con los objetivos estratégicos y misionales de la entidad. Por ello, el bienestar de sus servidores públicos y sus familias constituye una prioridad institucional reflejada en el Plan de Bienestar 2025.

Con base en los resultados de la encuesta diagnóstica de necesidades diligenciada por los funcionarios de la entidad y la información disponible del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se desarrolló el Plan de Bienestar del Ministerio de Justicia y del Derecho para la vigencia 2025, el cual se compone de cinco ejes principales: Eje 1: Equilibrio Psicosocial, Eje 2: Salud Mental, Eje 3: Diversidad e Inclusión, Eje 4: Transformación Digital y Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público. Igualmente se formula el cronograma de desarrollo y la forma en la cual se realizará su medición y seguimiento al mismo.

Dicho análisis permitió identificar necesidades, expectativas y preferencias en temas clave como desarrollo personal, profesional y familiar, proporcionando los insumos necesarios para estructurar el plan.

- **Eje Equilibrio Psicosocial**

Este eje busca promover la estabilidad emocional y el bienestar laboral de los servidores públicos. Se enfoca en diseñar actividades que les permitan adaptarse a los retos actuales, equilibrar su vida profesional y personal, y mantener una calidad de vida que fomente su desarrollo integral.

- **Eje de Salud mental**

El eje de salud mental está orientado a garantizar el bienestar psicológico de los servidores públicos mediante la promoción de hábitos saludables y el manejo adecuado del estrés laboral. Busca fortalecer la resiliencia y prevenir trastornos asociados al entorno laboral.

- **Eje Diversidad e inclusión**

Este eje tiene como propósito construir un ambiente laboral inclusivo, equitativo y respetuoso, donde se valoren las diferencias individuales y se prevengan todas las formas de discriminación y violencia en el entorno laboral.

- **Eje Transformación Digital**

Con la transformación digital como eje central, se impulsa el uso de herramientas tecnológicas para mejorar los procesos laborales, simplificar tareas y optimizar la comunicación interna, fomentando una cultura digital que facilite el bienestar de los funcionarios.

- **Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Este eje promueve el sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios con la institución, destacando la importancia de su labor en el fortalecimiento del servicio público y en el impacto positivo hacia la ciudadanía.

### CRONOGRAMA 2025

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
Eje: Equilibrio Psicosocial	Factores psicosociales	Descanso por cumpleaños	Se otorgará como día de descanso remunerado dentro del mes de su cumpleaños, el día que el (la) servidor(a) solicite y sea acordado con su jefe inmediato y se enviará por correo electrónico un mensaje de felicitación.				
		Descanso en cada quinquenio de permanencia	Se otorgará a todos los(as) funcionarios(as) de la planta global del Ministerio los siguientes días de permiso de acuerdo que con los años de servicio continuo en el Ministerio : Funcionarios(as) que cumplan 5 años, un (1) día de permiso.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
			<p>Funcionarios(as) que cumplan 10 años, dos (2) días de permiso.</p> <p>A partir de cada quinquenio cumplido posterior a los 15 años tres (3) días de permiso*</p> <p>*No son acumulables entre sí, ni con otros beneficios para los(las) servidores(as) públicos(as), así como tampoco será acumulable con vacaciones o licencias no remuneradas.</p>				
		<b>Compensación de tiempo para descanso en semana santa</b>	Se podrá realizar la compensación del tiempo para poder descansar en Semana Santa. Este descanso es de manera voluntaria para los servidores del ministerio y pueden escoger uno de los dos turnos que se ofrecen.				
		<b>Compensación de tiempo para descanso en diciembre</b>	Se podrá realizar la compensación del tiempo para poder descansar en fin de año. Este descanso es de manera voluntaria para los servidores del ministerio y pueden escoger uno de los tres turnos que se ofrecen.				
		<b>Experiencias Culturales y Artísticas</b>	Espacios diseñados para promover el bienestar y la desconexión de la rutina a través de actividades culturales, artísticas y recreativas. Estas experiencias buscan fomentar la creatividad, el aprendizaje y la relajación, ofreciendo momentos de esparcimiento y enriquecimiento personal para los servidores.				
		<b>Bienestar Deportivo</b>	Actividades deportivas diseñadas para promover la salud física, la integración y el trabajo en equipo, mediante jornadas				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
			recreativas y competencias en diversas disciplinas adaptadas a los intereses de los servidores. (Olimpiadas del sector, Bolos, tenis, bolirana, natación entre otros).				
		<b>Ferias de Bienestar para Servidores Públicos</b>	Brindar espacios que permitan el intercambio de bienes, servicios e información en temas educativos, financieros, de emprendimiento, salud, entre otros, fomentando el acceso a oportunidades que beneficien el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias.				
		<b>Conexión con la Naturaleza</b>	Jornadas al aire libre diseñadas para fomentar el bienestar integral, la conciencia ambiental y la desconexión de la rutina, mediante actividades que promuevan la interacción con la naturaleza y el cuidado del medio ambiente.				
		<b>Talleres (manualidades, técnicas de emprendimiento etc.)</b>	Actividad dirigida a todos a los colaboradores con el fin de desarrollar habilidades individuales				
		<b>Desvinculación asistida</b>	Actividades de acompañamiento dirigida a servidores en situación de pre pensionados				
		<b>Minjusticia te obsequia</b>	Actividades realizadas de manera mensual para todos los colaboradores del ministerio que busca que se haga una pausa activa diferente y mejorar el clima a la final se premia su participación.				
		<b>Donaciones navideñas a fundaciones</b>	Incentivar la donación de juguetes y ropa para niños(as) para fundaciones que nos refieran los servidores del ministerio.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
		<b>Novenas navideñas</b>	Actividad con el fin de fortalecer la integración de los colaboradores del Ministerio.				
	<b>Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral</b>	<b>Conmemoración para el día de la mujer y del hombre</b>	Espacios de celebración para reconocer los aportes de mujeres y hombres en el ámbito laboral y personal. Estas actividades promueven la equidad, el respeto y fortalecen el bienestar entre los servidores del Ministerio.				
		<b>Conmemoración de día de las profesiones</b>	Se enviarán mensajes de reconocimiento y exaltación para destacar la labor y el compromiso de los servidores en sus diferentes profesiones, así como actividades para los conductores y secretarías del Ministerio. Estas acciones buscan valorar el aporte de cada rol al cumplimiento de los objetivos institucionales.				
		<b>Día del niño</b>	Celebración dedicada a promover el bienestar y la alegría de los hijos de los servidores del Ministerio.				
		<b>Día de la madre y del padre.</b>	Celebrar el significado especial que tienen determinadas fechas en nuestra cultura y sociedad.				
		<b>Actividades familiares</b>	Espacios recreativos diseñados para fortalecer los lazos familiares, incluyendo actividades deportivas, caminatas en la naturaleza y talleres interactivos que promueven la unión y el bienestar familiar.				
		<b>Día de la familia</b>	Celebración del día de la Familia y día de la familia escogido por el funcionario durante el segundo semestre.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
		<b>Vacaciones recreativas</b>	Se desarrollarán actividades lúdicas y recreativas tres veces al año (junio- octubre-diciembre) con los hijos e hijas de los(as) Servidores que se encuentren en el rango de edad entre 3 y 17 años.				
		<b>Día del abuelo</b>	Se otorgará un día de permiso remunerada a los funcionarios que sean abuelos para disfrutar un día con su familia.				
		<b>Día de amor y amistad</b>	Actividad que busca reconocer, fomentar el cuidado y la unión entre parejas.				
		<b>Donaciones navideñas a fundaciones</b>	Incentivar la donación de juguetes y ropa para niños(as) para fundaciones que nos refieran los servidores del ministerio.				
		<b>Actividad Navideña en familia</b>	Un recorrido para disfrutar de las luces, decoraciones y atracciones navideñas, fomentando el espíritu festivo y el esparcimiento en un ambiente lleno de alegría.				
		<b>Uso bicicleta</b>	Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.				
		<b>Día de la mascota</b>	Actividad para fomentar la adopción y charlas educativas sobre el bienestar animal				
<b>Eje: Salud Mental</b>	<b>Higiene mental o psicológica</b>	<b>Talleres y/o Charlas y capacitaciones sobre salud mental y bienestar emocional.</b>	Espacios formativos diseñados para promover el autocuidado, fortalecer la salud mental y brindar herramientas prácticas para el manejo de emociones y el bienestar integral.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Conecta Cuerpo y Mente	Actividades de mindfulness y yoga, diseñadas para promover el equilibrio emocional y el bienestar físico				
		Talleres y/o Charlas de Capacitación sobre Salud Física y Ergonomía Laboral	Actividades para promover hábitos saludables y posturas correctas entre las servidoras y los servidores públicos, contribuyendo a la prevención de trastornos musculoesqueléticos y otros riesgos derivados del trabajo sedentario o de esfuerzos repetitivos.				
		Gimnasio y Clases Grupales Personalizadas	Fomentar el bienestar físico mediante el uso de gimnasio, acompañado de orientación en entrenamientos personalizados y clases grupales.				
Eje: Diversidad e Inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Semana de la Integridad	Se desarrolla de una serie de actividades como conferencias, concursos, sketch de teatro y actividades lúdicas relacionadas con las herramientas que tiene adoptadas la entidad para minimizar la probabilidad de materialización de un acto de corrupción				
		Promoción de Inclusión, Equidad y Prevención de Violencias	Iniciativa integral que combina talleres pedagógicos y vivenciales para fomentar una cultura inclusiva, prevenir la violencia basada en género y fortalecer la diversidad en el ámbito laboral. Incluye la sensibilización sobre género, discapacidad, orientación sexual, identidad de género y diversidad de pensamiento, además de desarrollar protocolos y rutas internas de prevención, atención y				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
			medidas de protección ante cualquier forma de violencia o discriminación.				
	Prevención, atención y medidas de protección	Ajustes razonables al puesto de trabajo y a su entorno laboral a las personas en condición de discapacidad	Inspecciones ergonómicas e inspecciones puestos de trabajo, con recomendaciones y ajustes a los puestos de trabajo de los servidores en condiciones de discapacidad. (Por demanda)				
Eje: Transformación Digital	Creación de cultura digital para el bienestar	Horario flexible	Opción dirigida a los servidores que podrán aplicar en sus diferentes modalidades. (Por demanda)				
		Teletrabajo	Opción dirigida a los servidores que podrán aplicar en sus diferentes modalidades cuando se realice la convocatoria.				
	Analítica de datos para el bienestar	Capacitación en Herramientas Digitales y Analítica de Datos	Organizar capacitaciones dirigidas a las servidoras y los servidores públicos para fortalecer sus competencias en el uso de herramientas digitales, analítica de datos y gestión de información.				
	Creación de ecosistemas digitales	Fomento del Uso de Herramientas Digitales para el Bienestar	Fomentar el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad, como manejo de tiempos, mensajería instantánea y almacenamiento en la nube.				
		Día del Servidor Público	Se realizará una actividad orientada a conmemorar este día.				

EJE	Componentes	Actividades / Estrategias	Descripción	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto trimestre
Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Programa de reconocimientos	Un programa diseñado para destacar y premiar el compromiso y desempeño de los servidores públicos en diversas categorías, incluyendo mejores empleados de carrera administrativa, blogueros o creadores de contenido, mejores gerentes públicos, y funcionarios destacados en atención al ciudadano, brigada, deportes y capacitación. Estos reconocimientos, que pueden ser de carácter pecuniario o no pecuniario, se realizará un reconocimiento público anual como muestra de agradecimiento y motivación hacia el talento humano que fortalece la misión institucional.				
		Capacitación directivos	Curso de competencias gerenciales				
		Estímulo educativo para educación formal	Convocatorias semestrales con el fin de otorgar un incentivo pecuniario dirigido a los servidores del Ministerio de Justicia y del Derecho				
		Cumpleaños del Ministerio	Se realizará una actividad con el fin de conmemorar este día.				
		Jornada de Fortalecimiento	Jornada donde se realizarán actividades orientadas a aumentar el conocimiento y fortalecer las habilidades, destrezas y capacidades que enriquecen tanto al individuo como al equipo de trabajo.				

## Plan institucional de capacitación

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



En la formulación del presente plan se identificaron y valoraron las necesidades de capacitación para el año 2025, a través de encuestas con la participación de los servidores y directivos del Ministerio de Justicia y del Derecho, logrando la articulación de temáticas enfocadas a procesos misionales y aquellas dirigidas a procesos transversales, las cuales potencializan los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los servidores públicos del Ministerio.

El PIC-2025 se articuló con los seis (6) ejes temáticos definidos en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación -PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública: Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos, Eje 2: Territorio, vida y ambiente, Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad, Eje 4: Transformación digital y cibercultura, Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público y Eje 6: Habilidades y competencias.

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

- **Capacitaciones por contratación con cargo al presupuesto.** Proceso contractual para la realización de la capacitación.
- **Capacitaciones con alianza de la red Interinstitucional.** Para realizar las capacitaciones complementarias y ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad, la Coordinación de Gestión Humana se articulará con las ofertas que brindan otras instituciones públicas, como acompañamiento en el marco de la

formación y capacitación a los servidores públicos. Se busca aprovechar la oferta de cursos, talleres, seminarios, diplomados de estas instituciones que ofrecen servicios de capacitación presencial o virtual de forma gratuita.

- **Proyectos de Aprendizaje (PAE).** El Aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.
- **Programa de Bilingüismo.** Se prevé fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos vinculados al MJD, mediante la alianza interinstitucional con la Caja de compensación familiar Colsubsidio, con el fin de continuar en la formación en el manejo del idioma inglés, por lo que, el Ministerio de Justicia y del Derecho durante el año 2025.
- **Capacitaciones Internas.** Capacitaciones que se ejecutarán por parte de cada dependencia con cargo al presupuesto asignado a las mismas, de acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación PIC y el Procedimiento de Capacitación del MJD.
- **Capacitaciones internas eventuales.** Eventos que se presentan de manera inesperada y no obedecen a una planeación previa, pero que requieren los servidores públicos para mejorar sus competencias laborales y/o comportamentales.

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

- **Capacitaciones evaluación del desempeño laboral.** Se realizará la difusión y participación de la entidad en las capacitaciones programadas por la Comisión Nacional

del Servicio Civil -CNSC dirigidas a Evaluados y Evaluadores, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la CNSC sobre el Sistema Tipo de EDL.

- **Inducción.** La inducción en el Ministerio de Justicia y del Derecho se desarrolla a través de la metodología E–Learning en la plataforma de Aulas Virtuales [http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/a\\_login/](http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/a_login/) la cual se habilita de manera permanente y de acuerdo con la fecha de ingreso de los servidores a la Entidad. Una vez realizado el curso de inducción se evalúan los contenidos en ella. El servidor aprueba la inducción con el 100% de la evaluación y se expide el certificado de esta, la cual debe reposar en la historia laboral.
- **Reinducción.** La Reinducción en el Ministerio de Justicia y del Derecho se desarrolla a través de la metodología E–Learning en la plataforma de Aulas Virtuales [http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/a\\_login/](http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/a_login/) y se evalúan los contenidos en ella. El servidor aprueba la Reinducción con el 100% de la evaluación y se expide el certificado de esta, la cual debe reposar en la historia laboral.
- **Formación de directivos públicos.** Se realiza según convocatorias de la ESAP, de conformidad con la ley 489 de 1998, o estatuto de la administración pública, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), es la encargada de la formación, capacitación, e inducción de la alta dirección del Estado y tendrá como referentes los siguientes enfoques de acuerdo a lo señalado en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación -PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
  - Enfoque de Género
  - Enfoque Territorial
  - Enfoque en clave de revolución de la inteligencia.
  - Enfoque sistémico de gobierno
  - Enfoque en clave de la Pedagogía Crítica

## CRONOGRAMA 2025

EJE	TEMA CAPACITACIÓN	FECHA DE REALIZACIÓN	OFERTADO POR
Eje Paz Total, Memoria y derechos humanos	Diplomado en Métodos Alternos de Solución de Conflictos; con extensión a diplomado en conciliación extrajudicial en Derecho	II semestre	Cargo al contrato
	Diplomado en Derechos humanos y acceso a la Justicia Transicional.	II semestre	Cargo al contrato
	Derechos humanos de las personas privadas de la libertad	II semestre	ESAP
Eje Territorio, vida y ambiente	Curso o seminario de energías limpias y/o conflictos socioambientales.	II semestre	Apoyo interadministrativo
	Curso Negociación colectiva	I semestre	ESAP
	Diplomado en Justicia Familiar	II semestre	Cargo al contrato
Eje Mujeres, Inclusión y diversidad	Acción pública y enfoque diferencial: género, etnia y DDHH	I semestre	ESAP
	Curso taller de participación ciudadana en el diseño de políticas públicas.	I semestre	IDPAC
	Curso sobre prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial	I semestre	ESAP
	Prevención del acoso laboral y sexual	I semestre	ESAP-SST
Transformación y cibercultura	Diplomado en Transformación digital.	II semestre	Cargo al contrato
	Competencias tácticas (Pensamiento crítico: toma de decisiones razonadas, Gestión del conocimiento, Innovación y creatividad	I semestre	COLSUBSIDIO
Eje Probidad, ética e identidad de lo público	Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	I semestre	DAFP y/o ESAP
	Diplomado en Derecho Público, disciplinario y administrativo	II semestre	Cargo al contrato
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	I semestre	DAFP-ESAP
Habilidades y competencias	Competencias Gerenciales	I semestre	COLSUBSIDIO
	Diplomado en Uso Avanzado de SECOP II y Procedimientos de Contratación Electrónica	I semestre	COLSUBSIDIO
	Diplomado en Gestión financiera y presupuestal en el Sector Público	I semestre	COLSUBSIDIO
	Excel Básico	I semestre	SENA-COLSUBSIDIO
	Excel Intermedio	I semestre	SENA-COLSUBSIDIO
	Excel Avanzado -Power BI	II semestre	SENA-COLSUBSIDIO
	Habilidades blandas	II semestre	ESAP-SENA
	Diplomado en empleo Público	II semestre	ESAP
	Curso de Catastro Multipropósito	II semestre	SNR
	Diplomado en Gestión de Proyectos Públicos con Marco Lógico y MGA	I semestre	COLSUBSIDIO

EJE	TEMA CAPACITACIÓN	FECHA DE REALIZACIÓN	OFERTADO POR
	Diplomado en Gestión de Contratos y Supervisión Contractual en el Sector Público	I semestre	COLSUBSIDIO

## Plan anual de vacantes y plan de previsión del recurso humano



El Grupo de Gestión Humana tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias del Ministerio de Justicia y del Derecho cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la previsión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, son instrumentos de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, temporal, y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

El Plan de vacantes y previsión de recurso humano contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que entrarán a una posible vacancia durante la vigencia 2025, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro de sus titulares.

De las 45 renunciaciones voluntarias que se presentaron durante el 2024, 35 correspondieron a terminación de nombramiento provisional, de los cuales 25 fueron por posesión del titular del cargo (Concurso de méritos 1535 de 2020).

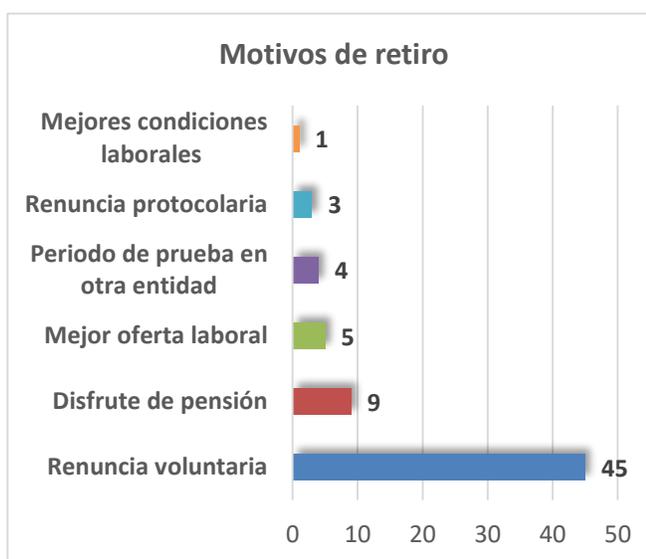


Gráfico 11. Fuente propia GGH- Fuente: F-TH-01-07 entrevista de retiro

De acuerdo a las vacantes que se reportan con corte a 31 de diciembre, la planta permanente del Ministerio se encuentra provista en un 85,87% y cuenta con un porcentaje de vacancia de 14,13%, el cual se encuentra distribuido por vacancia temporal y definitiva.

## CRONOGRAMA 2025

No	ITEM	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	FECHA DE CUMPLIMIENTO
1	<b>Concurso Méritos 1535 de 2020-Actas de posesión</b>	Realizar actas de posesión y trámites derivadores de la misma.	Demanda
2	<b>Concurso Méritos 1535 de 2020-Derogatorias</b>	Elaboración de resoluciones de derogatoria y oficios de comunicaciones SGDEA.	Demanda
3	<b>Concurso Méritos 1535 de 2020 - Registro en SIMO 4.0</b>	Registrar en el aplicativo SIMO 4.0 las actas de posesión y resoluciones de derogatoria.	Demanda
4	<b>Concurso Méritos 1535 de 2020- Registro en Carrera Administrativa</b>	Radicar en el aplicativo SIMO 4.0 la solicitud de inscripción o actualización del registro público de carrera administrativa de los funcionarios que superen satisfactoriamente el periodo de prueba conforme en lo establecido en la circular 011 de 2020.	Demanda
5	<b>Retiro</b>	Trámite para formalización de retiro de los funcionarios e informe consolidado.	Diciembre
6	<b>Rediseño</b>	Revisión de documentos para propuesta de ampliación de la planta.	Enero - diciembre
7	<b>Planta temporal</b>	Remisión al DAPRE, DAFP, Minhacienda para concepto de viabilidad de propuesta de rediseño institucional.	Enero - diciembre
8	<b>Trámite nombramiento LNR</b>	Realizar los trámites para la vinculación de personal a la entidad.	Demanda
9	<b>Encargos –revisión y ajustes documentos SIG</b>	Revisión y ajuste de la guía de encargos y documentos SIG relacionados	Enero – marzo
10	<b>Encargos - Divulgación de estudio</b>	Realizar el análisis de los funcionarios de carrera que cumplen requisitos para ser encargados en un empleo de grado superior.	Abril - diciembre

No	ITEM	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	FECHA DE CUMPLIMIENTO
	(comunicación posible encargo)		
11	<b>Encargos - Generación de resolución</b>	Elaboración de resoluciones de nombramiento en encargo y actas de posesión	abril - diciembre
12	<b>Trámite nombramiento en provisionalidad</b>	Cargos de carrera administrativa desiertos, nombrados en provisionalidad	Demanda
13	<b>Vinculación mujeres - Ley cuota</b>	Realizar seguimiento al cumplimiento de la Ley de cuotas	Trimestral
14	<b>Vinculación Formativa Jóvenes - Pasantes y Judicantes</b>	Realizar la gestión correspondiente a la vinculación formativa para el desarrollo de prácticas laborales	Demanda
15	<b>Sistema propio EDL</b>	Diseño y presentación de la propuesta de sistema propio para EDL en el Ministerio	Enero - diciembre

## Plan de acción de la política de integridad

El Ministerio de Justicia y del Derecho, comprometido con su misionalidad, busca que todos sus colaboradores sean idóneos e íntegros, y que su gestión impacte positivamente a los grupos de valor e interés con los que se relacione.

Por lo anterior, anualmente formulará un plan de acción de integridad, transparencia y ética pública, acatando lineamientos nacionales para la lucha contra la corrupción, en el que se consignarán las actividades a desarrollar, con el fin de propender por la apropiación de la Política y del Código de Integridad y promover una cultura íntegra, ética y transparente.



Las actividades del plan de acción de integridad, transparencia y ética pública se articularán de acuerdo con lo establecido en el Programa de Transparencia y Ética de lo Público de la Entidad.

### **CRONOGRAMA 2025**

No	ACTIVIDAD	FECHA DE CUMPLIMIENTO
1	Establecer y/o actualizar los lineamientos u obligaciones del equipo de Gestión Integra de la entidad.	Marzo
2	Divulgar los lineamientos u obligaciones del equipo de Gestión Integra de la entidad.	Abril
3	Convocar a los colaboradores de la entidad para conformar el equipo de Gestión Integra para la vigencia 2025 – 2026.	Abril - mayo
4	Realizar resolución de conformación del equipo de Gestión Integra para la vigencia 2025 – 2026, derogando la Resolución 1133 de 2023.	Junio
5	Divulgar al interior de la entidad los riesgos de corrupción vigentes.	Abril - octubre
6	Realizar campañas de difusión, cero tolerancia a la corrupción y canales de denuncia habilitados en el Ministerio y actualización del código de integridad V.2 de la entidad.	Febrero - junio
7	Realizar la V Semana de Integridad	Agosto
8	Realizar actividades internas de sensibilización y comunicación relacionadas con integridad pública, conflictos de interés, Personas Expuestas Políticamente – PEP y Ley 2013 de 2019.	Agosto - septiembre
9	Invitar a los colaboradores de la entidad a realizar el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción del Departamento Administrativo de Función Pública.	Febrero - diciembre
10	Realizar seguimiento a la información de los servidores públicos en SIGEP II y el aplicativo de integridad (sujetos obligados).	Enero - diciembre
11	Invitar a los colaboradores de la entidad a socializar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública.	Febrero - diciembre
12	Presentar informes del cumplimiento del Plan de Integridad, ética y transparencia 2025. (Trimestral)	Marzo - diciembre

### 3.4. Articulación de planes con las rutas de creación de valor

#### Ruta de la Felicidad - La felicidad nos hace productivos

- Entornos físicos
- Equilibrio de vida
- Salario emocional
- Innovación con pasión



- Plan de Bienestar e incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan Institucional de Capacitación.

#### Ruta del Crecimiento - Liderando talento

- Cultura de liderazgo
- Bienestar del talento humano
- Liderazgo en valores



- Plan anual de vacantes y previsión de recurso humano.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Integridad.
- Plan de Bienestar e incentivos.

#### Ruta del Servicio - Al servicio de los ciudadanos

- Cultura basada en el servicio
- Cultura que genera logro y bienestar



- Plan de Bienestar e incentivos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Integridad.

#### Ruta de la Calidad - La cultura de hacer las cosas bien

- Hacer siempre las cosas bien
- Cultura de la calidad y la integridad



- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Integridad.
- Plan anual de vacantes y previsión de recurso humano.

#### Ruta de Análisis de Datos - Conociendo el talento

- Entendiendo personas a través del uso de los datos



- Plan de Bienestar e incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan anual de vacantes y previsión de recurso humano.
- Plan de Integridad.

#### 4. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PETH

El cumplimiento de las metas y los indicadores del proceso de Gestión del Talento Humano se verifica a través del seguimiento a cada uno de los planes que integran este documento: i) Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión del Recurso Humano, ii) Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos iii) Plan Institucional de capacitación, iv) Plan de Seguridad y Salud en el trabajo y v) Plan de Integridad.

Así mismo, 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, y los resultados obtenidos permiten formular las acciones de mejoramiento correspondientes.

Adicionalmente la medición del PETH 2025, se realizará mediante los indicadores del proceso de gestión de talento humano, relacionados a continuación:

##### Indicadores de proceso

Indicador	Objetivo del indicador	Formula del indicador		Periodicidad
<b>Impacto de la capacitación</b>	Determinar acertadamente el beneficio obtenido por parte de los asistentes del proceso de formación y capacitación para la mejora en la gestión institucional	Número de evaluaciones con respuesta positiva hacia la aplicación del conocimiento aprendido a través del proceso de formación	Evaluaciones realizadas de los procesos de formación del PIC con inversión presupuestal y cuya calificación de satisfacción ha sido favorable	Semestral
<b>% de participación y permanencia de las actividades incluidas en el PIC</b>	Establecer la continuidad y acogida de las capacitaciones por parte de los beneficiarios Medir la deserción a las actividades de capacitación y determinar medidas preventivas al respecto	Número de certificados expedidos de procesos de formación programados en el PIC por inversión presupuestal	Número de inscritos a las actividades de capacitación programadas en el PIC	Semestral

Indicador	Objetivo del indicador	Formula del indicador		Periodicidad
<b>% de cumplimiento Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Determinar el logro y ejecución de las metas propuestas en la planeación de los programas del talento humano	Número de actividades ejecutadas registradas en el Plan SST durante el trimestre	Número de actividades programadas durante el trimestre registradas en el Plan SST	Trimestral
<b>% de cumplimiento plan de bienestar, estímulos e incentivos</b>	Determinar el logro y ejecución de las metas propuestas en la planeación de los programas del talento humano	Número de actividades ejecutadas registradas en el Plan de Bienestar durante el trimestre	Número de actividades programadas durante el trimestre registradas en el Plan de Bienestar	Trimestral
<b>Medición de la satisfacción de las actividades adelantadas en el marco del plan de Bienestar, Estímulos e incentivos</b>	Establecer el grado de satisfacción de las actividades adelantadas en el marco del plan de Bienestar, Estímulos e incentivos	Evaluaciones cuya calificación de satisfacción ha sido favorable en cada evento del plan de Bienestar, Estímulos e incentivos	Número de evaluaciones realizadas por evento del plan de Bienestar, Estímulos e incentivos	Trimestral
<b>Medición de la satisfacción plan de acción de la política de integridad</b>	Establecer el grado de satisfacción de las actividades adelantadas en el marco del plan de acción de la política de integridad	Evaluaciones cuya calificación de satisfacción ha sido favorable en cada evento del plan de acción de la política de integridad durante el trimestre	Número de evaluaciones realizadas por evento durante el trimestre registradas en el plan de acción de la política de integridad	Trimestral

Tabla 9. Fuente propia – insumo sistema DARUMA – Indicadores por procesos – Gestión Talento Humano