

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y
POLICIAL

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2022 - 2024**

SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

- 1.1 Misión
- 1.2 Visión
- 1.3 Objetivos Estratégicos

2. OBJETIVOS DE TALENTO HUMANO

- 2.1 Objetivo Estratégico
- 2.2 Objetivos Específicos

3. ALCANCE

4. MARCO LEGAL

5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

- 5.1 Diagnóstico
- 5.2 Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Institucionales
- 5.3 Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 5.4 Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano
- 5.5 Plan Anual de Capacitación

6. CRONOGRAMA

INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, considera al talento humano como el recurso más valioso de la Entidad, por ser el que acompaña los procesos y orienta las acciones que dan respuesta a los cambios y exigencias de la Unidad, la sociedad y el desarrollo de su proyecto de vida.

Es por ello que el Plan Estratégico de Talento Humano, se enfoca en emprender de manera organizada y articulada, planes, programas, proyectos y acciones que fomenten el bienestar, la motivación, el reconocimiento; así como, el mejoramiento de capacidades, conocimientos, competencias, actitudes y valores de los servidores públicos de la Unidad, lo que conlleva a mejorar la calidad de vida, la prestación del servicio y el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano comprende las diferentes actividades y acciones que despliega la entidad, en todo el ciclo de vida de los servidores (ingreso, permanencia y retiro), buscando la creación de valor público a partir de las necesidades identificadas en el autodiagnóstico, entre otros instrumentos.

La gestión del talento humano es una herramienta de planeación y organización, cuya esencia es la búsqueda de la coherencia que debe existir entre el desarrollo y calidad de vida del servidor y la estrategia organizacional.

1. CONTEXTO DE LA ENTIDAD¹

1.1 Misión

La Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial tiene como misión garantizar la organización, funcionamiento y administración de la Justicia Penal Militar y Policial con independencia, autonomía, transparencia y legitimidad, apoyada en un talento humano íntegro y en procesos eficaces y efectivos, con el fin de lograr la investigación y el juzgamiento de los miembros activos de la Fuerza Pública que cometan delitos relacionados con el servicio.

1.2 Visión

En el 2026 la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial será una entidad reconocida por transformar, posicionar y fortalecer la Justicia Penal Militar y Policial, mediante la implementación de un sistema de justicia transparente, eficaz, eficiente y respetuosa de las garantías judiciales, gozando de la credibilidad y confianza de la comunidad nacional e internacional.

1.3 Objetivos Estratégicos

1. Implementar el Sistema Penal Oral Acusatorio en la Justicia Penal Militar y Policial con el fin de transformarla y modernizarla.
2. Diseñar e implementar una estrategia institucional de comunicaciones que visibilice la Justicia Penal Militar y Policial.
3. Desarrollar y fortalecer los procesos misionales que permitan satisfacer necesidades de la Jurisdicción Especializada.
4. Estructurar y ejecutar los planes de formación y capacitación de acuerdo con las necesidades actuales y futuras de la Jurisdicción.
5. Fortalecer la infraestructura y el suministro de recursos para los despachos de la Justicia Penal Militar y Policial.

¹ Resolución 000010 del 07 de enero de 2022

6. Desarrollar e implementar un modelo de gestión humana ético e integral, basado en la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos de la Justicia Penal Militar y Policial.

7. Implementar sistemas de información que apoyen la gestión y la toma de decisiones de la Justicia Penal Militar y Policial, mediante una plataforma tecnológica moderna, que permita obtener la información oportuna, veraz y confiable de los procesos de la entidad.

8. Implementar y fortalecer la Policía Judicial de la Justicia Penal Militar y Policial.

2. OBJETIVOS DE TALENTO HUMANO

2.1. Objetivo Estratégico

Desarrollar e implementar un modelo de gestión humana ético e integral, basado en la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos de la Justicia Penal Militar y Policial.

2.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar, bajo los lineamientos de la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial, los programas de inducción, reinducción y capacitación para los servidores de la Unidad, de cara a fortalecer sus habilidades y competencias, de conformidad con las necesidades previamente identificadas.
- Mejorar la calidad de vida de los servidores, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la integración familiar y el desempeño laboral, a través del desarrollo y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Crear una estrategia de comunicaciones de Talento Humano con el fin de promover la participación de los servidores en las diferentes actividades del plan y visibilizar los resultados obtenidos.
- Gestionar las diferentes situaciones administrativas de los servidores, teniendo en cuenta que la planta de personal está compuesta por personal uniformado, civil, de libre nombramiento y provisionales.



- Crear una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Asegurar y garantizar la gestión del cambio, a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales, para mejorar el desempeño del servidor público, fortalecer el trabajo seguro y la mitigación del nivel de riesgo en el ambiente laboral.
- Evaluar el desempeño de los servidores de conformidad con las funciones asignadas y los mecanismos adoptados para tal fin, lo que redundará en la mejora del servicio y el logro de las metas y objetivos institucionales.
- Establecer los parámetros, recursos, cronograma y actividades para la provisión de empleos de Carrera Administrativa, a través del concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Fomentar en los servidores que estén próximos a la pensión, nuevas actitudes, aptitudes y destrezas para su reintegro a la sociedad por fuera de la entidad.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano da cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Dimensión de Talento Humano como primer eje del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y, por tanto, está orientado a contar con servidores comprometidos, capacitados, seleccionados por méritos y altamente motivados, con el fin de obtener los mejores resultados organizacionales.

Para ello, se cuenta con los planes de bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, previsión y vacantes, con los cuales se dará cumplimiento al objetivo *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública”*¹

Así mismo, se busca el logro de los principios establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

¹ Tomado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/conozca-mipg>

Orientación a resultados: Los planes buscan generar valor público, con el fin de contar con servidores que se sientan motivados, lo que se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos propuestos por la Unidad.

Articulación interinstitucional: Mediante alianzas y convenios se articularán acciones en beneficio de los servidores y de la entidad.

Excelencia y calidad: Con la reinducción y las jornadas de capacitación se logrará que las actividades realizadas por los servidores se hagan de la mejor manera, siendo determinante en su desarrollo personal, como en la entrega de resultados.

Aprendizaje e innovación: Mediante la gestión del cambio se busca que el servidor asuma nuevas y mejores prácticas para el desempeño de sus funciones.

Integridad, transparencia y confianza: Se busca afianzar los valores del servidor público a través de jornadas de reafirmación de valores éticos, morales e institucionales.

Toma de decisiones basada en evidencia: Las decisiones se toman con base en el análisis de datos, estadísticas y autoevaluaciones, con el fin de obtener resultados medibles, cuantificables y comparables.

Por lo tanto, el Plan Estratégico de Talento Humano se orienta directamente a la creación de valor público, con el fin de impactar de manera directa en la calidad de vida del servidor, en la mejora de la prestación del servicio y en el logro de los objetivos institucionales, a través del acercamiento a las “Rutas de creación de valor” plasmadas en el MIPG.

4. MARCO LEGAL

Situaciones Administrativas

Norma	Epígrafe
Ley 1033 de 2006	Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política.



Norma	Epígrafe
Decreto Ley 091 de 2007	Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal.
Decreto 092 de 2007	Por el cual se modifica y determina el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades que integran el sector defensa.
Ley 1635 del 11 de junio de 2013	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 1822 de 2017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 2114 de 2021	Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.

Prestaciones Sociales

Norma	Epígrafe
Decreto 1214 de 1990	Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional.
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
Decreto 404 de 2006	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
Decreto 1091 de 1995	Por el cual se expide el Régimen de Asignaciones y Prestaciones para el personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, creado mediante Decreto 132 de 1995.



Seguridad y salud en el trabajo

Norma	Epígrafe
Resolución No. 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Por medio de la cual se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley No. 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Resolución No. 652 de 30 de abril de 2012, modificada por la Resolución No. 1356 del 18 de julio 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.
Decreto No. 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución 312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Ingreso a la Carrera Administrativa

Norma	Epígrafe
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1033 de 2006	Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política.

5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

5.1 Diagnóstico

En marzo de 2021, la Dirección Ejecutiva de la Justicia Penal Militar se transformó en una Unidad Administrativa Especial con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Defensa Nacional, haciendo parte del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

Con esa transformación se inició la organización administrativa de la entidad y entre las actividades desarrolladas, con el liderazgo de la Dirección General y la Oficina Asesora de Planeación, se llevaron a cabo las jornadas de planeación estratégica. Estas jornadas concluyeron positivamente con la adopción de la misión, visión y objetivos estratégicos y recientemente con la aprobación del mapa de procesos.

Dentro de los objetivos estratégicos se planteó como uno de estos y de la mayor relevancia, la Gestión del Talento Humano, de donde, si bien hay un primer diagnóstico, se hace necesario ampliar el mismo, de suerte tal que esté acorde con los requerimientos estratégicos, lo que permitirá a su vez detallar aún más las acciones concretas a desarrollar.

El Plan Estratégico de Talento Humano, se estructura en torno a distintos planes, tal como se muestra en la gráfica siguiente, y son los que permiten dinamizar la gestión y en los que se concreta, vigencia a vigencia, los derroteros estratégicos del talento humano.



5.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos

Con este plan se busca mejorar la calidad de vida de los servidores, con el fin de incentivar su desempeño laboral para el logro de los objetivos institucionales.

EJE	ESTRATEGIA	ALCANCE
PROYECTO DE VIDA Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Gestionar alianzas corporativas que beneficien a los servidores, en vivienda, turismo, entre otras, facilitando los trámites y la información pertinente generando un ambiente de seguridad en los procesos.
	PREPARACIÓN PARA EL RETIRO	Brindar herramientas que le permitan al servidor próximo a pensionarse, el tránsito de empleado a pensionado y crear acciones para vivir productivamente.
	EDUCACIÓN PARA EL SERVIDOR Y LA FAMILIA	Fortalecer el desarrollo profesional y personal del servidor público, así como de sus hijos, buscando una calidad de vida superior.



EJE	ESTRATEGIA	ALCANCE
ENLACES DE INTEGRIDAD Promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos, forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de la Unidad	EVENTOS INSTITUCIONALES O FECHAS ESPECIALES	Lograr el reconocimiento institucional que permita desarrollar y estimular la integración, solidaridad y creatividad en los servidores públicos, así como reafirmar los valores éticos, morales e institucionales de la Unidad.
	RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	Reconocer a los servidores públicos y afianzar el sentido de pertenencia, el reconocimiento por los años de servicio en la Unidad y el óptimo desempeño en sus funciones.
	CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	Fomentar la inclusión, diversidad y equidad, generando en los servidores un ambiente laboral que exalte sus funciones y valores, forjando así, una cultura organizacional positiva.
SALUD MENTAL Pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial	SALARIO EMOCIONAL	Mejorar la percepción acerca de la relación servidor / entidad, a través de los estímulos no salariales otorgados.



EJE	ESTRATEGIA	ALCANCE
<p>VITALIDAD</p> <p>Desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias, promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.</p>	<p>ENTORNO LABORAL SALUDABLE</p>	<p>Promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los servidores y sus familias mediante el fomento de la cultura y el uso del tiempo libre como espacio de crecimiento personal y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.</p>
<p>AMBIENTE SEGURO</p> <p>Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos postpandemia (SG-SST)</p>	<p>ENTORNO LABORAL SEGURO</p>	<p>Articuladamente con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificar los peligros y evaluar los riesgos, para realizar la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales u ausentismo de los servidores de la Unidad.</p>



5.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Este plan busca la promoción del bienestar laboral, social, emocional y físico, mediante la difusión de hábitos saludables y un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

EJE	ESTRATEGIA	ALCANCE
TU SALUD, TU VIDA Desarrollar actividades de promoción de la salud, buscando la adopción de medidas que le permitan al servidor evitar el sedentarismo y hábitos que afecten su salud a largo plazo.	PROYECTO DE VIDA	A través de los exámenes ocupacionales, identificar la población con factores de riesgo, para desarrollar acciones de control y prevención.
HÁBITOS SALUDABLES Promover estilos de vida saludables orientados a la alimentación, el ejercicio físico, la prevención de la salud, la relación con el medio ambiente y la actividad social.	VITALIDAD	Prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, proporcionando lugares de trabajo seguros y saludables.
AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO Promover el autocuidado y la autoprotección, procurando un ambiente libre de actos y condiciones inseguras, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	ENTORNO LABORAL SEGURO	Articuladamente con el plan de Bienestar Social e Incentivos, identificar los peligros y evaluar los riesgos, para realizar la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales u ausentismo de los servidores de la Unidad.



5.4 Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano:

Con el Decreto 314 de 2021, se estableció la planta de personal de la Unidad, y de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 122 de la Ley 1765 de 2015, se realizó la incorporación de los servidores activos al 14 de abril de 2021.

Desde el mes de mayo de 2021 se inició la provisión de nuevos servidores en los cargos vacantes, de conformidad con las normas vigentes y el presupuesto asignado para la vigencia.

Así las cosas, este plan busca adelantar la provisión de empleos a través del concurso de méritos, evidenciar las necesidades de personal a partir de las diferentes situaciones administrativas que se presentan y facilitar herramientas a los servidores próximos a pensionarse, que les permita adaptarse al cambio de estilo de vida.

A continuación, se presenta el alcance que se le pretende dar al Plan de Vacantes, como eje central dentro de la gestión del talento humano.

EJE	ESTRATEGIA	ALCANCE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Adoptar el modelo tipo de evaluación del desempeño para los servidores inscritos en carrera administrativa.	Valorar el mérito de manera objetiva, teniendo en cuenta las competencias, habilidades, aptitudes, actitudes y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los servidores de carrera administrativa.
	Adoptar la evaluación del desempeño a los provisionales, como instrumento de gestión	Establecer la evaluación para servidores en provisionalidad en el marco del cumplimiento de las metas institucionales, en la búsqueda de hacer consistentes su desempeño con los objetivos institucionales.
ASIGNACIÓN DE FUNCIONES	Establecer los lineamientos para la provisión de empleos en vacancia temporal o definitiva, en tanto la mayoría del personal se encuentra en provisionalidad	Diseñar un plan de acción que permita suplir las necesidades que se presenten en la planta de personal, por vacancia definitiva o temporal, y que afecten el normal funcionamiento de la entidad.



EJE	ESTRATEGIA	ALCANCE
CONCURSO DE MÉRITOS	Estructurar la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC, garantizando la efectiva participación de los servidores en provisionalidad en el concurso de méritos.	Verificar que el concurso permita vincular a través del mérito y las calidades a los servidores que cumplan con el perfil, y las competencias definidas, en condiciones de igualdad y transparencia, privilegiando la memoria institucional y los conocimientos acumulados del personal actualmente vinculado a la entidad.
GESTIÓN DEL CAMBIO	Ofrecer alternativas socio económicas a los futuros pensionados	Desarrollar habilidades de adaptación para afrontar el cambio y construir un nuevo proyecto de vida, en los ámbitos psico-social, emocional y económico.

Plan de Capacitación

A partir del objetivo estratégico número 4° “Estructurar y ejecutar los planes de formación y capacitación de acuerdo con las necesidades actuales y futuras de la Jurisdicción”, le corresponde a la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial¹ desarrollar este plan, con el fin de fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos, a través de capacitaciones que permitan consolidar los conocimientos, habilidades y actitudes en beneficio de los resultados de la Entidad.

En ese marco, el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General ha de ejecutar, desarrollar, implementar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación – PIC, bajo las directrices y lineamientos que determine la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial.

6. CRONOGRAMA

ANEXO 1

¹ Artículo 14 del Decreto 314 de 2021, en consonancia con el artículo 60 de la Ley 1765 de 2015.