



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023 - 2026

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y
POLICIAL**

Secretaría General
Grupo de Talento Humano



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	4
2.1.	Objetivos Específicos.....	4
3.	ALCANCE.....	5
4.	MARCO NORMATIVO.....	5
5.	RESPONSABLES.....	12
6.	DEFINICIONES.....	12
7.	DESARROLLO DEL PLAN.....	13
7.1.	Caracterización de los Servidores.....	14
7.2.	Caracterización de los empleos.....	16
7.3.	Resultados de mediciones.....	16
7.4.	Planes de gestión de talento humano	22
7.4.1.	Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	22
7.4.2.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	22
7.4.3.	Plan Institucional de Capacitación	22
7.4.4.	Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.....	22
7.5.	Desarrollo del Plan	23
8.	PRESUPUESTO	28
9.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	29
9.1.	INDICADORES.....	29

1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica del talento humano es un proceso que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y permiten el crecimiento de los servidores, a través de programas, planes, proyectos y acciones que fomentan el bienestar, la motivación, el reconocimiento, impactando de manera directa en el mejoramiento de sus capacidades, conocimientos, competencias y actitudes de los servidores públicos de la Unidad. Esto conlleva a mejorar la calidad de vida, la prestación del servicio y el cumplimiento de la misionalidad institucional.

La gestión del talento humano es una política de planeación y organización, cuya esencia es la búsqueda de la coherencia que debe existir entre el desarrollo y la calidad de vida del servidor y la estrategia organizacional, para lo cual despliega una serie de actividades y acciones 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, evaluación de percepción y encuestas realizadas dentro de los planes de gestión del talento humano: Plan institucional de capacitación (PIC), Plan de bienestar social e incentivos, Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo y Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos.

El desarrollo de la Política de Integridad está inmerso dentro del alcance del Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y comportamiento probo de los servidores.

De acuerdo con lo anterior, el documento plan recoge la armonización de los cuatro planes anuales de gestión del talento humano para el cuatrienio 2023 – 2026 orientados bajo el 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”, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, habilidades, capacidades, conocimientos, actitudes y valores de los servidores públicos, con el fin de contribuir en su bienestar y desarrollo, para garantizar el desempeño institucional, la integridad y la transparencia en su quehacer y el relacionamiento con los fines del Estado.

2.1. Objetivos Específicos

- 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 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.
- Fomentar en los servidores en régimen de prepensión, nuevas actitudes, aptitudes y destrezas para su reintegro a la sociedad por fuera de la Entidad.
- Fomentar la apropiación de los valores de forma tal que el actuar de los servidores de la Unidad contribuya permanentemente al fortalecimiento de las mejores prácticas en la prestación del servicio.
- 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 por las áreas funcionales.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano incluye las iniciativas que se desarrollarán a través de las actividades propuestas anualmente en el Plan institucional de capacitación (PIC), Plan de bienestar social e incentivos, Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo y Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos, como respuesta institucional a la implementación de las rutas de creación de valor declaradas en la Política de Gestión de Talento Humano incluidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

La población beneficiada del desarrollo de las iniciativas descritas en el presente plan se conforma de los servidores y funcionarios al servicio de la Justicia Penal Militar y Policial, ubicados en las dependencias administrativas y en los diferentes despachos judiciales distribuidos a lo largo del territorio nacional.

4. MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	100	1991	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Ley	909	2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	1010	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	1033	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.
Ley	1064	2006	Dicta 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	2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Ley	1635	2013	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.
Ley	1811	2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Ley	1822	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	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.
Decreto Ley	91	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	1045	1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
Decreto	1214	1990	Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional.
Decreto	1299	1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
Decreto	1091	1995	Por el cual se expide el Régimen de Asignaciones y Prestaciones para el personal del Nivel Ejecutivo de la Policía, creado mediante Decreto 132 de 1995.
Decreto	1567	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto	2279	2003	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto	404	2006	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
Decreto	1064	2006	Dicta 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.
Decreto	092	2007	Por el cual se modifica y determina el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades que

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			integran el sector defensa.
Decreto	1443	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	1070	2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa
Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto	1083	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto	2011	2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto	612	2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto	1299	2018	Por medio del cual se

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			<p>modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional</p>
Decreto	726	2018	<p>Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales</p>
Decreto	312	2021	<p>Por el cual se fija la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial</p>
Decreto	314	2021	<p>Por el cual se establece la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial y se dictan otras disposiciones</p>
Decreto	1877	2021	<p>Por el cual se modifica los Artículos 2.2.1.1.1.2.5 y 2.2.1.1.1.2.6 de la Parte 2 del Título I del Capítulo I de la Sección I, Subsección 2 del Decreto 1070 de 2015</p>

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Resolución	2013	1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
Resolución	652	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".
Resolución	312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Acuerdo CNSC	20181000006176	2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
Acuerdo CNSC	20191000000026	2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
Directiva Ministerial	001	2002	Procedimientos administrativos, manejo de Personal y Régimen interno para funcionarios y empleados de la Justicia

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			Penal Militar
Directiva Ministerial	025	2018	Políticas y procedimientos para el reconocimiento y pago de prestaciones sociales en el Ministerio de Defensa Nacional
Directiva Ministerial	004	2019	Lineamientos para la solicitud de y administración del personal uniformado de la Fuerza Pública en traslado o en comisión fuera de la estructura organizacional de cada una de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional

5. RESPONSABLES

La Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano en coordinación con la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial, en lo relativo al Plan Institucional de Capacitación.

6. DEFINICIONES

- **AUTODIAGNÓSTICO:** La herramienta de autodiagnóstico constituye un instrumento de ayuda, diseñado especialmente para que todas las entidades públicas, puedan determinar en cualquier momento, su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y con base en ello establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo.
- **RUTAS DE VALOR:** Agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.
- **INCENTIVO:** Los incentivos son aquello que impulsa a las personas a mejorar en ciertas tareas o aspectos. Se puede considerar como un beneficio tras alcanzar una meta. Por tanto, un incentivo es algo que

motiva a una persona para hacer mejor y más rápido una tarea concreta, mejorando su rendimiento

- **EMPLEO:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.
- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** La evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.
- **INDUCCIÓN:** Vinculados los nuevos servidores y de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- **GETH:** Gestión Estratégica de Talento Humano
- **PETH:** Plan Estratégico del Talento Humano
- **PHVA:** Planear, hacer verificar y actuar

7. DESARROLLO DEL PLAN

El Plan Estratégico del Talento Humano se desarrolla a través de las iniciativas propuestas como respuesta institucional al ciclo de vida del servidor público en la Entidad: ingreso, desarrollo y retiro, alineadas con las rutas de creación de valor, incluidas dentro en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Dimensión del Talento Humano.

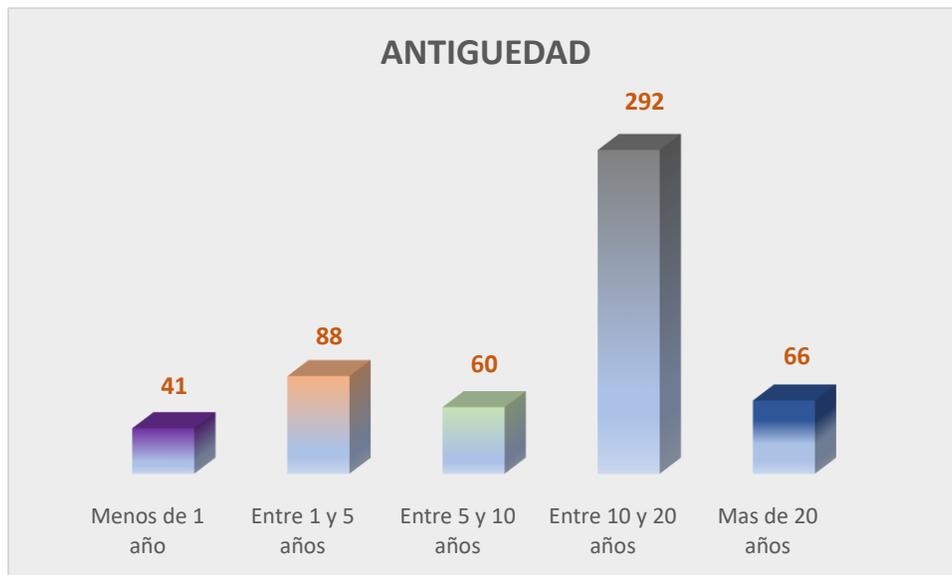
Para su formulación se tuvo como referente ejercicios de diagnóstico y la información actualizada de los servidores y de los empleos que conforman la planta de personal de la Entidad.

Adicionalmente se analizaron los resultados obtenidos en el autodiagnóstico de la Política de Talento Humano, la evaluación de

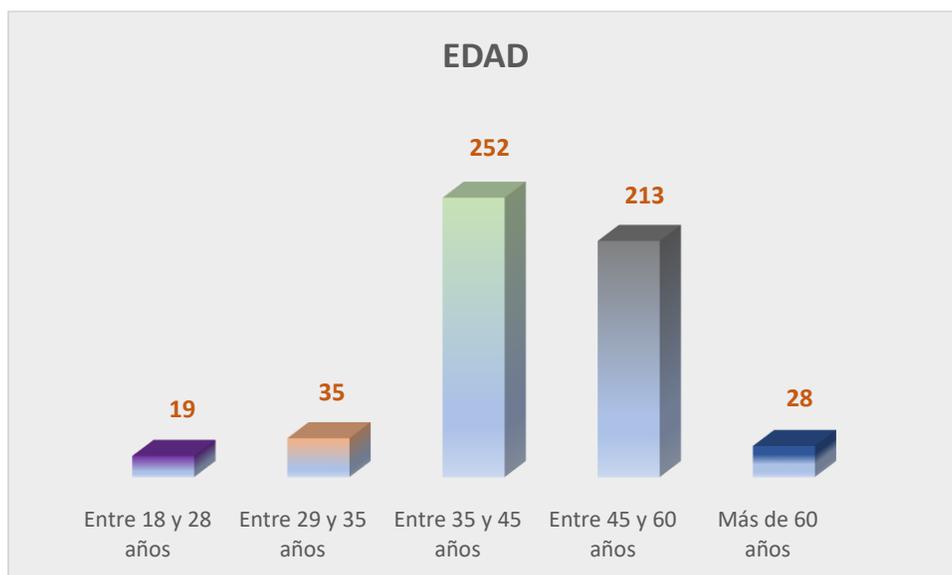
estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar.

7.1. Caracterización de los Servidores

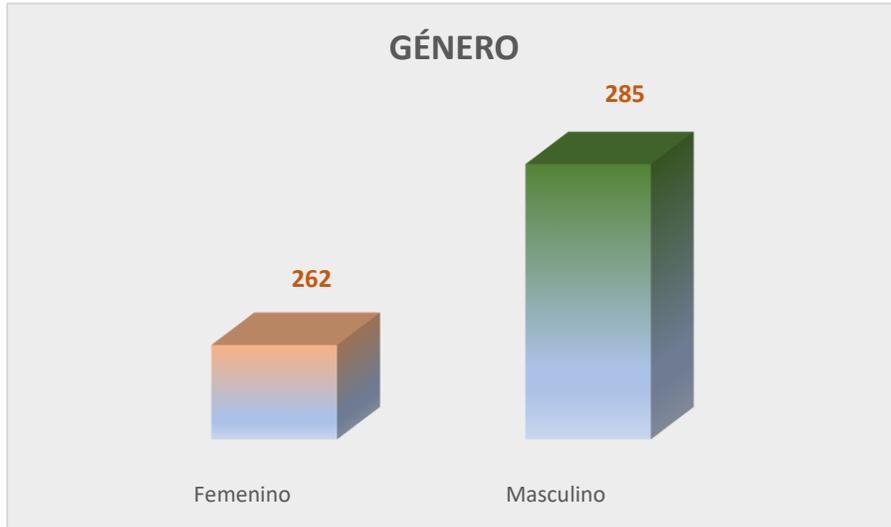
Se cuenta con una base de datos con información actualizada de: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, de los servidores vinculados a la Unidad. De acuerdo con la sistematización se focaliza la población beneficiada de los programas y actividades desarrolladas en el plan.



Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - UAEJPMP



Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - UAEJPMP



Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - UAEJPMP



Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - UAEJPMP



Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - UAEJPMP

7.2. Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal como se observa en las siguientes tablas:

Planta Administrativa		
Número de Cargos	Nivel	Código
Seis (6)	Directivo	1
Cuatro (4)	Asesor	2
Cincuenta y Cinco (55)	Profesional	3
Dieciséis (16)	Técnico	5
Veintiséis (26)	Asistencial	6

Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - UAEJPMP

Empleos de Jurisdicción	
Número de Cargos	Nivel
Nueve (9)	Asesor
Quinientos catorce (514)	Profesional
Cinco (5)	Técnico

Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - UAEJPMP

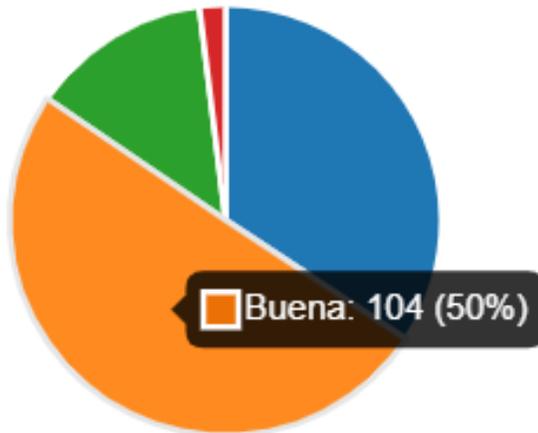
Planta transitoria	
Creada para descongestionar los Despachos Judiciales a cargo de los procesos adelantados bajo el procedimiento establecido en la Ley 522 de 1999	
Número de Cargos	Nivel
Doscientos diecinueve (219)	Profesional

Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - UAEJPMP

7.3. Resultados de mediciones

Encuesta de Satisfacción

De acuerdo con las encuestas realizadas a los servidores de la Entidad sobre el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se obtuvo lo siguiente:



Excelente: 34% para un total de 71 servidores

Buena: 50% para un total de 104 servidores

Regular: 14% para un total de 28 servidores

Mala: 2% para un total de 4 servidores

Este resultado deduce que en general (84%) de la población está de acuerdo y satisfecha con el desarrollo de las actividades del Plan. Sin embargo, considerando que el 16% de la población no estuvo satisfecha, desde el Grupo de Talento Humano se ahondará con los servidores, la inclusión de una mayor oferta de actividades que beneficien, entre otros, la calidad, la motivación y la participación en el desarrollo de este Plan.

Evaluación de estándares mínimos del Sistema de seguridad y salud en el trabajo

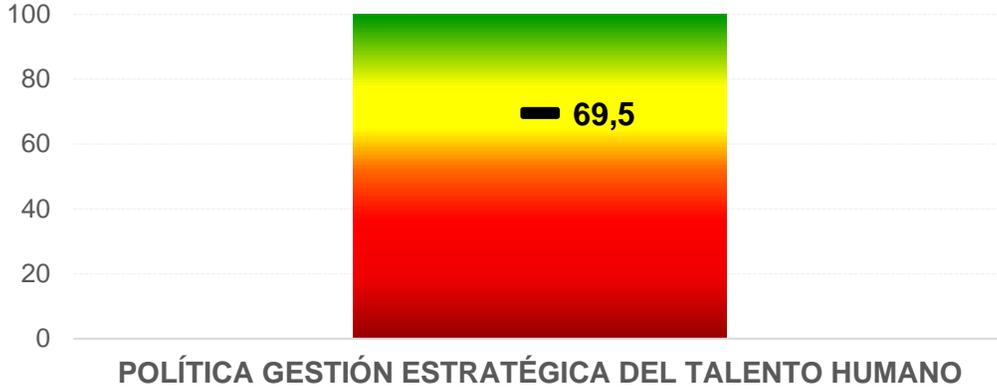
Se evaluó el sistema basado el ciclo PHVA, el cual permite medir de forma efectiva cada etapa de diseño e implementación del SG-SST basados en la normativa vigente, con un resultado general del 86%, desagregado así:



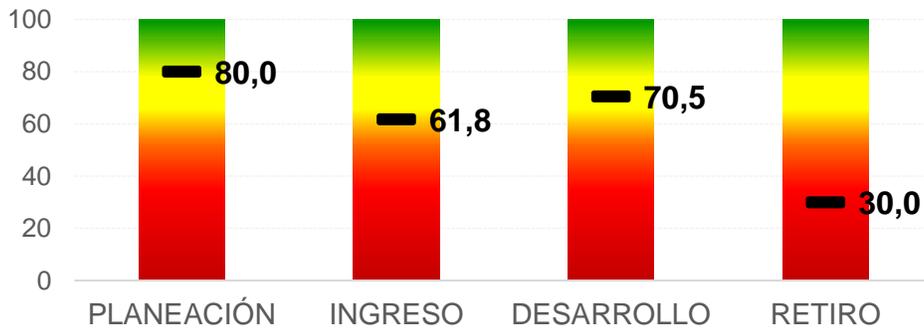
Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - UAEJPMP

Autodiagnóstico de Talento Humano

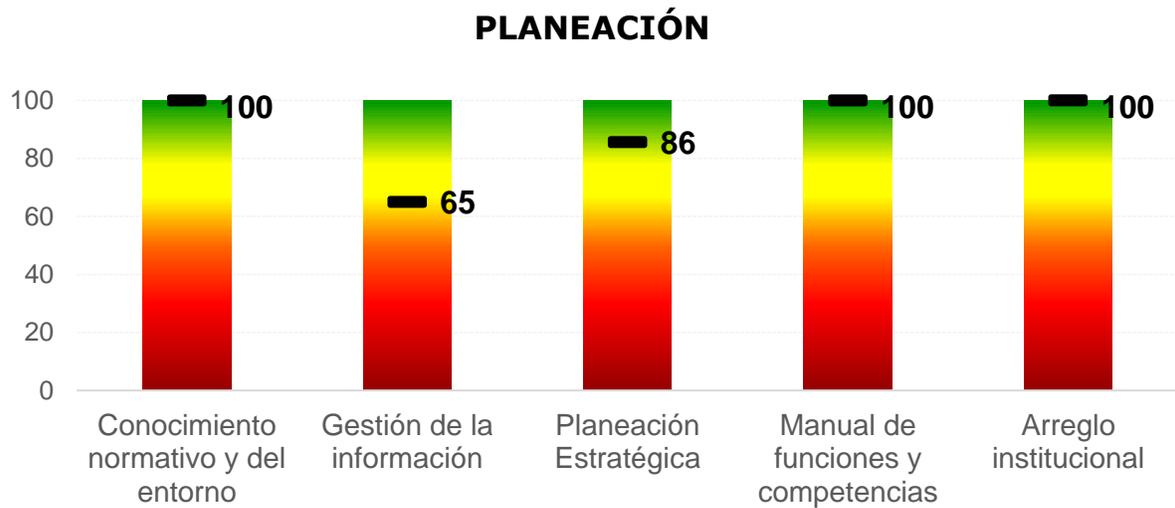
Calificación total:



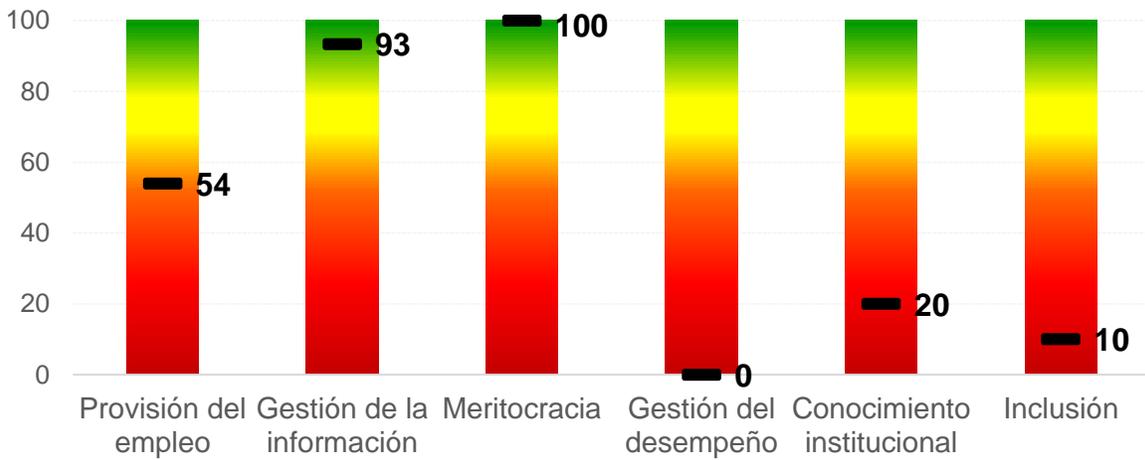
Calificación por componentes:



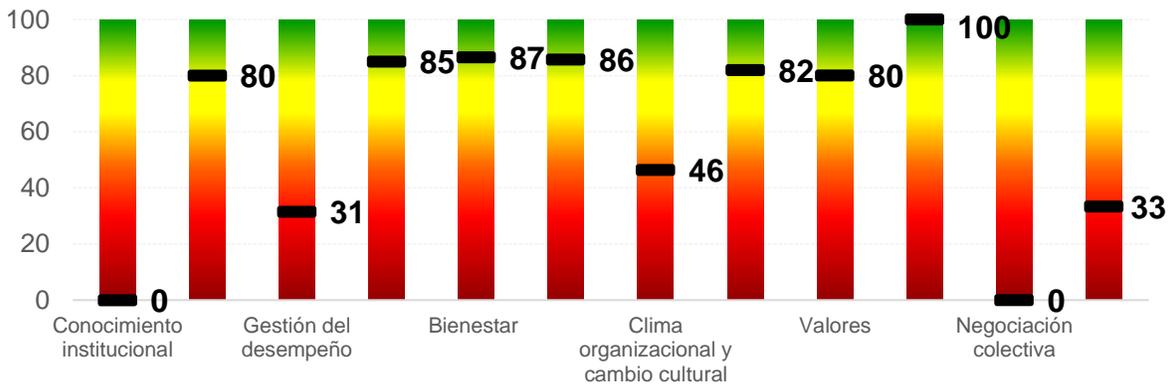
Calificación por categorías:



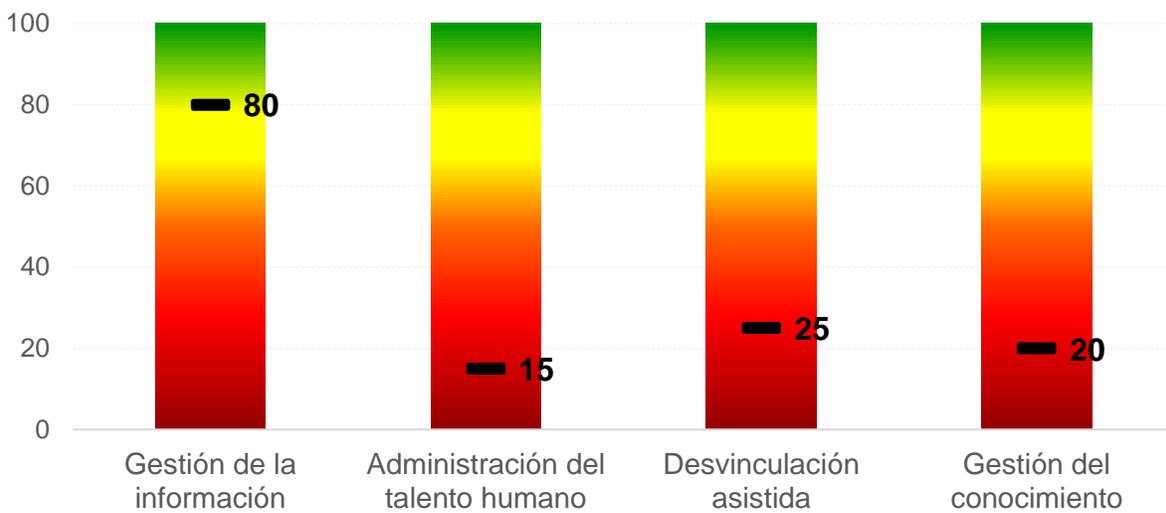
INGRESO



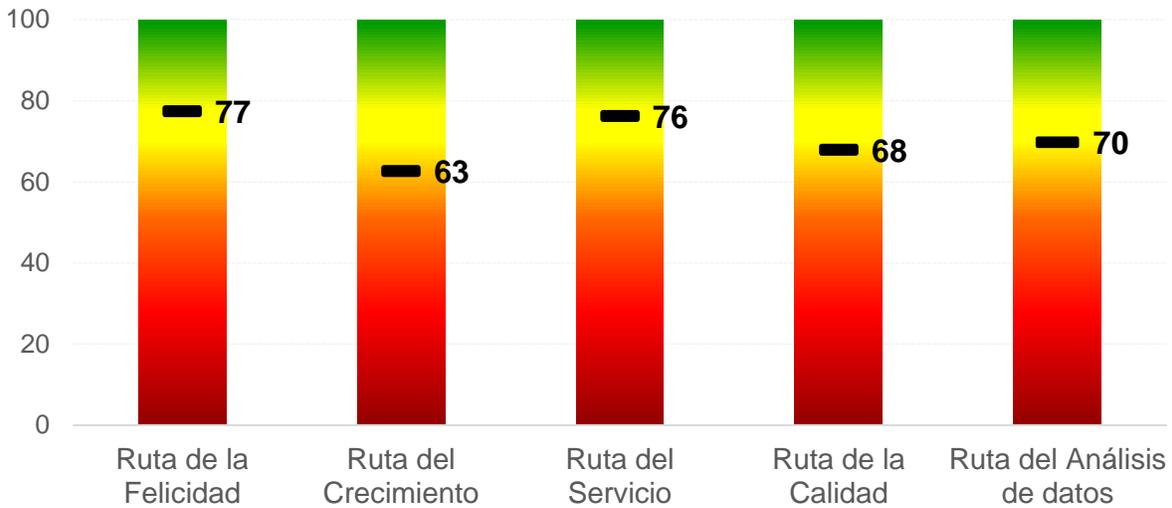
DESARROLLO



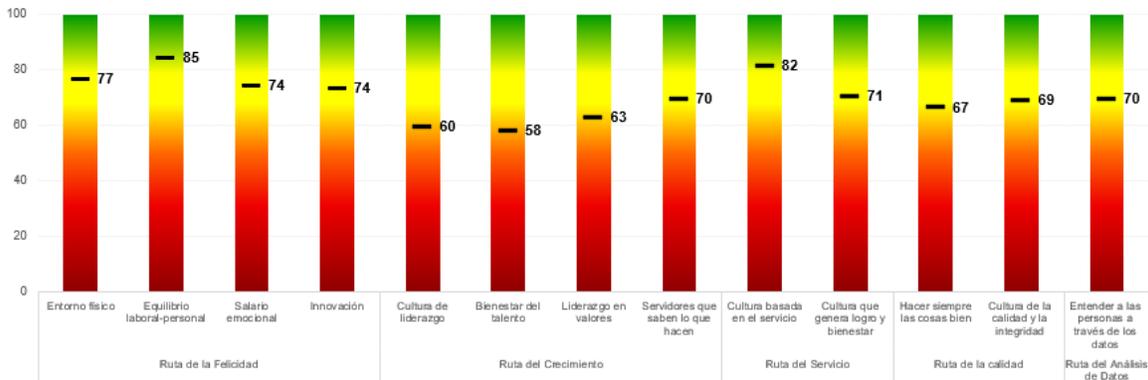
RETIRO



Calificación por Rutas de Creación de Valor:



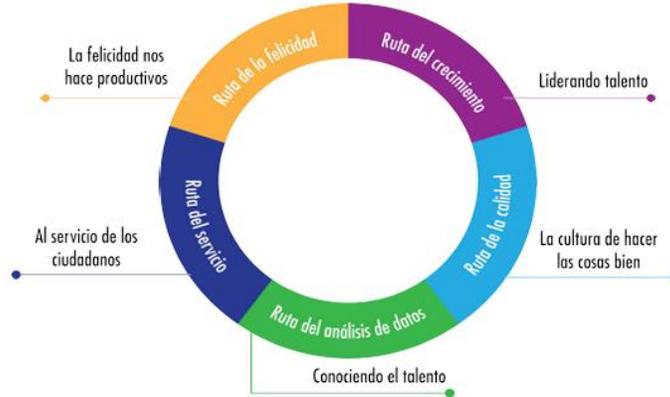
Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - UAEJPM

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano.

Estas rutas se relacionan, 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, plan de bienestar, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual, las cuales se desarrollan en los diferentes planes que componen la estrategia del talento humano.



Fuente: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/pdf/Presentacion%20GETH.pdf

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	77	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	77
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	74
		- Ruta para generar innovación con pasión	74
RUTA DEL CRECIMIENTO	63	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	60
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	58
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	63
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	70
RUTA DEL SERVICIO	76	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	82
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	71
RUTA DE LA CALIDAD	68	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	67
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	69
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	70	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	70
Conociendo el talento			

Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - UAEJPM

La información antes descrita refleja los diferentes resultados arrojados por los instrumentos de medición, lo cual permite la formulación de los cuatro planes de gestión del talento humano para la vigencia. El detalle y las actividades propuestas para la vigencia 2023 se encuentran incluidas en cada uno de los planes aprobados y publicados en el siguiente enlace:

<https://www.justiciamilitar.gov.co/otros-planes-institucionales>

7.4. Planes de gestión de talento humano

La Dimensión del Talento Humano de MIPG, incluye dentro de su alcance el desarrollo de planes de gestión para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se describen a continuación estos planes:

7.4.1. Plan de Bienestar Social e Incentivos

Objetivo General: Desarrollar programas y actividades en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos al servicio a la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial y sus familias, a través de espacios de esparcimiento, integración y desarrollo integral, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento profesional y personal.

7.4.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo General: Establecer e implementar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el diseño de estrategias que permitan el cumplimiento de la normativa vigente, el control de los riesgos, el desarrollo de actividades de promoción y prevención y la mejora continua, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro para los funcionarios, empleados, personal de apoyo y contratistas que se vinculan con la Entidad.

7.4.3. Plan Institucional de Capacitación

Objetivo General: Fortalecer las competencias individuales y colectivas de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, a través de procesos de formación y capacitación, en cumplimiento de la misionalidad de la Entidad, con el fin de incrementar la productividad de los funcionarios, atendiendo los retos y desafíos institucionales.

7.4.4. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

Objetivo General: Actualizar y socializar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el fin de programar la provisión de manera definitiva o temporal.

7.5. Desarrollo del Plan

Rutas de Creación de Valor	Eje	Estrategia	Actividad	Plan asociado
Ruta de la Felicidad	Tu Salud, Tu Vida	Proyecto de vida	Realizar los exámenes ocupacionales, para identificar la población con factores de riesgo y así desarrollar acciones de control y prevención	Plan de trabajo anual de Seguridad y salud en el trabajo
			Seguimiento a servidores con enfermedades y accidentes laborales	
			Realizar y socializar la política de riesgo psicosocial	
			Desarrollar el programa de pausas activas	
			Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica (visual y auditivo)	
Ruta de la Felicidad	Ambiente de trabajo seguro	Entorno laboral seguro	Realizar y socializar la política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas e incluir en las inducciones	Seguridad y salud en el trabajo y PIC
Ruta de la Felicidad	Ambiente de trabajo seguro	Entorno laboral seguro	Actualizar matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de controles.	Seguridad y salud en el trabajo y bienestar social e incentivos

Rutas de Creación de Valor	Eje	Estrategia	Actividad	Plan asociado
			Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección.	Bienestar social e incentivos
			Definir lineamientos frente a actividades de alto riesgo (alturas, espacios confinados y manejo de sustancias químicas, PESV)	Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo
			Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico y/o ergonómico	
			Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones (según el riesgo).	
			Socialización y aplicación de plan de prevención y preparación y respuesta ante emergencias incluir dentro de la inducción.	Seguridad y salud en el trabajo y PIC
Ruta de la Felicidad	Vitalidad	Entorno laboral seguro	Realizar actividades de recreación en Familia virtual (clases de yoga)	Plan de Bienestar social e incentivos
		Organizar Campeonato institucional		
		Realizar actividades de Agenda Cultural Semestral Obra de teatro - musical, entre otros)		

Rutas de Creación de Valor	Eje	Estrategia	Actividad	Plan asociado
			Jornadas de promoción y prevención en salud (talleres, charlas y publicaciones de tips saludables)	Seguridad y salud en el trabajo y bienestar social e incentivos
Ruta de la Felicidad	Proyecto de vida	Seguridad Social Integral	Realizar Feria Interinstitucional de turismo, vivienda, beneficios de los servicios de la Caja de Compensación Familiar	Plan de Bienestar social e incentivos
		Educación Para el Servidor y la Familia	Entregar los apoyos educativos en Educación Superior para el funcionario y en Educación Especial, Preescolar, Básica Primaria y Secundaria previa aprobación del Comité de Bienestar Social e Incentivos	
Ruta de la Felicidad	Salud Mental	Salario Emocional	Gestionar la modalidad de horario flexible	Plan de Bienestar social e incentivos
			Socializar el Programa Servimos	
			Conceder Permiso por Cumpleaños	
			Conceder Permiso para funcionarios ubicados en despachos con limitaciones para el acceso o desplazamiento seguro	

Rutas de Creación de Valor	Eje	Estrategia	Actividad	Plan asociado
			Otorgar Descanso Compensado para Semana Santa y fin de año, según disposiciones de la Dirección General	
		Salario Emocional	Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, a través de la entrevista de retiro.	Plan de Vacantes y previsión del recurso humano
Ruta del Crecimiento	Desarrollo del Talento	Capacitación	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	Plan Institucional de Capacitación
			Diseñar e implementar la estrategia de inducción	
			Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores	
			para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	
			Difundir información o capacitar a los servidores en temáticas referentes a Derechos Humanos, Gestión administrativa, tecnologías de la información,	

Rutas de Creación de Valor	Eje	Estrategia	Actividad	Plan asociado
			Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana, servicio al ciudadano.	
		Evaluación del Desempeño	Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño	Plan de Vacantes y previsión del recurso humano
			Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión	
			Diseñar y aplicar la Evaluación de la gestión de jueces y fiscales	
Ruta del Crecimiento	Enlaces de Integridad	Cultura Organizacional	Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público	Bienestar social e incentivos
			Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	
Ruta del Crecimiento	Proyecto de vida	Preparación para el Retiro	Realizar actividades de ocupación del tiempo libre para la preparación al cambio de estilo de vida.	Plan de Vacantes y previsión del recurso humano
Ruta del Servicio	Desarrollo del Talento	Capacitación	Capacitar al personal de la Escuela y dependencias sobre Gestión del conocimiento e Innovación.	Plan Institucional de Capacitación

Rutas de Creación de Valor	Eje	Estrategia	Actividad	Plan asociado
			Capacitar a los funcionarios en la construcción de mapa de conocimiento de la misionalidad.	
Ruta de la Calidad	Salud Mental	Salario Emocional	Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores públicos	Bienestar social e incentivos
			Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes	Plan de Vacantes y previsión del recurso humano
	Desarrollo del Talento	Cultura Organizacional	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento	Plan de Vacantes y previsión del recurso humano
Ruta de Análisis de Datos	Desarrollo del Talento	Cultura Organizacional	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano	Plan de Vacantes y previsión del recurso humano
		Cultura Organizacional	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	

8. PRESUPUESTO

El presente plan se financiará a través de los recursos de funcionamiento de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, destinados para apoyar las actividades de gestión del talento humano.

9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

El presente Plan será evaluado al finalizar el horizonte del periodo; es decir, al finalizar la vigencia 2026; y anualmente se realizará seguimiento al avance de su programación a través del diligenciamiento de la plantilla institucional establecida para este propósito.

9.1. INDICADORES

N° de Actividades realizadas en los planes que integran el PETH
N° de Actividades programadas n los planes que integran el PETH

Resultado institucional del FURAG – Dimensión del Talento Humano

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	29/08/2023	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Actualización Plan horizonte 2023-2026. Aprobado sesión 6 de 2023 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.