



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

Secretaría General-Grupo de Talento Humano



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	4
1.1. Objetivos Específicos	4
2. ALCANCE	5
3. MARCO NORMATIVO	5
4. RESPONSABLES	9
5. DEFINICIONES	9
6. DESARROLLO DEL PLAN	10
6.1. Caracterización de los Servidores	11
6.2. Caracterización de los empleos	13
6.3. Resultados de Mediciones	13
6.4. Actividades de gestión de la Política de Talento Humano	19
6.5. Planes de Gestión de Talento Humano	30
6.5.1 Plan de Bienestar Social e Incentivos	30
6.5.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	33
6.5.3 Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	34
6.5.4 Plan Institucional de Capacitación	36
6.6. Clima Organizacional	37
6.7. Monitoreo SIGEP	37
6.8. Presupuesto	37
6.8.1 Plan de Bienestar Social e Incentivos	37
6.8.2 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:	38
6.8.3 Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	38
7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	39
7.1. Indicadores	39

INTRODUCCIÓN

La planeación del talento humano es un proceso que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y permite 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 Justicia Penal Militar y Policial. 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, este documento recoge la armonización de los cuatro planes anuales de gestión del talento humano para la vigencia 2024 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.

1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar e implementar un modelo de gestión humana, ético e integral, que contribuya al bienestar de los servidores y sus familias.

1.1. 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 la apropiación de los valores de forma tal que el actuar de los servidores de la Entidad 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 inducción, reinducción y capacitación para los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial, de cara a fortalecer sus habilidades y competencias, de conformidad con las necesidades previamente identificadas por las áreas funcionales.
- Cubrir de manera oportuna las necesidades de la planta de personal acorde a las novedades que se presenten en cada vigencia.

2. 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 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.

3. MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
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.
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	1811	2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Ley	1635	2013	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.
Ley	1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Ley	1064	2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
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	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	909	2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley	100	1991	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto	1877	2021	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.
Decreto	314	2021	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.
Decreto	312	2021	Por el cual se fija la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.
Decreto	1299	2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			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.
Decreto	726	2018	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.
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	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	1083	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto	1070	2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de 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	092	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.
Decreto	1064	2006	Dicta normas para el apoyo y

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Decreto	404	2006	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
Decreto	2279	2003	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
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	1567	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
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	1299	1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
Decreto	1214	1990	Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional.
Decreto	1045	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.
Acuerdo CNSC	201810000 06176	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	201910000 00026	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

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
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.
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	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.
Directiva Ministerial	001	2002	Procedimientos administrativos, manejo de Personal y Régimen interno para funcionarios y empleados de la Justicia 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

4. 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.

5. DEFINICIONES

- **Autodiagnóstico:** 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.
- **Incentivos:** Actividades o elementos que impulsan 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:** 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:** Consiste en la orientación, ubicación y acompañamiento que se efectúa a los servidores de reciente ingreso.
- **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

6. 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.

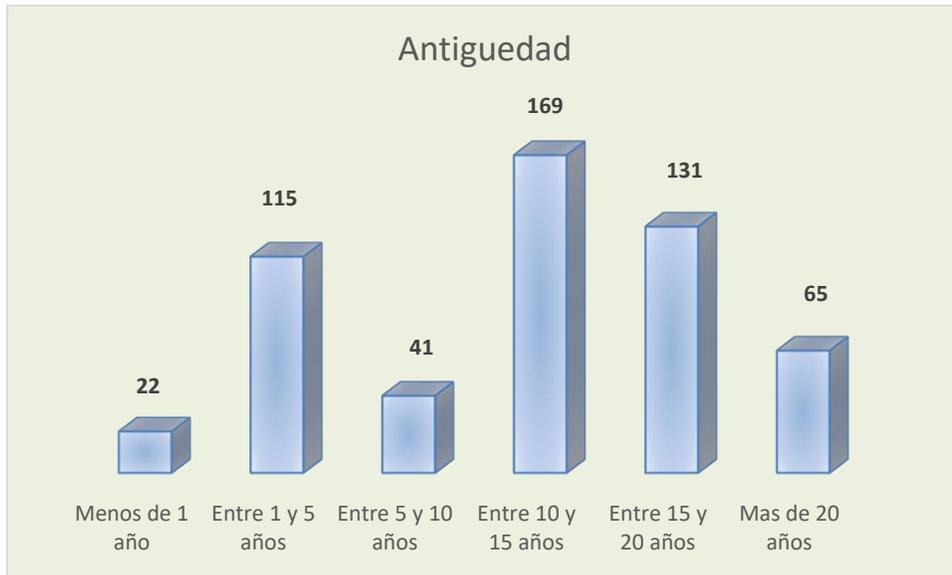
Para su formulación se tuvo como referente ejercicios de diagnóstico y la información actualizada de los servidores y de los empleos que conforman la planta de personal de la Entidad.

Adicionalmente se analizaron los resultados obtenidos en el autodiagnóstico

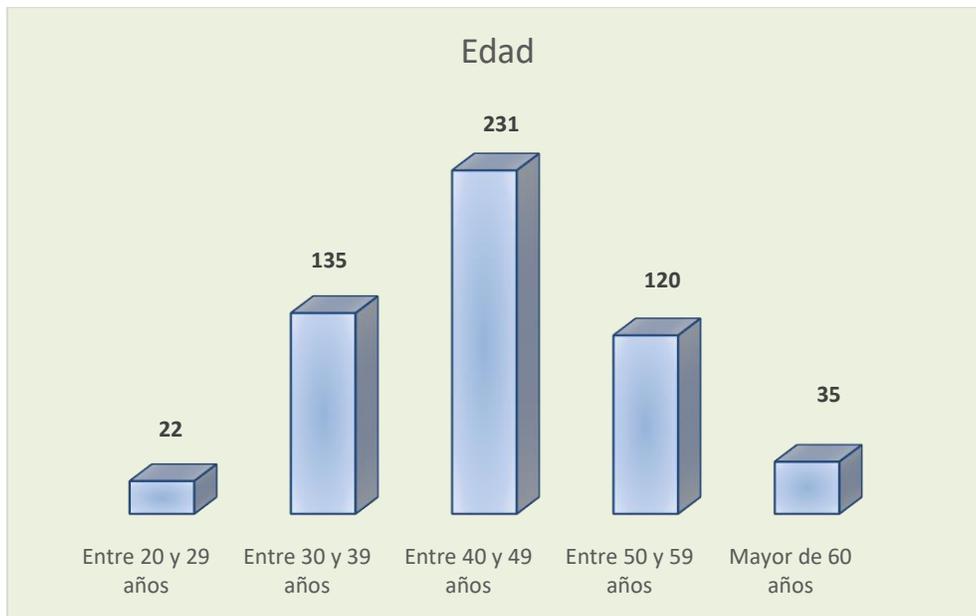
de la Política de Talento Humano, la evaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar.

6.1. Caracterización de los Servidores

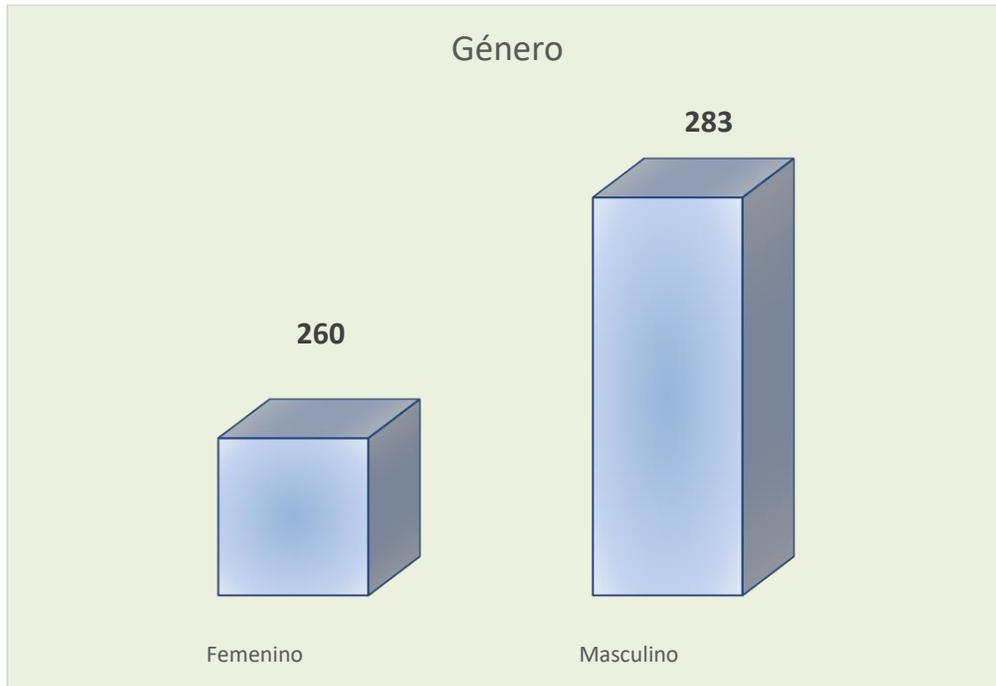
Se cuenta con una base de datos con información actualizada de: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, de los servidores vinculados a la Entidad. De acuerdo con la sistematización se focaliza la población beneficiada de los programas y actividades desarrolladas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



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



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



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



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

6.2. 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

6.3. Resultados de Mediciones

Encuesta de Satisfacción del Plan de Bienestar e Incentivos

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 obtuvieron los siguientes resultados conforme al indicador de efectividad calculado semestralmente: Indicador de Efectividad

Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Meta	Fórmula	Ejecución
Efectividad Primer semestre	Porcentaje de satisfacción de las actividades de Bienestar	Mide el grado de satisfacción de los funcionarios que participaron en las actividades ejecutadas del Plan.	90%	$\frac{\text{Resultado de la encuesta}}{\text{resultado maximo}}$	$\frac{4.41}{5}$
Efectividad segundo semestre			90%	$\frac{\text{Resultado de la encuesta}}{\text{resultado maximo}}$	$\frac{4.81}{5}$

Este resultado refleja el grado de satisfacción de los funcionarios respecto a las actividades que se desarrollaron en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023, el cual busca la mejora continua, alcanzando un porcentaje de satisfacción en el segundo semestre del 96%.

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

La evaluación se realiza validando el ciclo de PHVA del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evaluado el 18 de enero de 2024, con el apoyo de la ARL y las diferentes áreas de la Entidad, teniendo en cuenta el resultado de esta evaluación obtuvimos los siguientes resultados en cada fase:

P.H.V.A.			
Planear	Hacer	Verificar	Actuar
68%	84%	25%	25%

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

Esta evaluación permitió determinar las acciones que se deben priorizar en el plan, en la cual se establecen 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 vinculados a la Justicia Penal Militar y Policial.

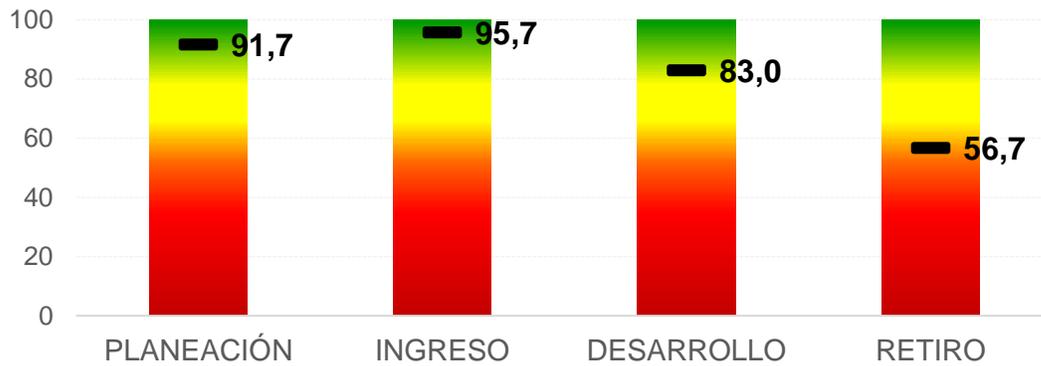
Una tercera medición, la cual permite identificar oportunidades de mejora, es el autodiagnóstico de Talento Humano, el cual impacta directamente en el ciclo de vida de los funcionarios y su desempeño.

A continuación, se evidencian los resultados obtenidos respecto a la vigencia 2023.

Autodiagnóstico de Talento Humano de 2023

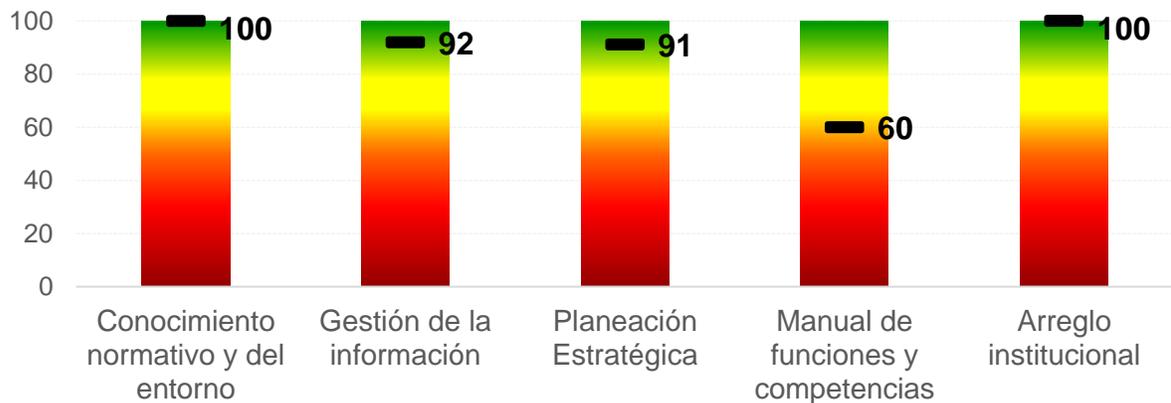


Calificación por componentes:

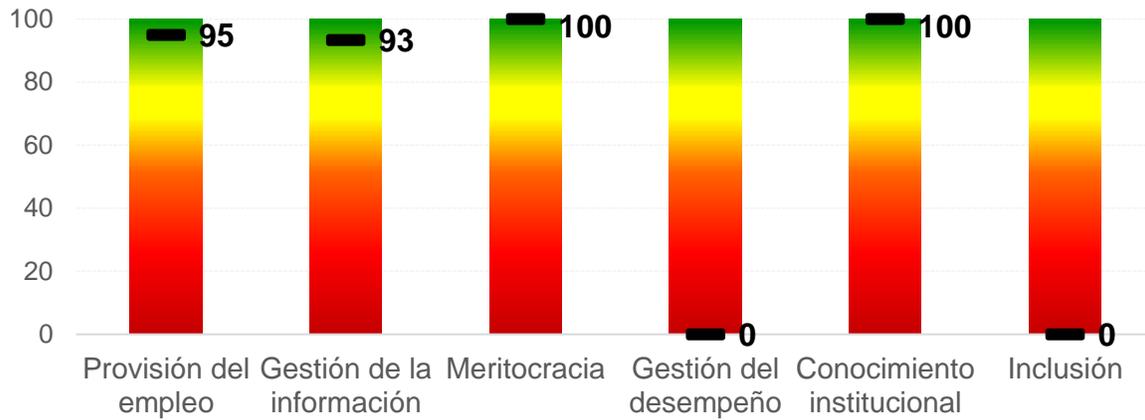


Calificación por categorías:

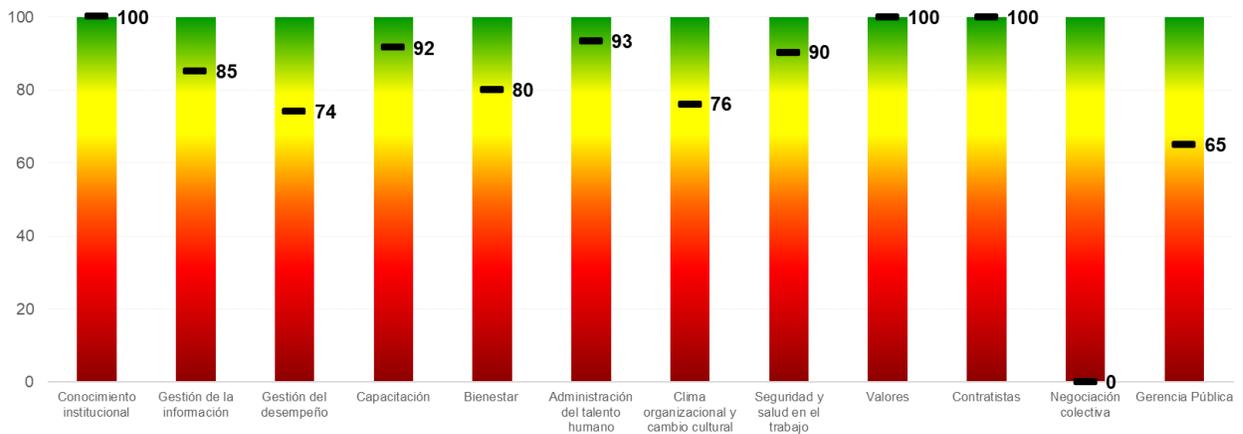
- Planeación



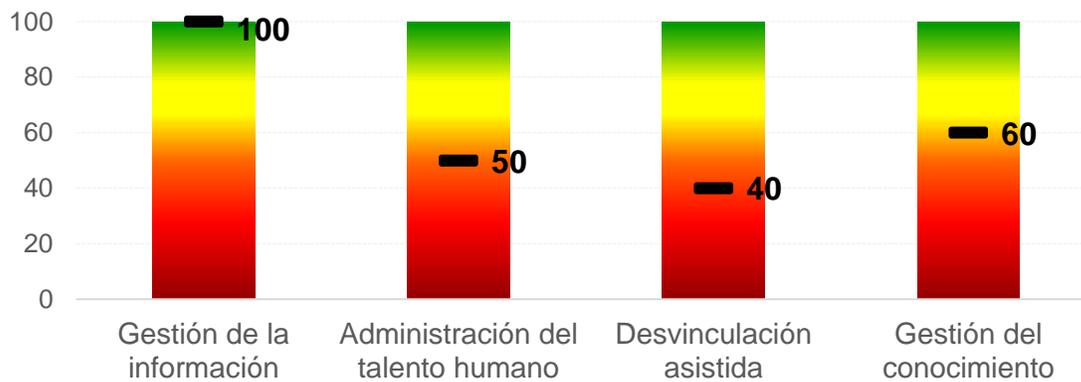
- Ingreso



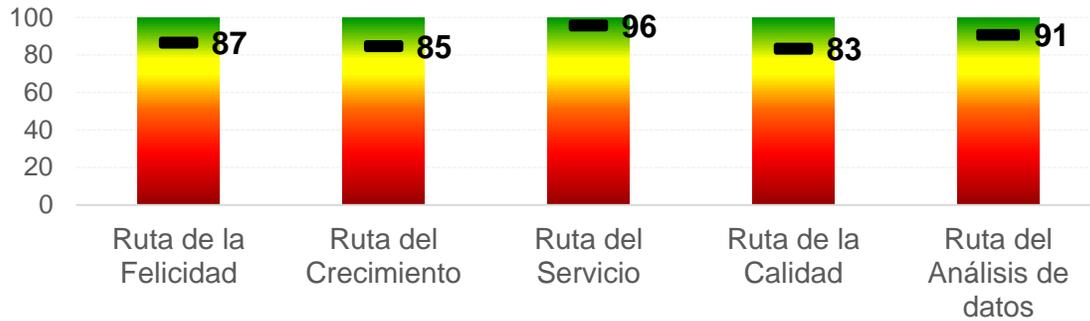
- Desarrollo



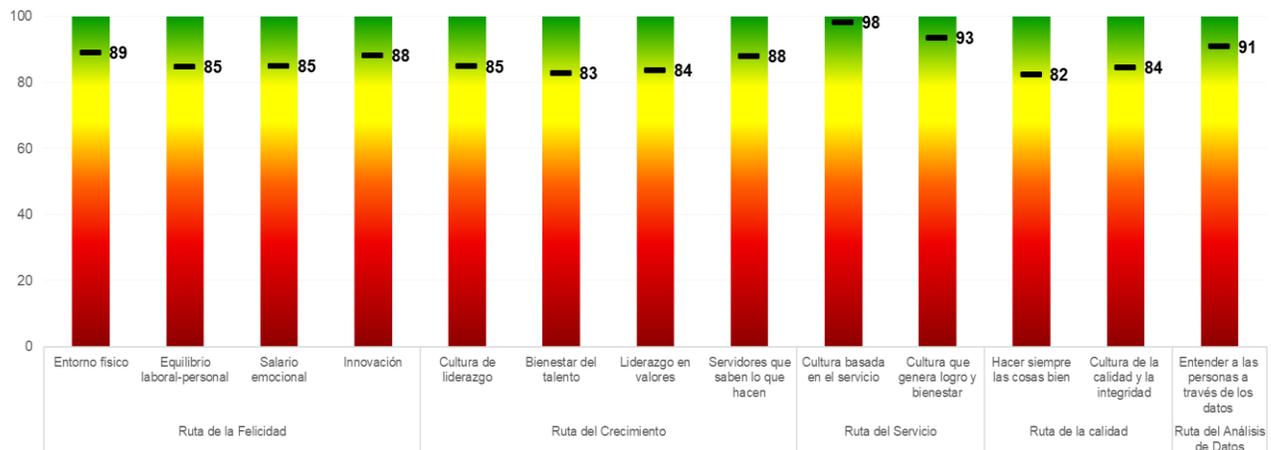
- Retiro



- Rutas de Creación de Valor



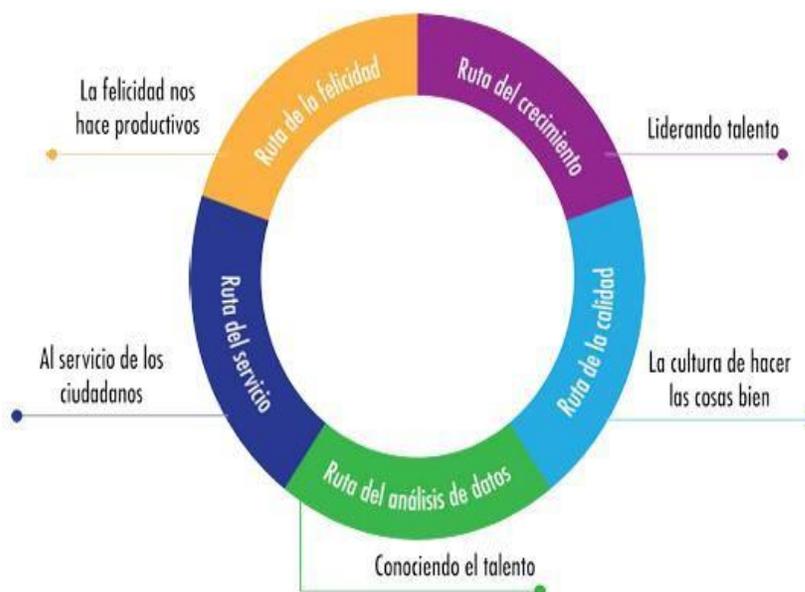
- Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



Fuente: Grupo de Talento Humano de la Secretaría General – UAEJMPM

La Política de 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", ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual, los cuales se desarrollan en los diferentes planes que componen la estrategia del talento humano.



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

Respecto a las rutas de creación de valor vale la pena realizar el comparativo del autodiagnóstico, entre la vigencia 2022 y 2023:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
RUTA	DESCRIPCIÓN	2022		2023	
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	77	77	89	87
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85		85	
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	74		85	
	- Ruta para generar innovación con pasión	74		88	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	60	63	85	85
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	58		83	

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
RUTA	DESCRIPCIÓN	2022		2023	
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	63		84	
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	70		88	
RUTA DEL SERVICIO	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	82		98	
Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	71	76	93	96
RUTA DE LA CALIDAD	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	67		82	
La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	69	68	84	83
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	70	70	91	91
Conociendo el talento					

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

La información antes descrita refleja los resultados del autodiagnóstico de MIPG, los cuales son útiles para realizar el plan de trabajo de la Política de Talento Humano.

6.4. Actividades de gestión de la Política de Talento Humano

PLANEACIÓN			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
Conocimiento normativo y del entorno	1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	I Semestre
	2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	I Semestre
	3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.	I Semestre

PLANEACIÓN			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
Gestión de la información	4	Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)	I Semestre
	5	Gestionar la información en el SIGEP (Contratistas)	I y II Semestre
	6	Verificar la información cargada en el SIGEP	I Semestre (31 de mayo de 2024)
	7	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	I y II Semestre
	8	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado	I y II Semestre
	9	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	I y II Semestre
	10	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles	I y II Semestre
	11	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos	I y II Semestre

PLANEACIÓN			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
	12	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical 	30-04-2024 – control - I y II Semestre
	13	<p>Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Matriz GETH -Rutas de creación de Valor -Necesidades de capacitación -Necesidades de bienestar -Análisis de la caracterización del talento humano -Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión. -Medición de clima organizacional -Detección de riesgo psicosocial -Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) -Acuerdos sindicales -Riesgos del proceso de Talento Humano - Otros diagnósticos 	II Semestre
Planeación Estratégica	14	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	I Semestre
	14A	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	I Semestre
	14B	Plan Institucional de Capacitación	I Semestre
	14C	Plan de bienestar e incentivos	I Semestre
	14D	Plan de seguridad y salud en el trabajo	I y II Semestre
	14E	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	I y II Semestre
	14F	Evaluación de desempeño	II Semestre
	14G	Inducción y reinducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)	I y II Semestre

PLANEACIÓN			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
	14H	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)	I y II Semestre
Manual de funciones y competencias	15	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	
Arreglo institucional	16	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	I y II Semestre

INGRESO			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
Provisión del empleo	17	Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, eficientemente	I y II Semestre
	18	Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	I y II Semestre
	19	Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales, eficientemente.	I y II Semestre
Gestión de la información	22	Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor	I y II Semestre
	23	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	
	24	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	I Semestre
Meritocracia	25	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	I y II Semestre

INGRESO			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
Conocimiento institucional	28	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.	I y II Semestre
Conocimiento institucional	30	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	I y II Semestre
Gestión de la información	31	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	I y II Semestre
	32	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas	I y II Semestre
	33	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	I y II Semestre
	34	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	I y II Semestre
Gestión del desempeño	35	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	I y II Semestre
	36	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	II Semestre

INGRESO				
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN	
	37	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	I y II Semestre	
	38	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	II Semestre	
	38A	Evaluación del desempeño (Aplica para la única funcionaria de carrera administrativa)		
	38B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	I Semestre	
	39	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	I y II Semestre	
Capacitación	40	Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:	I Semestre	
	40A	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	I Semestre	
	40B	Orientaciones de la alta dirección	I Semestre	
	40C	Oferta del sector Función Pública	I y II Semestre	
	Desglosándolo en las siguientes fases:			
	40D	Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional	I Semestre	
	40E	Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano	I Semestre	
	40F	Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación	I Semestre	

INGRESO			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
	40G	Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje	I y II Semestre
	Incluyendo contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:		
	40H	Gobernanza para la Paz	II Semestre
	40I	Gestión del Conocimiento	II Semestre
	40J	Creación de Valor Público	II Semestre
	40K	Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.)	I Semestre
	41	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	I y II Semestre
Bienestar	42	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	I Semestre
	42A	Incentivos para los gerentes públicos	II Semestre
	42B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	II Semestre
	42C	Incentivos no pecuniarios	I y II Semestre
	42D	Criterios del área de Talento Humano	I Semestre
	42E	Decisiones de la alta dirección	I Semestre
	42F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	I y II Semestre
		Incluyendo los siguientes temas:	I y II Semestre
	42G	Deportivos, recreativos y vacacionales	I y II Semestre

INGRESO			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
	42H	Artísticos y culturales	I y II Semestre
	42I	Promoción y prevención de la salud	I y II Semestre
	42J	Educación en artes y artesanías	I y II Semestre
	42K	Promoción de programas de vivienda	I y II Semestre
	42L	Cambio organizacional	I y II Semestre
	42M	Adaptación laboral	I y II Semestre
	42N	Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	I y II Semestre
	42O	Cultura organizacional	I y II Semestre
	42P	Programas de incentivos	I y II Semestre
	42Q	Trabajo en equipo	I y II Semestre
	42R	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	I y II Semestre
	43	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	I y II Semestre
	44	Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	I y II Semestre
	45	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	I Semestre

INGRESO			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
	46	Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	I Semestre
Administración del talento humano	47	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	II Semestre
	48	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad. (49 No Aplica)	I y II Semestre
	50	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	I y II Semestre
	51	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	I y II Semestre
	52	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	I y II Semestre
	53	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	I Semestre
	54	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	I y II Semestre
Clima organizacional y cambio cultural	55	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	II Semestre
	55A	El conocimiento de la orientación organizacional	
	55B	El estilo de dirección	
	55C	La comunicación e integración	
	55D	El trabajo en equipo	
	55E	La capacidad profesional	
	55F	El ambiente físico	
	56	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	I y II Semestre

INGRESO			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
	57	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	I y II Semestre
	58	Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual 59 (No Aplica)	I y II Semestre
Seguridad y salud en el trabajo	60	Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST	I y II Semestre
	61	Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	I y II Semestre
	62	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	I y II Semestre
Valores	63	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	I y II Semestre
Contratistas	64	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	I y II Semestre
Gerencia Pública	66	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	I y II Semestre
	67	Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	II Semestre
	68	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	I y II Semestre

INGRESO			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
	69	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	I y II Semestre
	70	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	I y II Semestre

RETIRO			
COMPONENTE	No.	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
Gestión de la información	72	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	I y II Semestre
Administración del talento humano	73	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	I y II Semestre
	74	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	II Semestre
Desvinculación asistida	75	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	II Semestre
	76	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida	II Semestre
Gestión del conocimiento	77	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	II Semestre

El Plan Estratégico de Talento Humano se conforma por la formulación de los cuatro planes de gestión. El detalle y las actividades propuestas para la vigencia 2024 se encuentran incluidas en cada uno de los planes aprobados y publicados en el siguiente enlace:

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

En adelante se registran los componentes clave de cada plan, los cuales estructuran el Plan Estratégico de Talento Humano.

6.5. 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:

6.5.1 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 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.

RUTA DE VALOR	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	PROGRAMACIÓN
Ruta de la felicidad salario emocional	Proyecto de Vida	Seguridad social integral	Realizar Feria Interinstitucional de turismo, vivienda, beneficios de los servicios de la Caja de Compensación Familiar (modalidad virtual y/o presencial).	I y II Semestre
		Preparación para el retiro	Realizar actividades de ocupación del tiempo libre para la preparación al cambio de estilo de vida.	I y II Semestre
			Realizar actividades del plan de pre - pensionados.	
		Educación para el servidor y la familia	Tramitar los apoyos educativos en Educación Superior para el servidor y apoyos educativos en Educación Especial, Preescolar, Básica Primaria y Secundaria para los hijos(as) previa aprobación del Comité de Bienestar Social e Incentivos.	I y II Semestre
			Validar el proceso de adaptación laboral de los servidores que ingresan a la JPMP.	
Eventos institucionales	Realizar actividades con ocasión al Día de la Mujer - Actividad Presencial.	marzo		

RUTA DE VALOR	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	PROGRAMACIÓN
		o fechas especiales	Realizar actividades con ocasión al Día del Hombre - Actividad Presencial.	enero
			Realizar actividades con ocasión al Día del Niño - Actividad Presencial.	marzo
			Realizar actividades con ocasión al Día de la Madre - Actividad Presencial.	mayo
			Realizar actividades con ocasión al Día del Padre - Actividad Presencial.	junio
			Realizar vacaciones recreativas en modalidad virtual o presencial.	I y II Semestre
			Realizar actividades con ocasión al Día de disfraces para funcionarios.	octubre
			Realizar actividades con ocasión al Día de la Familia virtual o presencial.	I y II Semestre
		Reconocimiento e incentivos	Realizar actividades con ocasión al Día de la Justicia Penal Militar y Policial.	II semestre
Ruta de la felicidad equilibrio de vida	Salud Mental y Vitalidad	Clima Laboral	Organizar el día de la familia con participación de los servidores y sus familias en modalidad presencial o virtual.	II semestre
			Realizar Encuentros Navideños - actividades en el marco decembrino en modalidad virtual o presencial.	II semestre
			Realizar Actividades de bienestar emocional.	I y II Semestre
			Reconocimiento de Cumpleaños.	I y II Semestre
			Día del servidor público	julio
			Conceder permiso para funcionarios ubicados en despachos con limitaciones para el acceso o desplazamiento seguro.	I y II Semestre

RUTA DE VALOR	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	PROGRAMACIÓN
			Publicar información del programa "Servimos" iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.	I y II Semestre
			Organizar Campeonato institucional (Bolos, futbol, Tejo, Rana)	I y II Semestre
			Semestral Obra de teatro - stand up comedy - musical, entre otros) en plataforma virtual o	I y II Semestre
			Realizar actividades de Agenda Cultural, que incluye la educación en artes.	I y II Semestre
			Jornadas de promoción y prevención en salud - por los canales de comunicación (Página- correo) en modalidad de talleres, charlas y publicaciones de tips saludables.	I y II Semestre
Ruta de crecimiento cultura del liderazgo	Enlaces de Integridad	Café de la integridad	Participación de las actividades de promoción del código de ética e integridad.	I y II Semestre
			Día de los niños a la oficina	enero
			Día Mundial de los Animales (cuidado de la naturaleza)	octubre
	Ambiente Seguro	Entorno Laboral Saludable	Realizar actividades de recreación en Familia virtual (clases de yoga, pilates, sesiones de danza, etc.)	I y II Semestre
			Promoción del uso de la bicicleta.	I y II Semestre
			Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección. (caminatas ecológicas).	I y II

6.5.2 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.

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 el programa de Vigilancia Epidemiológica. (visual y auditivo)	
			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
			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).	

Rutas de Creación de Valor	Eje	Estrategia	Actividad	Plan asociado
			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
			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

6.5.3 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.

Acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas

En relación con la provisión de las vacantes dentro de la planta de personal, éstas pueden ser provistas de manera definitiva o transitoria. Los términos de la vinculación varían dependiendo de la naturaleza del cargo, si son de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o periodo fijo; además, de los movimientos de traslado y reubicación que se presentan por necesidades del servicio.

1. Para la vinculación de personal uniformado es necesario solicitar la comisión administrativa a la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, acto administrativo que es expedido por el Ministro de Defensa.
2. El acto administrativo de nombramiento debe estar antecedido del estudio de seguridad del aspirante.
3. Surtidos los pasos anteriores, se expide el acto administrativo de vinculación y se procede a solicitar el examen médico pre ocupacional para el personal civil y los documentos requeridos para la apertura de la historia laboral.
4. El encargo es una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales para lo cual el nominador hace la designación de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo, siempre y cuando cumpla los requisitos exigidos en el Manual de Funciones de la Entidad.

Empleos de Carrera Administrativa. Teniendo en cuenta la reciente creación de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, la provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará con nombramientos de carácter provisional.

Concurso de Méritos: Para la provisión de algunas vacantes definitivas, actualmente ocupadas en provisionalidad, se continuará la etapa de planeación, la cual se debe desarrollar de manera coordinada, conjunta y armónica con la Comisión Nacional del Servicio Civil, conforme lo determina el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018¹, para lo cual se realizarán las siguientes actividades:

1. Revisión y ajuste del acuerdo por medio del cual se convoca a concurso.
2. Analizar las circunstancias especiales que componen la estructura de la Justicia Penal Militar y Policial.
3. Análisis y respuesta a las observaciones e inquietudes efectuadas por la CNSC, frente a las denominaciones de los empleos a convocar y sus equivalencias, así como a la normatividad aplicable.
4. Parametrización del aplicativo SIMO 4-0 por parte de la CNSC a fin de permitir el acceso solicitado por la UAE-JPMP con la denominación de los empleos previstos para salir a concurso abierto de méritos.
5. Registro de los cargos que se ofertarán a concurso, los cuales corresponden a 360 empleos pertenecientes a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial.
6. Al ser insumo fundamental para el concurso de méritos se adelantará la revisión y actualización del manual específico de funciones y competencias de los funcionarios públicos de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial a través del cual se materializan los requisitos, las funciones y las competencias como aspectos base del empleo público. Esta actualización está orientada a los cambios en la normatividad que sirvió de base para su expedición inicial; así como, la reciente adopción del Mapa de Procesos al interior de la Entidad.

En el Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos que se registra la distribución de los empleos que saldrán a concurso en la vigencia 2024 -2025, todos ellos corresponden a vacantes definitivas o provistas con carácter provisional.

¹ Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009

6.5.4 Plan Institucional de Capacitación

Objetivo General: Gestionar el conocimiento de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial en el año 2024, por medio de procesos de capacitación e innovación, garantizando el fortalecimiento de competencias.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con el fin de realizar el proceso de identificación y priorización de necesidades de aprendizaje, se llevó a cabo construcción de diagnóstico institucional, el cual, surge a partir de la recepción y consolidación de las solicitudes de las diferentes áreas que conforman la Justicia Penal Militar y Policial, además, de lo dispuesto en los planes institucionales y las encuestas de conocimiento tácito y explícito; de lo cual se presenta como prioridad la necesidad de profundizar y fortalecer las competencias de los servidores de la JPMP, así como el mejoramiento de los procesos institucionales. Por lo expuesto anteriormente, se identificaron las siguientes actividades académicas atendiendo los seis ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, de la siguientes ejes temáticos:

1. Paz total, memoria y derechos humanos.
2. Territorio, vida y ambiente.
3. Mujeres, inclusión y diversidad.
4. Transformación digital y cibercultura.
5. Probidad, ética e identidad de lo público.
6. Habilidades y competencias.

MODALIDAD Y TIPOS DE PROGRAMAS

Las modalidades a partir de las cuales se desarrollarán las jornadas académicas que se ejecuten en el marco del PIC 2024, serán las siguientes:

Presencial: Modalidad tradicional que le permite a cada persona una relación de forma directa con quien realiza la capacitación.

Virtual E-learning: Formación a distancia que permite aprendizaje mediado por Tecnologías de Información en comunicación, tanto sincrónico como asincrónico, pero que requiere dedicación para lograr aprendizaje autónomo. Permite participar desde cualquier lugar del país.

Mixta o B-learning: Modalidad de formación semipresencial; es decir, que incluye tanto formación virtual como presencial.

Referencia: [https://www.justiciamilitar.gov.co/sites/default/files/2024-03/Plan Institucional de Capacitaci%C3%B3n 2024 Versi%C3%B3n 1.pdf](https://www.justiciamilitar.gov.co/sites/default/files/2024-03/Plan%20Institucional%20de%20Capacitaci%C3%B3n%202024%20Versi%C3%B3n%201.pdf)

6.6. Clima Organizacional

De acuerdo con los resultados de la batería de riesgo psicosocial, se encontraron 62 casos de atención prioritaria CAPS, en los cuales se evidencia una correlación entre la percepción en nivel alto y muy alto en las condiciones intralaborales, extralaborales y de estrés. Por lo cual, se recomienda incluir a estos colaboradores en el sistema de vigilancia epidemiológica.

Así mismo, se plantearon acciones en el Plan de Acción Institucional enfocadas a realizar un diagnóstico y definir y ejecutar las estrategias que permita fortalecer el clima y la cultura organizacional.

En el mencionado plan también se plantea definir e implementar el modelo de liderazgo institucional en la Justicia Penal Militar y Policial.

6.7. Monitoreo SIGEP

El artículo 1° de la Ley 190 de 1995, establece: *"Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, el formato único de hojas de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita (...)".*

Con relación a los Servidores Públicos se resalta la labor realizada frente a la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas, que para la vigencia 2023 fue del 100% dentro del plazo establecido por parte de los funcionarios y el acompañamiento efectuado por el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General.

Para la vigencia 2024 se continuará fortaleciendo las estrategias de comunicación y diferentes Tips que les permitan a los funcionarios diligenciar en los términos establecidos la declaración de bienes y rentas, así como tener debidamente actualizada la hoja de vida.

6.8. Presupuesto

6.8.1 Plan de Bienestar Social e Incentivos

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.

Rubro	Concepto	Valor
A-02-02-02-009-006	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos (Actividades de bienestar)	\$893.600.000

Rubro	Concepto	Valor
A-02-02-02-009-002	Servicios de educación (apoyos educativos)	\$400.000.000
Total, Presupuesto 2024		\$1.293.600.000

6.8.2 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

A continuación, se describe el presupuesto proyectado para la vigencia 2024 para el mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual hace parte del Plan Anual de Adquisiciones de la Entidad:

Rubro	Descripción	vigencia	Valor total estimado
C-1599-0100-1-20109D-1599071-02	Proyecto de inversión 2024	Marzo 2024	\$793.000.000
A-02-02-02-009-003	Exámenes médicos ocupacionales	2023	\$2.500.000
A-02-02-02-009-003		2024	\$60.000.000
A-02-02-02-009-003		2025	\$67.278.000
A-02-02-02-009-003		2026	\$44.006.000
A-02-02-02-009-003	TOTAL		\$173.784.000

Reinversión: La ARL Positiva y el intermediario de seguros realizará el acompañamiento y la reinversión correspondiente a los aportes realizados en la vigencia inmediatamente anterior.

6.8.3 Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

El presupuesto asignado para los gastos de personal correspondientes al pago de nómina de la vigencia 2024

CDP	Concepto	Valor
124	Gastos de personal correspondientes al pago de nómina de la vigencia 2024	\$83.601.000.000

Plan Institucional de Capacitación

La Escuela de Justicia Penal Militar y Policial en el marco de su misionalidad y la capacidad instalada gestionará actividades académicas para dar cumplimiento a las necesidades de capacitación de la Justicia Penal Militar y Policial, así mismo, para la vigencia 2024, a través del componente de "Servicio de Educación Informal para la Gestión Administrativa" del proyecto de inversión

“Fortalecimiento de las capacidades administrativas, y de gestión y de la infraestructura tecnológica de la Justicia Penal Militar y Policial. Nacional” se asignaron recursos por cuantía de **(\$700.000.000)** setecientos millones, los cuales permitirán dar cumplimiento al PIC 2024.

7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

El presente Plan será evaluado al finalizar la vigencia 2024 y se realizará seguimiento al avance de los planes que lo integran cuatrimestralmente.

7.1. Indicadores

Criterio	Indicador
% de actividades realizadas del PETH	$\frac{N^{\circ} \text{ de Actividades realizadas en los planes que integran el PETH}}{N^{\circ} \text{ de Actividades programadas en los planes que integran el PETH}}$
% de avance implementación de la política	<i>Resultado institucional del FURAG–Dimensión del Talento Humano</i>

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
1	29/04/2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Versión inicial del documento para la vigencia 2024. Aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión 05 de 2024.