



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**2025 - 2026**

**JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL**

Secretaría General  
Grupo de Talento Humano





## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>2. OBJETIVO GENERAL</b>	4
2.1. Objetivos específicos	4
<b>3. ALCANCE</b>	5
<b>4. MARCO NORMATIVO</b>	5
<b>5. RESPONSABLES</b>	9
<b>6. DEFINICIONES</b>	9
<b>7. DESARROLLO DEL PLAN</b>	10
7.1. Caracterización de los servidores	11
7.2. Distribución de empleos por nivel jerárquico	13
7.3. Resultados de mediciones	13
7.4. Planes de Gestión de Talento Humano	20
7.4.1. Plan de Bienestar Social e Incentivos	20
7.4.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	23
7.4.3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	26
7.4.4. Plan Institucional de Capacitación	29
7.5. Riesgo psicosocial	34
7.6. Modelo de liderazgo	35
7.7. Monitoreo SIGEP	36
7.8. Estrategia para la prevención de conflictos de interés	37
7.9. Estrategia para la implementación del Código de Ética e Integridad	37
<b>8. PRESUPUESTO</b>	38
8.1. Plan de Bienestar Social e Incentivos	38
8.2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	38
8.3. Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	39
8.4. Plan Institucional de Capacitación	39
<b>9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN</b>	39
9.1. Indicadores	39



## 1. 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 personal 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 en el marco de la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con lo anterior, este documento recoge la armonización de los cuatro planes anuales de gestión del talento humano (Plan Institucional de Capacitación, 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) para la vigencia 2025 - 2026 orientados bajo el objetivo estratégico "Desarrollar e implementar un modelo de gestión humana ético e integral, que contribuya al bienestar de los servidores públicos y sus familias", dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

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 el comportamiento probo de los servidores.



## 2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y consolidar la Gestión del Talento Humano en la Justicia Penal Militar y Policial mediante la implementación de estrategias que permitan el desarrollo integral de los servidores y su reflejo en la eficiencia institucional, de acuerdo con el ciclo del servidor público (ingreso, permanencia y retiro), en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

### 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 la apropiación de los valores de forma tal que el actuar de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial contribuya permanentemente al fortalecimiento de las mejores prácticas en la prestación del servicio.
- Desarrollar, a través 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.



### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano inicia con el diagnóstico, la caracterización y la identificación de necesidades, continúa con las iniciativas que se desarrollarán a través de las actividades propuestas anualmente en el Plan Institucional de Capacitación, 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 e incluidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; y finaliza con la evaluación y seguimiento.

Las iniciativas descritas en el presente plan están dirigidas a los servidores 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	Crea el sistema de seguridad social integral.
Ley	909	2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley	1010	2006	Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley	1033	2006	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.



TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
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	1562	2012	Modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Ley	1635	2013	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	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	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	Regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal.
Decreto	1045	1978	Reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.



TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Decreto	1214	1990	Reforma el Estatuto y el Régimen Prestacional Civil del Ministerio de Defensa Nacional y la Policía Nacional.
Decreto	1299	1994	Normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.
Decreto	1091	1995	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	404	2006	Disposiciones en materia prestacional.
Decreto	092	2007	Modifica y determina el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades que integran el sector defensa.
Decreto	1443	2014	Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto	1070	2015	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	Determina el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto	612	2018	Directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.



TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Decreto	726	2018	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	312	2021	Determina la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.
Decreto	314	2021	Crea la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, entre otras.
Decreto	1877	2021	Señala las competencias comportamentales comunes a los empleados públicos del Sector Defensa.
Resolución	2013	1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
Resolución	652	2012	Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas, empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución	312	2019	Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Acuerdo CNSC	201810000 06176	2019	Establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.



TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Acuerdo CNSC	201910000 00026	2019	Define 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	Establece procedimientos administrativos para manejo de personal y régimen interno para funcionarios y empleados de la Justicia Penal Militar.
Directiva Ministerial	025	2018	Establece políticas y procedimientos para el reconocimiento y pago de prestaciones sociales en el Ministerio de Defensa Nacional.
Directiva Ministerial	004	2019	Determina lineamientos para la solicitud 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 de los planes 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 y en coordinación con la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial, en lo relativo al Plan Institucional de Capacitación.

## 6. DEFINICIONES

- **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 la 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 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 (artículo 2 del Decreto 770 de 2005).
- **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, 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.

## 7. DESARROLLO DEL PLAN

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

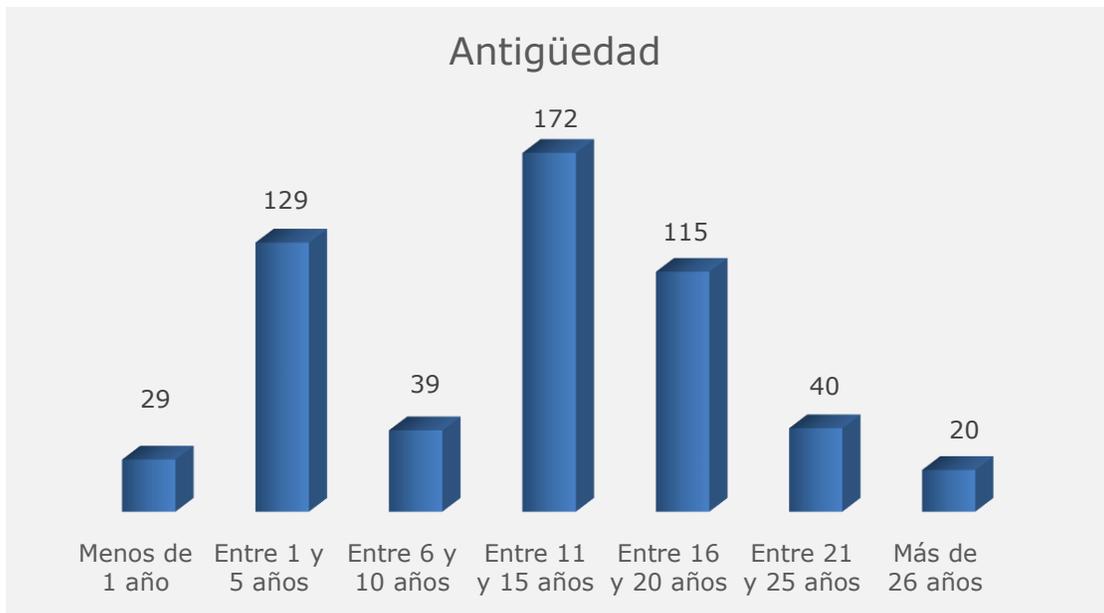
Para su formulación se tiene como referente la información actualizada de los servidores y de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad.



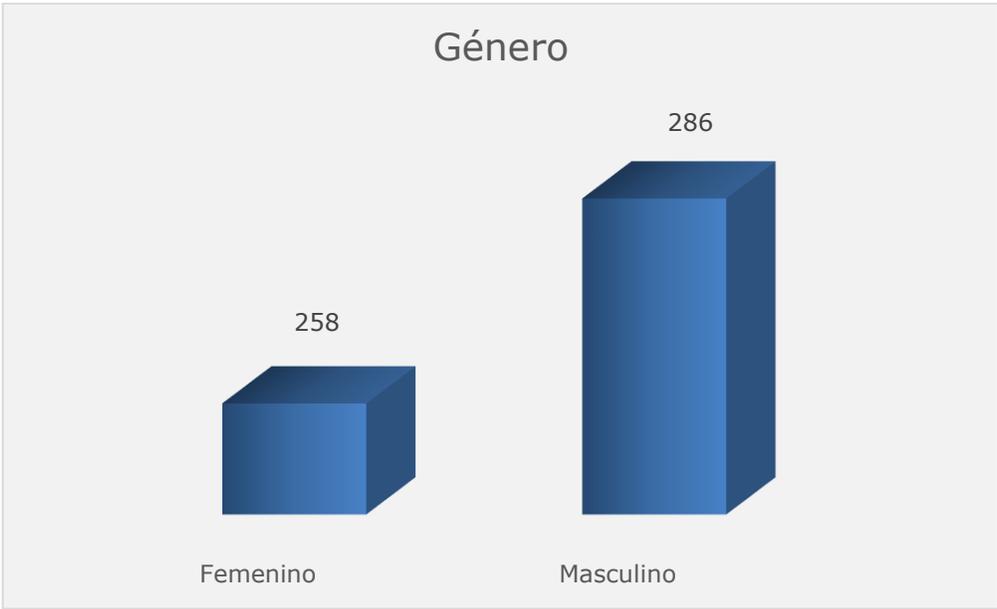
Adicionalmente, para la formulación de este plan, se analizaron los resultados obtenidos en los autodiagnósticos de la Política de Talento Humano y la Política de Integridad, la evaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar, así como los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), como insumos clave para la identificación de oportunidades de mejora y fortalecimiento institucional.

### 7.1. Caracterización de los servidores

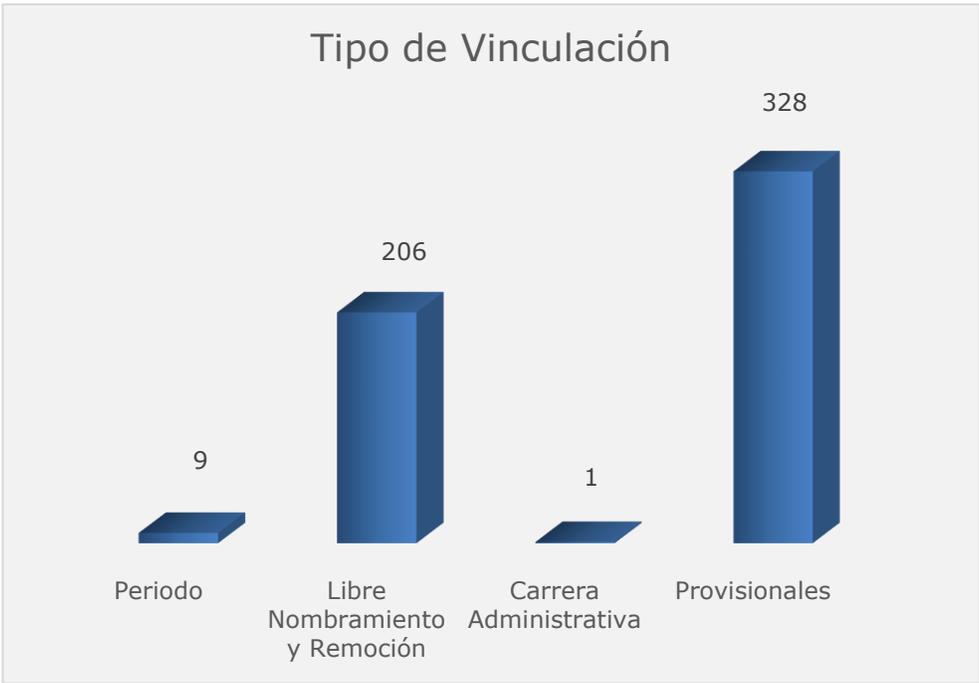
Se cuenta con una base de datos de servidores que contiene información actualizada sobre: Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación y experiencia laboral. De acuerdo con la sistematización, se focaliza la población beneficiada de los programas y actividades desarrolladas en el plan.



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



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



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



## 7.2. Distribución de empleos por nivel jerárquico

La distribución de los empleos por nivel jerárquico se visualiza a través de la planta de personal definida en el Decreto 314 de 2021, 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 que adelantan procesos 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 del Plan de Bienestar e Incentivos

De acuerdo con las encuestas realizadas a los servidores 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%	$\frac{\text{Resultado de las encuestas}}{\text{resultado maximo}}$	$\frac{4.69}{5} * 100\% = 93,8\%$
Efectividad segundo semestre					$\frac{4.75}{5} * 100\% = 95,0\%$

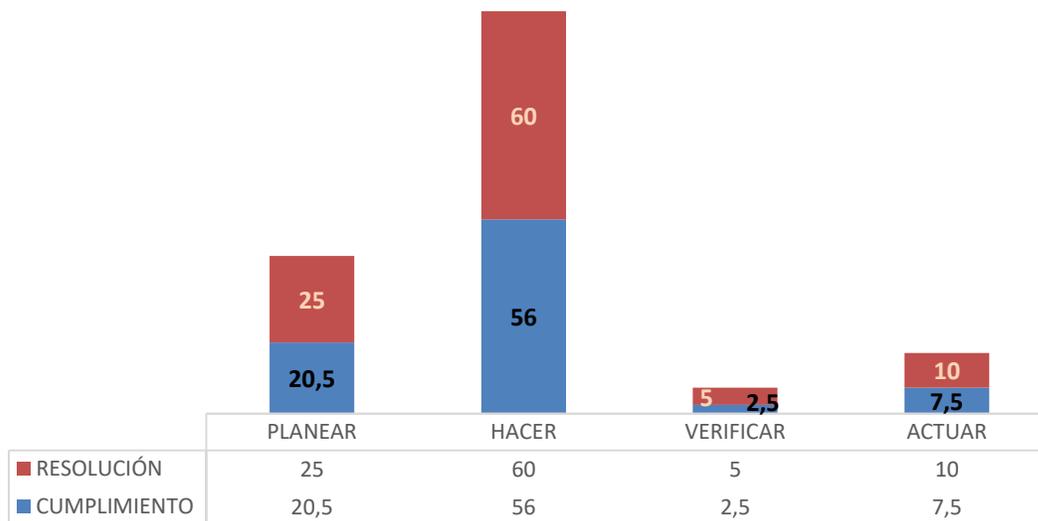
Este resultado refleja el grado de satisfacción de los funcionarios respecto a las actividades que se desarrollaron en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024, el cual busca la mejora continua.

De acuerdo con las encuestas en el primer semestre se obtuvo un 93,8% de satisfacción y en el segundo semestre se obtuvo un 95,0%, dando como resultado, en promedio, una satisfacción del 94,4% de los funcionarios frente a las actividades de bienestar.

## Evaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024

La entidad realizó la evaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme lo establecido en el Resolución No. 0312 de 2019, en la cual se obtuvo una calificación favorable de 86,5%.

### Autoevaluación de estándares mínimos del SG-SST





Esta evaluación permitió evidenciar los estándares que se deben mejorar durante la vigencia 2025 y de esta forma diseñar las estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; tales como, 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, el personal de apoyo, los contratistas y demás colaboradores de la Justicia Penal Militar y Policial.

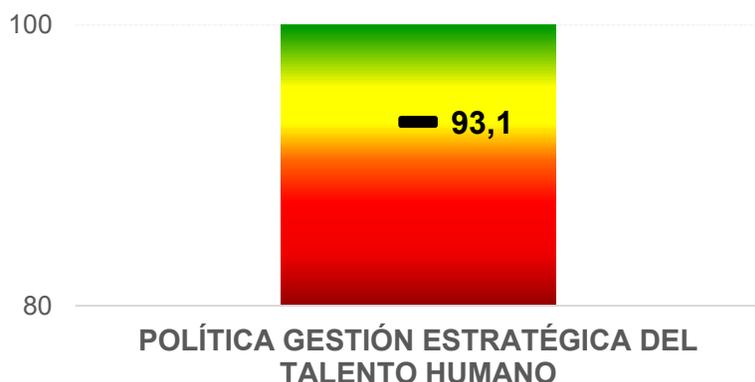
### **Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano**

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.

El autodiagnóstico es fundamental para desarrollar un ejercicio de valoración del estado de implementación de esta política, en relación con la gestión, el desempeño, las fortalezas y debilidades, permitiendo identificar oportunidades de mejora en el ciclo del servidor público (ingreso, permanencia y retiro).

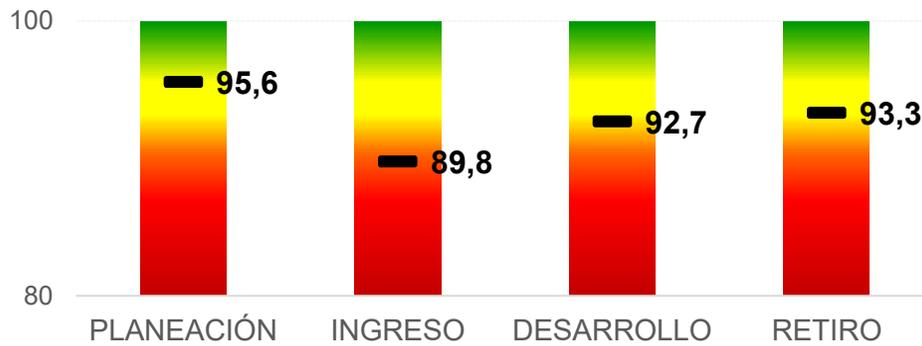
En este enlace se puede consultar la herramienta de autodiagnóstico <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>, cuyos resultados de la vigencia 2024, se indican a continuación:

### **Autodiagnóstico de Talento Humano de la vigencia 2024**



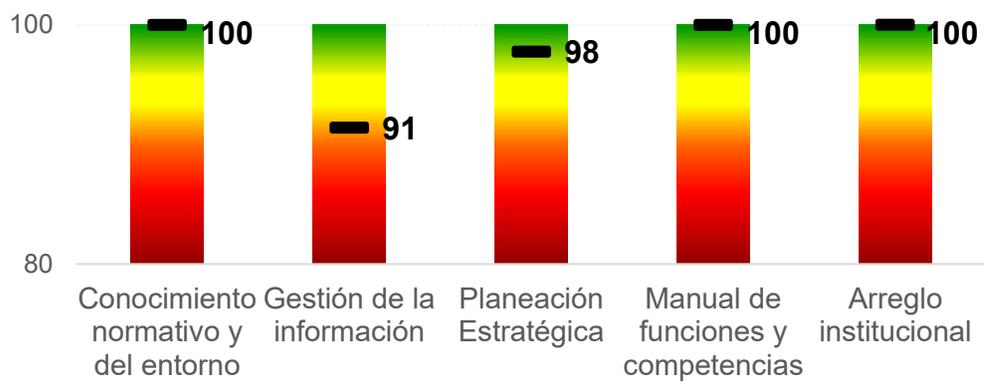


### Calificación por componentes:

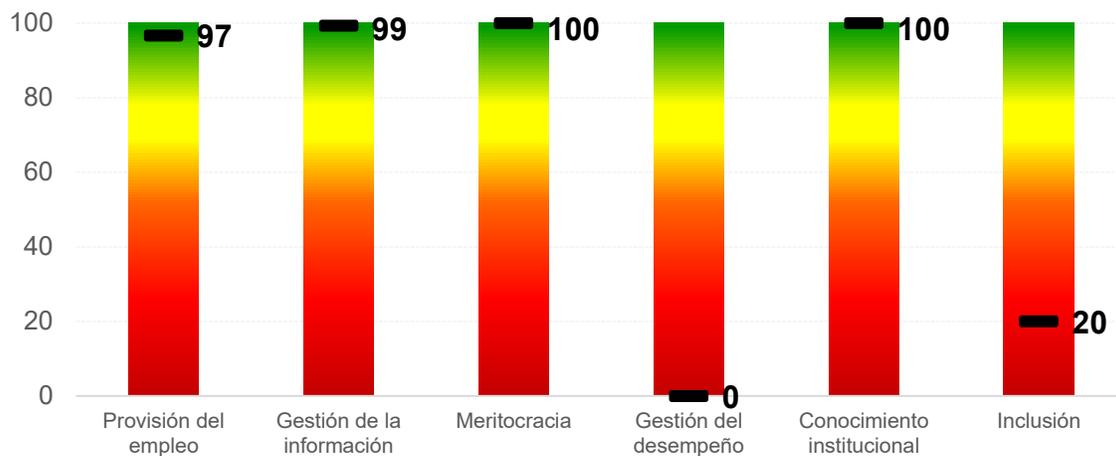


### Calificación por categorías:

#### Planeación

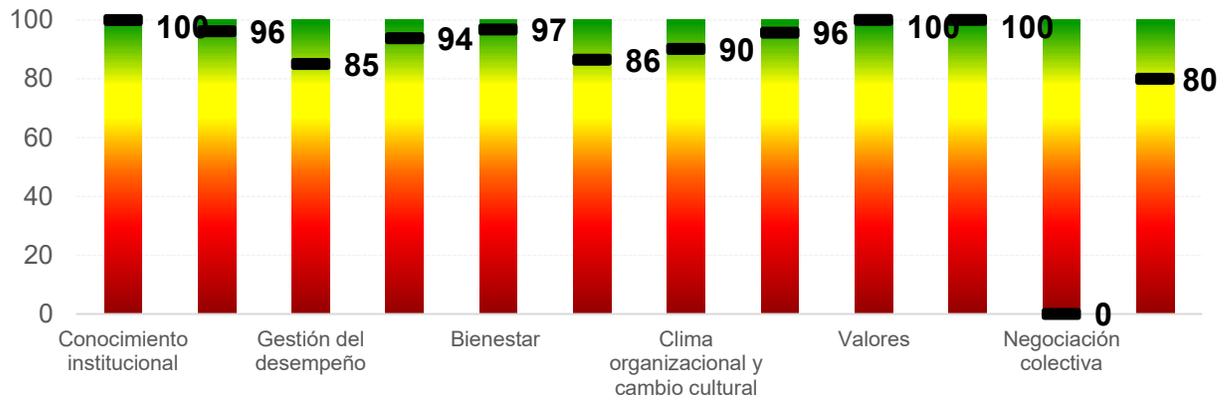


#### Ingreso

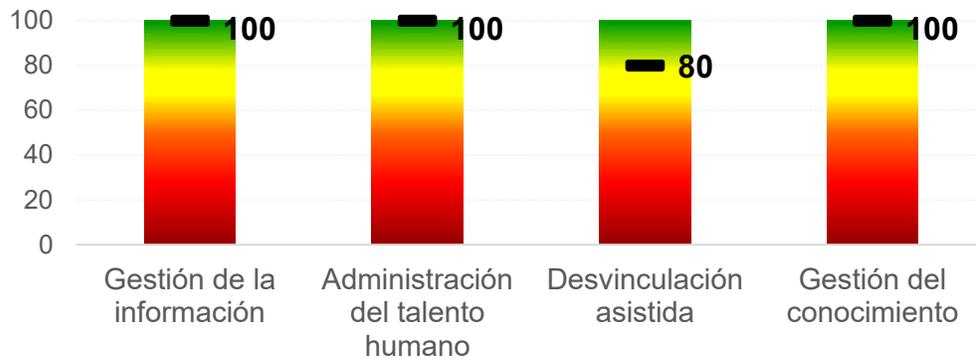




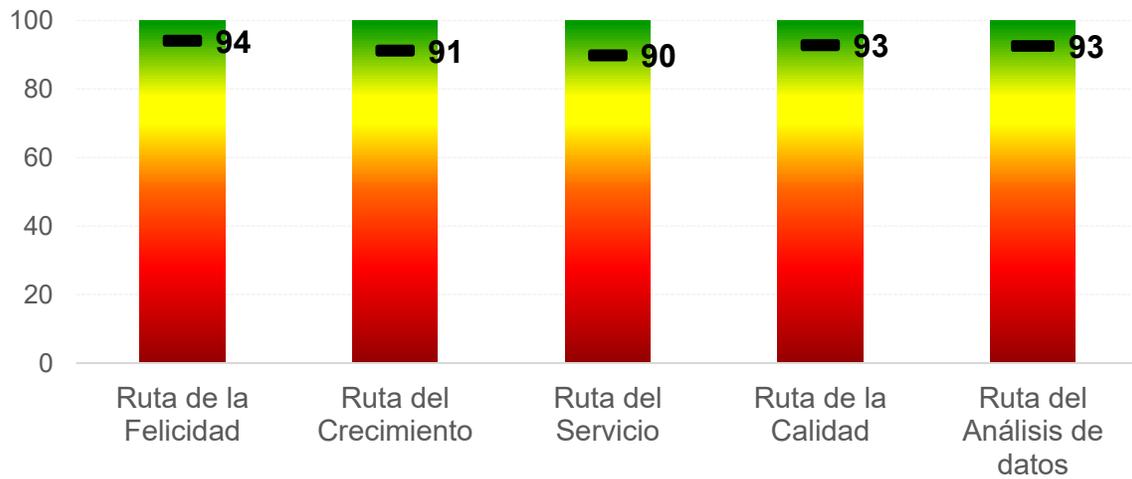
## Desarrollo



## Retiro

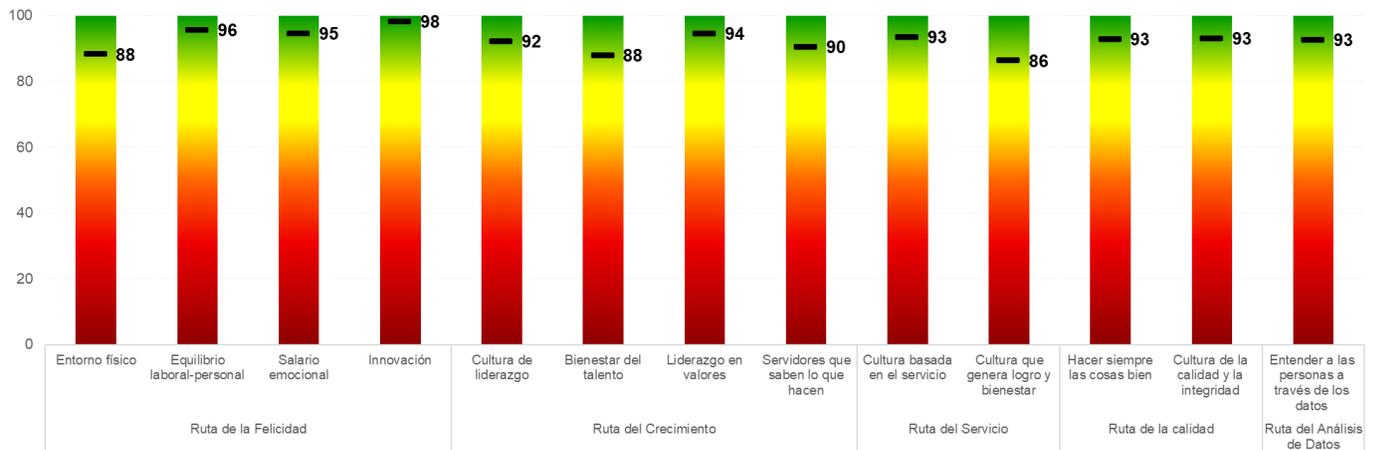


## Rutas de Creación de Valor





## Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



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

## Comparación de resultados obtenidos en el autodiagnóstico de las vigenias 2023 y 2024:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
RUTA	DESCRIPCIÓN	2023		2024	
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	89	87	88	94
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85		96	
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	85		95	
	Ruta para generar innovación con pasión	88		98	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85	85	92	91
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83		88	
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84		94	



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
RUTA	DESCRIPCIÓN	2023		2024	
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	88		90	
RUTA DEL SERVICIO	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98	96	93	90
Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	93		86	
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82	83	93	93
La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84		93	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91	91	93	93
Conociendo el talento					

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

Los resultados reflejan que la definición de planes de acción y el monitoreo al avance de estos, ha permitido mejorar el nivel de implementación y cumplimiento de la Política de Talento Humano; sin embargo, es necesario implementar acciones para mejorar la Ruta de Servicio.

### Resultados FURAG 2024:

#### POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento

Gestión Estratégica del Talento Humano				
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano.	Desarrollo de talento humano en la entidad	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	<b>79.2</b>
86.2	78.3	77.5	0.0	



## POLÍTICA 2 Integridad

Integridad			
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	<b>55.9</b>
80.7	55.6	45.9	

### 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.

El Plan Estratégico de Talento Humano está conformado por cuatro planes de gestión (Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos y Plan Institucional de Capacitación). El detalle y las actividades propuestas para la vigencia 2025 se encuentran incluidas en cada uno de los planes. Para la vigencia 2026 se determinarán las actividades de acuerdo con los resultados obtenidos del autodiagnóstico, encuestas de satisfacción y encuesta de necesidades de bienestar.

A continuación, se registran los componentes fundamentales de cada plan:

#### 7.4.1. Plan de Bienestar Social e Incentivos

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

Ruta de Valor	Eje	Estrategia	Actividades	Programación 2025
Ruta de la Felicidad Salario Emocional	Equilibrio Psicosocial y Convivencia Social	Seguridad social integral	Feria Interinstitucional de turismo, vivienda, beneficios de los servicios de la Caja de Compensación Familiar	I y II Semestre
		Seguridad social integral	Festival de emprendimiento y gastronomía	II Semestre
		Preparación para el retiro	Encuentro dentro del programa "Construyendo un nuevo comienzo"	II Semestre



Ruta de Valor	Eje	Estrategia	Actividades	Programación 2025
		Educación para el servidor y la familia	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
		Eventos institucionales o fechas especiales	Conmemoración día de la Mujer	marzo
			Conmemoración día del Hombre	marzo
			Conmemoración día del Niño	abril
			Conmemoración día de la Madre	mayo
			Conmemoración día del Padre	junio
			Vacaciones recreativas en modalidad virtual o presencial.	I y II Semestre
			Realización día de disfraces para funcionarios	octubre
			Día de la Familia: un día de permiso por semestre de conformidad con el parágrafo del artículo 3° de Ley 1857 de 2017 "Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".	I y II Semestre
		Identidad y Vocación por el Servicio Público	Reconocimientos incentivos	Ceremonia de imposición del Distintivo de la Justicia Penal Militar y Policial.
Conservatorio sobre la vocación del servidor público.				
Conmemoración día del servidor público.				



Ruta de Valor	Eje	Estrategia	Actividades	Programación 2025
			<p>Comunicar las siguientes alianzas:</p> <p>Programa "Servimos", iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial.</p> <p>Alianzas "Uniendo fuerzas, generando bienestar", iniciativa del Ministerio de Defensa Nacional para los miembros de la Fuerza Pública (activos y retirados), veteranos, personal civil y sus familias.</p>	
Ruta De La Felicidad Equilibrio de Vida	Salud Mental	Clima laboral	Validar el proceso de adaptación laboral de los servidores que ingresan a la Justicia Penal Militar y Policial.	I y II Semestre
			Novenas navideñas para funcionarios.	II semestre
			Actividades de bienestar emocional – yoga, aromaterapia, etc.	I y II Semestre
			Día de permiso por cumpleaños.	I y II Semestre
			Permiso de tres días hábiles al año para funcionarios ubicados en despachos con limitaciones para el acceso o desplazamiento.	Durante la vigencia
			Jornada deportiva institucional.	I y II Semestre
			Actividades culturales de educación en artes, cultura o saberes.	I y II Semestre
			Jornadas de promoción y prevención en salud física y mental.	I y II Semestre
Ruta de crecimiento cultura del liderazgo	Diversidad e Inclusión	Café de la integridad	Promoción del código de ética e integridad.	I y II Semestre
	Convivencia Social	Entorno laboral saludable	Promoción del uso de la bicicleta.	I y II Semestre
			Día Mundial de los Animales (cuidado de la naturaleza)	Octubre
			Promoción del autocuidado y autoprotección - caminatas ecológicas.	I y II Semestre

Es importante señalar que las actividades de bienestar se desarrollan de manera recurrente en cada vigencia fiscal. No obstante, su realización está sujeta a los resultados del diagnóstico de necesidades, intereses de los servidores y el presupuesto que se asigne.

El Plan Estratégico de Talento Humano se ejecutará mediante las actividades priorizadas y programadas anualmente.



## 7.4.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Objetivo General:** Garantizar un entorno laboral seguro y saludable, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los servidores, contratistas y demás colaboradores de la Justicia Penal Militar y Policial, mediante la identificación y control de los peligros y riesgos asociados a sus actividades, el desarrollo de acciones de promoción y prevención, la implementación de acciones preventivas y correctivas, y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### Ruta de la Felicidad Equilibrio de Vida

NO.	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	OBJETIVO ASOCIADO	RESPONSABLE	META	MES DE EJECUCIÓN 2025
1	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Registrar la información correspondiente al SG-SST en el mecanismo dispuesto por el Ministerio de trabajo	Cumplir todas las normas legales vigentes en Colombia sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), destinando los recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros que sean necesarios para la implementación y mantenimiento del Sistema	Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Realizar el registro	Abril
2	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Realizar la actualización y la evaluación al cumplimiento de los requisitos normativos SST definidos en la matriz de requisitos legales		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Informe de evaluación de la matriz legal	Agosto
3	Tu Salud, Tu Vida	Proyecto de vida	Gestionar que quienes tienen responsabilidades directas frente al sistema realicen la rendición de cuentas en SST		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Rendición de cuentas de quienes tienen responsabilidades asignadas	Diciembre
4	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Ejecutar la revisión por la alta dirección del SG-SST y documentar los resultados		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Revisión completada y registrada	Diciembre
5	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Realizar un manual para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios, de acuerdo con la recomendación de la autoevaluación		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Manual documentado y aplicado	Junio
6	Tu Salud, Tu Vida	Proyecto de vida	Garantizar que el COPASST		Grupo de Talento	COPASST participando en	Septiembre



NO.	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	OBJETIVO ASOCIADO	RESPONSABLE	META	MES DE EJECUCIÓN 2025
			participe en la planificación de la auditoría		Humano de la Secretaría General – COPASST	el 50% de auditoría	
7	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Elaborar el informe del análisis estadístico de la accidentalidad del año 2024		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Informe	Abril
8	Tu Salud, Tu Vida	Proyecto de vida	Realizar evaluaciones médicas ocupacionales periódicas		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - proveedor exámenes médicos	100% del personal evaluado	Junio - Julio
9	Tu Salud, Tu Vida	Proyecto de vida	Realizar la inducción a contratistas nuevos de la entidad		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	100% de contratistas capacitados	Mayo y Septiembre
10	Convivencia social	Entorno laboral seguro	Incluir en el plan de emergencias información relacionada con personas que presenten algún tipo de discapacidad		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Documento diseñado	Diciembre
11	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Realizar seguimiento al programa de inspecciones de seguridad	Fomentar la prevención de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en armonía con las demás políticas de prevención del daño.	Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	4 seguimientos con el respectivo informe o acta	Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre
12	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Realizar seguimiento al plan de capacitación de SST		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	4 seguimientos con el respectivo informe o acta	Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre
13	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Realizar seguimiento a programa de hábitos de vida saludable		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	4 seguimientos con el respectivo informe o acta	Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre
14	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Realizar seguimiento a programas de alto riesgo (trabajo en alturas, trabajo en confinados, trabajo en caliente y trabajo eléctrico)		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	4 seguimientos con el respectivo informe o acta	Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre
15	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Diseñar y realizar la encuesta de identificación de peligros		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General - COPASST	60% de participación por parte de los funcionarios	Septiembre



NO.	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	OBJETIVO ASOCIADO	RESPONSABLE	META	MES DE EJECUCIÓN 2025
16	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Actualizar la matriz de identificación de peligros (IPER) y valoración de riesgos	Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y realizar una efectiva intervención a través de controles administrativos, en la fuente, en el medio y/o en la persona según sea necesario.	Grupo de Talento Humano de la Secretaría General – COPASST	100% de matriz actualizada para 2025	Octubre
17	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Diseñar el programa de riesgo químico		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	100% de químicos registrados	Agosto
18	Tu Salud, Tu Vida	Proyecto de vida	Elaborar el informe del análisis estadístico del ausentismo 2024		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Documento	Abril
19	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Incluir en la matriz de identificación de peligros el tema de prevención de riesgo público		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Documento diseñado	Abril
20	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Realizar mesas de trabajo con las Fuerzas Militares, Dirección de Protección DIPRO de la Policía Nacional y la Unidad Nacional de Protección UNP, con el fin de establecer mecanismos para la seguridad de los funcionarios judiciales de la Justicia Penal Militar y Policial.	Proteger a los servidores, contratistas, demás colaboradores proveedores y visitantes, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el	Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Actas de las mesas de trabajo	Septiembre
21	Tu Salud, Tu Vida	Proyecto de vida	Diseñar y realizar encuesta de caracterización a personas en condición de discapacidad		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Resultado encuesta	Marzo
22	Tu Salud, Tu Vida	Proyecto de vida	Socializar el formato de auto reporte de incidentes de trabajo, condiciones de salud y condiciones de trabajo	Proteger a los servidores, contratistas, demás colaboradores proveedores y visitantes, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el	Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	70% de condiciones inseguras corregidas	Abril - Julio - Diciembre
23	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Coordinar y realizar la Semana de la Salud		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Realizar el 100% de las actividades que se planeen	Agosto



NO.	EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	OBJETIVO ASOCIADO	RESPONSABLE	META	MES DE EJECUCIÓN 2025
24	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Actualización de la matriz de elementos de protección personal (EPP) requeridos según riesgos identificados	Trabajo (SG-SST) en la entidad	Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Documento actualizado	Septiembre
25	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Llevar a cabo auditoría interna para evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos	Proteger la seguridad de todos los servidores, contratistas, demás colaboradores proveedores y visitantes, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad	Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	1 auditoría anual	Octubre
26	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Realizar simulacros de emergencia		Brigada de Emergencia	Simulacro 1 (Riesgo público) Simulacro 2 (Nacional)	Junio Octubre
27	Ambiente de Trabajo Seguro	Entorno laboral seguro	Actualizar y socializar planes de emergencias y contingencia		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	40% de sedes con planes actualizados	Diciembre
28	Convivencia Social	Entorno laboral seguro	Realizar el seguimiento a la ejecución del programa de vigilancia epidemiológico por riesgo psicosocial		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	65% de porcentaje de participación de los funcionarios en las diferentes actividades	I Y II Semestre
29	Tu Salud, Tu Vida	Proyecto de vida	Diseñar el programa de vigilancia epidemiológica visual y auditivo		Grupo de Talento Humano de la Secretaría General	Documento diseñado	Junio

Conforme se avance, en la vigencia 2025, en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se procederá a definir e integrar actividades estratégicas específicas para la vigencia 2026, orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable y al fortalecimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

#### 7.4.3. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

**Objetivo General:** Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos, ya sea de manera definitiva o temporal, con el fin de suplir las vacantes que se presenten en la Justicia Penal Militar y Policial.

#### Administración de la Planta de Personal

Para administrar la planta de personal, el Grupo de Talento Humano de la



Secretaría General, mediante un registro electrónico denominado “*base de personal*”, consigna la información correspondiente a los empleos que la conforman, identifica las necesidades de personal, teniendo en cuenta los empleos vacantes de la planta de personal establecida mediante el Decreto 314 de 2021, y de conformidad con la Resolución 000969 de 2024, permitiendo de esta manera la adopción de decisiones sobre los movimientos que, por necesidades del servicio, se deban efectuar en la entidad.

Para esto, se verifican los perfiles de cada empleo, de conformidad con el manual de funciones y competencias, y se realiza el registro de información en la matriz; la cual es revisada y actualizada permanentemente, de acuerdo con las novedades presentadas, tales como vinculación, desvinculación, traslados o reubicaciones dentro de la planta de personal.

En esta base de datos se tienen identificados los empleos que pertenecen al despacho de la Dirección Ejecutiva, la Subdirección General y la Planta Global, distribuidos por dependencias y grupos internos de trabajo. Así mismo, se pueden identificar los empleos de la Jurisdicción (primera y segunda instancia), los cuales están clasificados por despachos judiciales y por las fases de implementación del Sistema Penal Oral Acusatorio. Igualmente, están clasificados los empleos de la planta transitoria, especificando los que se encuentran en apoyo a la gestión judicial.

Teniendo en cuenta que la Justicia Penal Militar y Policial está conformada con personal civil y uniformado, se tiene la información que permite identificar la fuerza a la que pertenece, grado militar o policial, datos personales, fecha de ingreso y estudios, lo cual es un insumo importante, entre otros, para las actividades de bienestar social, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral.

A partir de esta base de datos se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando la ubicación de los empleos, la antigüedad, el nivel educativo, la edad, el género, el tipo de vinculación, la naturaleza del empleo, el nivel jerárquico, la experiencia laboral y las vacantes temporales o definitivas.

### **Acciones orientadas a cubrir las vacantes**

La Unidad continúa adelantando las capacitaciones requeridas para la implementación del Sistema Penal Oral Acusatorio, conforme lo establecido en el Decreto 1768 de 2020.

Tal como lo establece el mencionado decreto, la cuarta fase, que está prevista para la vigencia 2025, se llevará a cabo en diez (10) departamentos, así: Amazonas, Arauca, Caquetá, Casanare, Guainía, Guaviare, Meta, Putumayo, Vaupés y Vichada. Para lo cual durante el primer semestre se viene desarrollando el plan piloto de implementación y, a partir del 1º de julio de 2025, en forma definitiva, se pondrá



en marcha la Fase IV del SPOA, labor que estará a cargo de los funcionarios judiciales que actualmente conforman la planta transitoria de la Justicia Penal Militar y Policial.

De conformidad con los resultados obtenidos en el plan piloto, se precisan las necesidades de personal, es decir, se identifica el número de funcionarios necesarios para poner en marcha la Fase IV del SPOA y, de esta manera, contar con el personal idóneo, capacitado y comprometido con dicha implementación.

En relación con la provisión de las vacantes dentro de la planta de personal, éstas pueden ser provistas de manera definitiva o temporal. 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 traslados y reubicaciones que se presentan por necesidades del servicio.

A continuación, se establecen las acciones que se adelantan en la entidad para cubrir las necesidades de personal, las cuales garantizan el debido proceso de selección y vinculación:

1. Análisis de requisitos.
2. Para la vinculación de personal uniformado es necesario solicitar la comisión en la administración pública a la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, acto administrativo que es expedido por el Ministro de Defensa Nacional.
3. Una vez expedida la comisión en la administración pública de oficiales de las Fuerzas Militares o la Policía Nacional, se procede a expedir el acto administrativo para el inicio de la inmersión en la actividad judicial.
4. El personal civil debe contar con el estudio de seguridad antes del nombramiento.
5. Para la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de los niveles diferentes al técnico y al asistencial se debe contar con una evaluación de las competencias.
6. La hoja de vida del aspirante a un cargo de libre nombramiento y remoción de los niveles diferentes al técnico y al asistencial deberá ser publicada durante tres (3) días calendario en las páginas web del Ministerio de Defensa Nacional, de la Unidad y del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones.
7. Se expide el acto administrativo de vinculación y se procede a solicitar el examen médico preocupacional para el personal civil y los documentos requeridos para la apertura de la historia laboral.

**Empleos de Carrera Administrativa.** Mientras se surte el concurso de méritos la



provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará con nombramientos de carácter provisional.

**Concurso de Méritos:** Para la provisión de las vacantes definitivas, actualmente ocupadas en provisionalidad, se continuará con 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 2018<sup>1</sup>, para lo cual se realizarán las siguientes actividades:

1. Elaboración y suscripción del acuerdo o convenio con la CNSC.
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. Actualizar el registro de la OPEC (Oferta Pública de Empleos de Carrera), de acuerdo con los cargos de carrera administrativa, los requisitos y las necesidades de la Justicia Penal Militar y Policial.
5. 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 Justicia Penal Militar y Policial a través del cual se materializan los requisitos, las funciones y las competencias como aspectos base del empleo público.
6. Establecer los lineamientos necesarios para no afectar los derechos que tiene el personal uniformado en relación con su carrera especial.
7. Realizar el pago correspondiente a 360 cargos a la CNSC para cubrir los costos del proceso de selección.

#### 7.4.4. Plan Institucional de Capacitación

**Objetivo General:** Fortalecer del desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial en el año 2025, por medio de procesos de capacitación e innovación.

#### Ejes Temáticos

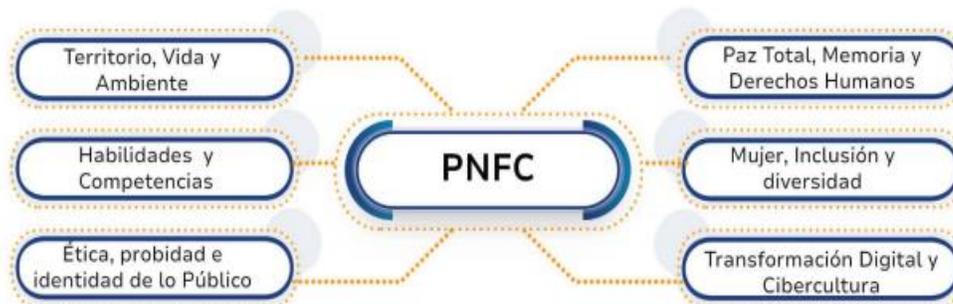
El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, está estructurado a partir de seis ejes temáticos, que evidencian los principales aspectos en el ejercicio de las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos, los

---

<sup>1</sup> 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



cuales son retomados en el presente Plan Institucional de Capacitaciones, en la medida que permiten focalizar las acciones, priorizar temas de formación, unificando esfuerzos institucionales en aras de contribuir al desempeño de los servidores públicos, a través del desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC. DAFP – ESAP.

### Diagnóstico de Necesidades

Con el fin de realizar el proceso de identificación de las necesidades de formación y capacitación de nuestros servidores se realizó el diagnóstico institucional, el cual se construyó a partir de la información suministrada por las distintas áreas misionales y de apoyo administrativo de la entidad, como de las mesas de trabajo con éstas, que permitieron el ejercicio de priorización, en un diálogo colectivo que facilitó la focalización y priorización de esfuerzos y recursos para la vigencia 2025.

ACTIVIDADES	FECHAS
Requerimiento de la EJPMP-.	3 de diciembre de 2024
Respuesta de las áreas misionales y administrativas de la entidad.	Diciembre 2024 y enero 2025
Mesas de trabajo con las áreas misionales y administrativas de la entidad.	4 al 10 de febrero de 2025
Elaboración del diagnóstico y priorización de capacitaciones - Cronograma de PIC - Plan Operativo PIC	21 de febrero de 2025

### Otras fuentes de identificación de necesidades de Capacitación

Con el fin de consolidar en un sólo marco estructural de formación y capacitación, para la construcción del presente plan de capacitación, se incluyeron actividades que están incorporadas en los planes institucionales de la Justicia Penal Militar y Policial, aprobados para la vigencia 2025, que refirieran a jornadas de formación, principalmente de implementación de las distintas políticas de gestión de desempeño, así:

- Plan de Acción Institucional
- Mapa de riesgos



- Programa de transparencia y ética pública
- Programa de gestión documental
- Plan de seguridad y salud e el trabajo
- Plan de estabilización del Sistema de Información Misional
- Informe de FURAG

## **Inducción y Reinducción**

Los Planes Institucionales de Capacitación de cada entidad deben incluir obligatoriamente “*programas de inducción y de reinducción*”, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, que señala:

*“(...) Procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo (...)”.*

- Programa de Inducción: Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.
- Programa de reinducción: Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.



## **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación**

La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Justicia Penal Militar y Policial es un marco estratégico orientado a la recopilación, sistematización, uso y difusión del conocimiento en el ámbito de la Jurisdicción Penal Militar y Policial.

Su propósito es fortalecer la toma de decisiones, mejorar la eficiencia de los procesos, fomentar la transparencia y optimizar la formación de servidores a través de herramientas innovadoras y prácticas basadas en la evidencia.

Esta política se fundamenta en cuatro pilares principales:

1. Generación y producción del conocimiento: Desarrollo de estudios, análisis y buenas prácticas que contribuyan al perfeccionamiento del sistema de justicia penal militar y policial.
2. Gestión y apropiación de la información: Implementación de tecnologías y plataformas digitales para la sistematización y acceso ágil a datos relevantes en investigaciones y procesos judiciales.
3. Analítica institucional y toma de decisiones basada en datos: Uso de modelos analíticos avanzados para fortalecer la capacidad investigativa y judicial, garantizando una administración de justicia más objetiva y eficiente.
4. Cultura de aprendizaje y difusión del conocimiento: Creación de espacios de formación, redes de colaboración y estrategias de comunicación para compartir conocimientos entre jueces, fiscales, defensores y demás actores del sistema penal militar y policial.

La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación 2025 se alinea con los objetivos del Estado colombiano en materia de gestión del conocimiento y con las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de acuerdo con la evaluación del índice de Desempeño Institucional del 2024, asegurando que la Justicia Penal Militar y Policial cuente con herramientas y estrategias que faciliten la toma de decisiones basada en evidencia, el intercambio de buenas prácticas, el fortalecimiento de la capacidad institucional y mejore la evaluación del Índice de Desempeño Institucional IDI. Su implementación permitirá avanzar hacia una administración de justicia más efectiva, transparente e innovadora, en beneficio de la ciudadanía y el fortalecimiento del Estado de Derecho.

### **Responsables**

La Escuela de Justicia Penal Militar y Policial (JPMP), como líder de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, es responsable de la formulación de este plan. Sin embargo, la ejecución de las acciones transversales contempladas en el documento será responsabilidad del Director de la Escuela, de los jefes de oficina y coordinadores de grupo de la entidad, en lo relacionado con sus respectivas áreas de competencia y el proceso de articulación establecido para el cumplimiento de las metas trazadas para la vigencia.



## Clima organizacional

La medición e intervención del clima organizacional constituye una de las principales prioridades de la Justicia Penal Militar y Policial, en el marco de la *Ruta de la Felicidad y el Equilibrio de Vida*, específicamente en su eje de *Salud Mental y Vitalidad*, dentro de la *Estrategia Clima Laboral* del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

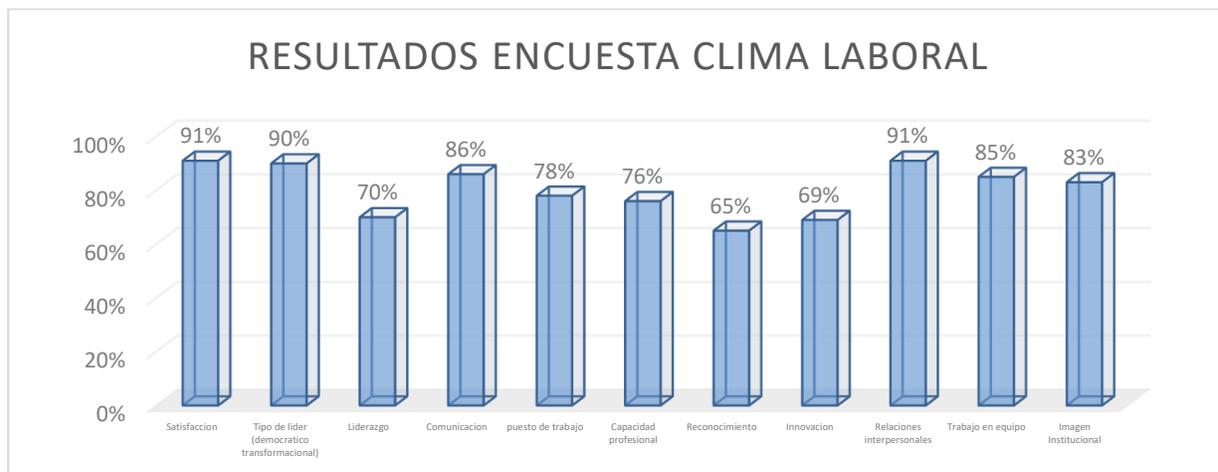
Es relevante también destacar la definición de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, orientada a la creación de valor público, conforme a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - Dirección de Empleo Público, la cual establece los lineamientos correspondientes:

*"(...) es claro que la gestión estratégica del talento humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Las áreas de talento humano de las entidades tienen una responsabilidad importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento de las personas y la mejora en sus comportamientos. Pero para poder apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para poder emprender de manera organizada y articulada las acciones pertinentes".<sup>2</sup>*

En el mes de enero de 2025 se aplicó la encuesta de clima laboral en la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

COMPONENTE EVALUADO	PUNTAJE
Satisfacción	91%
Tipo de líder (democrático transformacional)	90%
Liderazgo	70%
Comunicación	86%
Puesto de trabajo	78%
Capacidad profesional	76%
Reconocimiento	65%
Innovación	69%
Relaciones interpersonales	91%
Trabajo en equipo	85%
Imagen Institucional	83%
<b>PROMEDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>80%</b>

<sup>2</sup> Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano – Función Pública



A partir de los anteriores resultados se realizará el seguimiento a las actividades propuestas en los Planes de Bienestar Social e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo, para verificar el avance de éstas, con el fin de establecer una ruta de acción que identifique las áreas de mejora, y aumente la satisfacción como el compromiso de los funcionarios.

#### 7.5. Riesgo psicosocial

A partir de los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial durante la vigencia 2024 se implementó el acompañamiento psicosocial "*Te escuchamos, Te entendemos*", espacio de promoción y prevención dirigido a construir herramientas que permitan aumentar las habilidades en la resolución de las diferentes situaciones que se presentan a nivel intralaboral como extralaboral de los funcionarios de la Justicia Penal Militar y Policial.

Así mismo, es importante mencionar que para ingresar al Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial se tienen en cuenta diferentes variables, tales como, presentar incapacidades relacionadas a la esfera mental o enfermedades asociadas al estrés, casos de presunto acoso laboral, exposición con nivel de riesgo alto a factores psicosociales intralaborales, entre otros.

Con el fin de impactar positivamente y disminuir los casos pertenecientes al Programa de Vigilancia Epidemiológica se implementan medidas de prevención e intervención para la exposición a dichos factores, promoviendo un entorno saludable a través de acompañamientos individuales, asesorías, capacitaciones y talleres de formación.

Este programa busca mejorar la salud mental de los servidores, prevenir enfermedades laborales relacionadas con el estrés y aumentar la calidad de vida de los mismos. Cuando se logra un nivel menor de exposición al riesgo, se



contribuye a aumentar la motivación y el compromiso, lo que se traduce en una mayor productividad y eficiencia en las tareas diarias.

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015, en las Resoluciones 0312 de 2019, 2646 de 2008 y 2764 de 2022, normativa que establece que el empleador debe garantizar la evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial, que la información recolectada debe alimentar la toma de decisiones y la exigencia de acciones sistemáticas de intervención en los peligros prioritarios.

Según los resultados obtenidos en la Batería de Riesgo Psicosocial del año 2024, se evidencia que la entidad debe realizar la evaluación de forma anual, teniendo en cuenta que los factores psicosociales intralaborales se ubican en un nivel de exposición al Riesgo Medio-Alto, categorizándose como nocivos o causantes de efectos negativos en la salud, en el bienestar y/o en el trabajo.

#### 7.6. Modelo de liderazgo

Con el objetivo de optimizar las competencias de los líderes de la Justicia Penal Militar y Policial se propone este modelo, el cual busca contribuir al fortalecimiento de los equipos de trabajo, promoviendo un entorno de colaboración y eficacia que facilite el alcance de las metas y objetivos institucionales.

En la fase inicial del proceso se elaboró, en colaboración con los diferentes equipos de trabajo, una matriz de autoevaluación; herramienta que facilitó la identificación de las fortalezas y oportunidades de mejora en las distintas áreas de la entidad.

Posteriormente, con el apoyo de la ARL POSITIVA, se llevaron a cabo entrevistas a los líderes de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial con el propósito de conocer sus necesidades y perfiles de liderazgo. Así mismo, se organizó una mesa de trabajo para que estos líderes presentaran la matriz de autoevaluación. Con esta herramienta se logró discurrir sobre temas de comunicación y colaboración, para posteriormente llegar a acuerdos que facilitan el actuar de los equipos de trabajo.

A partir de los resultados obtenidos se planificaron las actividades de intervención, como talleres lúdicos de reconocimiento personal y capacidad de autogestión, solución de conflictos y trabajo en equipo, los cuales sirvieron de base para la elaboración del diagnóstico, el diseño del modelo de liderazgo y el plan de trabajo.

Para dar respuesta al plan de trabajo, se capacitarán a los líderes así:



<b>DIRIGIDA A:</b>	<b>Funcionarios responsables de la dirección estratégica y toma de decisiones.</b>	<b>Funcionarios encargados de ejecutar directrices y políticas en coordinación con su equipo de trabajo.</b>
<b>OBJETIVO:</b>	Fomentar el autoconocimiento como base para decisiones estratégicas orientadas al valor público	Funcionarios encargados de ejecutar directrices y políticas en coordinación con su equipo de trabajo.
<b>TEMAS:</b>	Modelo ADKAR	
	Modelo KOTTER	
	Metodología OKR	
	Disciplina y trabajo colaborativo	
	Gestión efectiva de recursos y tiempos.	Autoconocimiento y motivación personal en el rol táctico.
	Liderazgo situacional e inteligencia emocional	Comunicación efectiva y alineación estratégica
	Innovación en la implementación de directrices	Adaptación a contextos cambiantes
	Técnicas de negociación y mediación	Manejo del estrés y la resiliencia organizacional
	Presentación de resultados y proyección	Reconocimiento y proyección del liderazgo operativo

### 7.7. Monitoreo SIGEP

El artículo 1º 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 (...)"*.

Para la vigencia 2025 se han venido 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.



## 7.8. Estrategia para la prevención de conflictos de interés

La Justicia Penal Militar y Policial reconoce la importancia de mantener la integridad y la transparencia en todas las acciones y decisiones; por lo tanto, es consciente que los conflictos de interés pueden surgir y poner en riesgo la reputación y la confianza de los grupos de interés internos y externos. Por ello, es fundamental que se implementen acciones preventivas para identificar, gestionar y mitigar cualquier posible conflicto de interés.

Es así como la Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, en el desarrollo del Plan de Trabajo de la Política de Integridad, presenta la estrategia para prevenir hechos de corrupción relacionados con los conflictos de interés.

El principal objetivo es fomentar un entorno laboral que propicie el compromiso de los miembros de la Justicia Penal Militar y Policial con los principios de ética e integridad, promoviendo la identificación y resolución de conflictos de intereses. Este ambiente deberá permitir el fortalecimiento de una cultura de transparencia y responsabilidad, garantizando su aplicación efectiva en todas las actuaciones y decisiones dentro del ámbito profesional.

La Estrategia para la prevención del conflicto de intereses, establece las actividades a implementar en la vigencia 2025 y que, desde la Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano, se plantean para lograr identificar, gestionar y mitigar cualquier posible conflicto de intereses.

Esta estrategia aplica para todas las dependencias y despachos judiciales de la Justicia Penal Militar y Policial, servidores públicos y contratistas, tanto aquellos que desempeñan cargos administrativos, judiciales, como a miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional designados en cargos de la planta de personal, en inmersión o en apoyo.

## 7.9. Estrategia para la implementación del Código de Ética e Integridad

Describe las acciones estratégicas previstas para la apropiación del Código de Ética e Integridad por parte de los servidores públicos de la Justicia Penal Militar y Policial, se cuenta con el apoyo de los Gestores de Integridad, quienes actúan como facilitadores y garantes de una cultura organizacional basada en principios éticos y valores del servicio público.

Para la construcción de esta estrategia se han tomado como referencia el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los lineamientos contenidos en la Guía para la Implementación del Código de Integridad y los aportes generados por los Gestores de Integridad de la Justicia Penal Militar y Policial; así como, los resultados del Test de Integridad y la encuesta de la OCDE para Colombia.



Su objetivo es fortalecer la cultura organizacional de ética e integridad en la Justicia Penal Militar y Policial, orientándola al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento del recurso humano a través de estrategias que reflejarán el aumento de la confianza de los ciudadanos hacia la Justicia Penal Militar y Policial.

La aplicación efectiva de esta estrategia contribuirá al fortalecimiento del desempeño institucional, impulsará la mejora continua y fomentará la generación de confianza por parte de los grupos de valor y de la ciudadanía en general hacia la Justicia Penal Militar y Policial.

## 8. PRESUPUESTO

### 8.1. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El presente plan se financiará a través de los recursos de funcionamiento 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)	\$600.000.000
A-02-02-02-009-002	Servicios de educación (apoyos educativos)	\$300.000.000
Total, Presupuesto 2025		\$900.000.000

### 8.2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

A continuación, se describe el presupuesto proyectado para la vigencia 2025 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 2025	2025	\$17.000.000
A-02-02-02-009-003	Exámenes médicos ocupacionales	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.



### 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 2025.

CDP	Concepto	Valor
125	Gastos de personal correspondientes al pago de nómina de la vigencia 2025	\$139.565.000.000

### 8.4. Plan Institucional de Capacitación

Proyecto de inversión "Fortalecimiento de las capacidades administrativas, y de gestión y de la infraestructura tecnológica de la Justicia Penal Militar y Policial. Nacional			
Producto	Actividad	Bien o Servicio	Presupuesto Vigente
<b>5.1 Servicio de Educación Informal para la Gestión Administrativa</b>	5.1.1 Ofertar programas de formación informal a los servidores de la Entidad	Programas de Educación Informal a servidores	\$180.000.000
	5.1.2 Desarrollar las actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación	Cursos de Implementación Sistema Penal Oral Acusatorio	\$150.000.000

Es de anotar que la ejecución está sujeta a la asignación de recursos en el presupuesto de la Justicia Penal Militar y Policial para estas actividades, así como, al Plan de Austeridad y Eficiencia del Gasto Público de la JPMP.

El presupuesto para la vigencia 2026 se determinará acorde con el asignado a la entidad para ese periodo.

## 9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

El presente plan será evaluado al finalizar la vigencia 2025 y se realizará seguimiento al avance de los planes que lo integran cuatrimestralmente.

### 9.1. Indicadores

Criterio	Indicador
% de actividades realizadas del PETH	$\frac{N^{\circ} \text{ de Actividades realizadas en los planes que integran el PETH}}{N^{\circ} \text{ de Actividades programadas en los planes que integran el PETH}}$

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
1	11 de junio de 2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Versión inicial del documento para la vigencia 2025. Aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión 05 de 2025.