



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2026
Versión 2

JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

Secretaría General
Grupo de Talento Humano





CONTENIDO

1.	Introducción	3
2.	Objetivo general	4
2.1.	Objetivos específicos	4
3.	Alcance	5
4.	Marco normativo	6
5.	Responsables	13
6.	Definiciones	13
7.	Desarrollo del plan	17
7.1.	Caracterización de los servidores	17
7.2.	Distribución de empleos	19
7.3.	Enfoque diferencial e inclusión	21
7.4.	Resultados de mediciones	22
7.5.	Articulación con los planes operativos	36
7.6.	Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	43
7.7.	Estrategia de liderazgo	44
7.8.	Estrategia de Clima y Cultura Organizacional	45
7.9.	Estrategia de implementación del Código de Ética e Integridad	46
7.10.	Estrategia para la prevención de conflictos de interés	47
7.11.	Evaluación del Desempeño Laboral	48
7.12.	Acuerdos de gestión	51
7.13.	Monitoreo y seguimiento en el SIGEP	52
7.14.	Seguimiento en el Aplicativo Integridad Pública	54
7.15.	Cronograma de ejecución del plan	55
8.	Presupuesto	56
9.	Seguimiento y medición del plan	58
9.1.	Indicadores	58



1. Introducción

El presente Plan Estratégico de Talento Humano corresponde a la actualización y armonización del instrumento vigente para las vigencias 2025-2026, formulado en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Decreto 612 de 2018 y la Circular Externa No. 100-003 de 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública. En este sentido, el documento consolida las acciones estratégicas y operativas orientadas al fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público, atendiendo las competencias, capacidades, recursos disponibles, el contexto institucional y las prioridades de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.

Bajo este enfoque de actualización y planificación estratégica, la Gestión Estratégica del Talento Humano se reafirma como un eje fundamental para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad, en la medida en que reconoce a los servidores públicos como el principal activo para la generación de valor público, la continuidad del servicio, la mejora del desempeño organizacional y la toma de decisiones.

En este contexto, el Plan se consolida como el instrumento orientador de las acciones institucionales dirigidas a planificar, desarrollar, motivar y proteger al talento humano, integrando de manera armónica los planes de gestión exigidos por la normativa vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el marco del MIPG.

El Plan articula el enfoque del ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo, permanencia y retiro— con las Rutas de Creación de Valor de la Dimensión Talento Humano del MIPG, garantizando una gestión integral que promueva servidores que saben, pueden y quieren cumplir con la misión institucional.

Para su formulación se tuvieron en cuenta los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, los autodiagnósticos de las políticas de Talento Humano e Integridad, los resultados de clima laboral y cultura organizacional, el diagnóstico de riesgo psicosocial, la auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, así como el análisis de la información estratégica registrada en el SIGEP.

De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano integra y armoniza el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Capacitación – PIC., incorporando de manera transversal la Política de Integridad, la Estrategia de Prevención del Conflicto de Intereses, la gestión del liderazgo institucional, el enfoque diferencial e inclusivo, la gestión del conocimiento y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

2. Objetivo general

Fortalecer, consolidar y optimizar 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

Objetivo específico	Resultado estratégico esperado del PETH	Plan o componente responsable
1. Mejorar la calidad de vida de los servidores, las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.	Fortalecimiento del bienestar, clima laboral y sentido de pertenencia institucional.	Plan de Bienestar Social e Incentivos
2. Crear una cultura de prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral.	Entorno laboral saludable, prevención del riesgo psicosocial y mejora de condiciones de seguridad y salud.	Plan Anual SG-SST
3. Implementar acciones de gestión del cambio y fortalecimiento de capacidades institucionales.	Servidores con mayores competencias para responder a los retos institucionales y a la mejora del desempeño.	Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Liderazgo
4. Mejorar la calidad de vida de los servidores, las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.	Fortalecimiento del bienestar, clima laboral y sentido de pertenencia institucional.	Plan de Bienestar Social e Incentivos
5. Crear una cultura de prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral.	Entorno laboral saludable, prevención del riesgo psicosocial y mejora de condiciones de seguridad y	Plan Anual SG-SST

Objetivo específico	Resultado estratégico esperado del PETH	Plan o componente responsable
	salud.	
6. Implementar acciones de gestión del cambio y fortalecimiento de capacidades institucionales.	Servidores con mayores competencias para responder a los retos institucionales y a la mejora del desempeño.	Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Liderazgo
7. Promover y medir la apropiación de los valores institucionales.	Fortalecimiento de la cultura de integridad, prevención de conflictos de interés y buenas prácticas en el servicio público.	Estrategia de Integridad
8. Desarrollar programas de inducción, reinducción y capacitación.	Fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y misionales.	Plan Institucional de Capacitación
9. Cubrir oportunamente las necesidades de planta de personal.	Provisión estratégica de empleos y continuidad del servicio.	Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

3. Alcance

El Plan Estratégico del Talento Humano inicia con las fases de diagnóstico, caracterización e identificación de necesidades, las cuales permiten establecer la base para la formulación de las acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento del talento humano en la entidad.

Posteriormente, el Plan se desarrolla a través de las iniciativas y actividades definidas anualmente en el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos. Estas acciones constituyen la respuesta institucional para la implementación de las rutas de creación de valor establecidas en la Política de Gestión de Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y finalizan con las etapas de seguimiento y evaluación.

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	9	1979	Dicta Medidas Sanitarias.
Ley	100	1993	Crea el sistema de seguridad social integral.
Ley	190	1995	Dicta normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa
Ley	361	1997	Establece mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.
Ley	489	1998	Dicta normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley	522	1999	Establece Código Penal Militar (Régimen anterior)
Ley	581	2000	Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional.
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, definiendo sus modalidades y protegiendo la dignidad, la salud mental y la armonía en el trabajo, además de exigir a los empleadores la adopción de acciones y protocolos preventivos, como medidas internas de convivencia.



Tipo de norma	Número	Año	Descripción - epígrafe
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, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política.
Ley	1064	2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley	1221	2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley	1287	2009	Adiciona la Ley 361 de 1997 - Personas en situación de discapacidad.
Ley	1355	2009	Define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.
Ley	1407	2010	Establece Código Penal Militar.
Ley	1562	2012	Modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley	1581	2012	Establece las reglas para proteger los datos personales, garantizando el adecuado manejo, autorización y tratamiento de la información, aspecto esencial en encuestas y diagnósticos de bienestar que recolectan y procesan datos de las personas.
Ley	1635	2013	Establece la licencia por luto para los servidores públicos.

Tipo de norma	Número	Año	Descripción - epígrafe
Ley	1765	2015	Reestructura la Justicia Penal Militar y Policial, se establecen requisitos para el desempeño en sus cargos, se implementa la Fiscalía General Penal Militar y Policial, se organiza el Cuerpo Técnico de Investigación y se señalan disposiciones sobre competencia para el tránsito al Sistema Penal Oral Acusatorio, para garantizar su plena operatividad en la Jurisdicción Especializada y dicta otras disposiciones.
Ley	1811	2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Ley	1821	2016	Modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.
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	1823	2017	Adopta la estrategia " <i>Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral</i> " en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley	1857	2017	Modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley	1952	2019	Expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley	1960	2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley	2088	2021	Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Ley	2114	2021	Amplía la licencia de paternidad y crea las licencias parental compartida y flexible, permitiendo que ambos padres distribuyan el cuidado del recién nacido y faciliten la conciliación vida-trabajo.
Ley	2191	2022	Regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral.



Tipo de norma	Número	Año	Descripción - epígrafe
Ley	2294	2023	Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
Ley	2418	2024	Determina la reserva de plazas para personas con discapacidad.
Ley	2424	2024	Modifica el artículo 4 de la Ley 581 de 2000.
Ley	2460	2025	Modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.
Decreto Ley	1295	1994	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto Ley	1567	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Ley	760	2005	Establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
Decreto Ley	91	2007	Regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y dicta disposiciones en materia de administración de personal.
Decreto	1045	1978	Establece reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
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	1792	2000	Modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial.
Decreto	682	2001	Adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos.
Decreto	1538	2005	Reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997.



Tipo de norma	Número	Año	Descripción - epígrafe
Decreto	404	2006	Establece disposiciones en materia prestacional.
Decreto	92	2007	Modifica y determina el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades que integran el sector defensa.
Decreto	3373	2007	Reglamenta el artículo 9° de la Ley 1033 de 2006.
Decreto	1443	2014	Establece disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto	1477	2014	Expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto	1070	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.
Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto	1083	2015	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto	321	2017	Corrige unos yerros en la Ley 1821 de 2016.
Decreto	1499	2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto	2011	2017	Determina el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto	51	2018	Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto	612	2018	Fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, por parte de las entidades del Estado.
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	676	2020	Incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades.
Decreto	312	2021	Fija la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.



Tipo de norma	Número	Año	Descripción - epígrafe
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.
Decreto	631	2022	Establece el procedimiento para la integración de las listas de candidatos a ocupar los cargos de Magistrados del Tribunal Superior Militar y Policial, Fiscal General Penal Militar y Policial, y Fiscales Penales Militares y Policiales Delegados ante el Tribunal Superior Penal Militar y Policial.
Decreto	1401	2025	Establece el procedimiento para la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa.
Resolución	2400	1979	Establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución	2013	1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
Resolución	957	2005	Reglamenta el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución	2844	2007	Adopta las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.
Resolución	1013	2008	Adopta las Guías de Atención Integral de SST Basadas en la Evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas inhibidores de la colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el 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	0312	2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Resolución	2764	2022	Adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores



Tipo de norma	Número	Año	Descripción - epígrafe
			psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
Resolución	3050	2022	Adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
Resolución	3077	2022	Adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.
Resolución	000009	2024	Adopta la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la Justicia Penal Militar y Policial.
Resolución	000023	2024	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la JPMP.
Resolución	000969	2024	Establece el Manual Especifico de Funciones y Competencias para los empleos que conforman la planta de personal de la UAEJPMP.
Resolución	5137	2024	Adopta una adenda al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.
Resolución	1843	2025	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones.
Resolución	1890	2025	Reglamenta el procedimiento para el registro de incidentes y reporte de accidentes mayores.
Resolución	3461	2025	Establece lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
Directiva Ministerial	01	2002	Establece procedimientos administrativos para manejo de personal y régimen interno para funcionarios y empleados de la JPM.
Directiva Ministerial	25	2018	Establece políticas y procedimientos para el reconocimiento y pago de prestaciones sociales en el Ministerio de Defensa Nacional.
Directiva Ministerial	04	2019	Establece 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 Policía Nacional.
Circular Externa	100-10	2014	Dicta orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Circular Externa	100-003	2026	Establece la formulación y publicación del plan estratégico del talento humano y cumplimiento de la política de empleo público y la política de

Tipo de norma	Número	Año	Descripción - epígrafe
			integridad publica
Acuerdo CNSC	2018 100006176	2018	Establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
Acuerdo CNSC	2019 1000026	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.

5. Responsables

La Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano, será responsable de la formulación, implementación y seguimiento 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:** Instrumento de apoyo que permite a las entidades públicas evaluar su nivel de desarrollo frente a aspectos específicos de la gestión, con el fin de identificar brechas y definir acciones de mejora continua, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- **Bienestar laboral:** Conjunto de acciones, programas y estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, promoviendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, la salud física y mental, y el fortalecimiento del clima organizacional, en coherencia con los lineamientos del MIPG.
- **Capacitación:** Proceso permanente y planificado orientado al fortalecimiento de las competencias técnicas, comportamentales y misionales de los servidores públicos, con el fin de mejorar su



desempeño, adaptabilidad y contribución al logro de los objetivos institucionales.

- **Ciclo de vida del servidor público:** Conjunto de etapas por las que transita el servidor público en su relación con la entidad, que comprende el ingreso, desarrollo, permanencia y retiro, y que orienta la Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG.
- **Clima organizacional:** Percepción que tienen los servidores públicos sobre el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación y las condiciones laborales, la cual incide directamente en el desempeño, la motivación y el bienestar laboral.
- **Cultura organizacional:** Conjunto de valores, creencias, prácticas y comportamientos compartidos que orientan la forma en que los servidores públicos actúan y toman decisiones en la entidad, y que influyen en la identidad institucional y la prestación del servicio público.
- **Desempeño laboral:** Nivel de cumplimiento de las funciones, responsabilidades y metas asignadas al servidor público, en relación con los resultados esperados por la entidad.
- **Desvinculación asistida:** Proceso institucional orientado a acompañar de manera planificada y humana a los servidores públicos en su retiro de la entidad, facilitando la transferencia de conocimiento, la adaptación al cambio y la mitigación de impactos organizacionales y personales.
- **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).



- **Enfoque diferencial:** Perspectiva de gestión que reconoce y atiende las particularidades de personas o grupos poblacionales, con el fin de garantizar la igualdad real y efectiva, la no discriminación y el acceso equitativo a derechos y servicios. En la Gestión Estratégica del Talento Humano, se traduce en la adopción de medidas de inclusión y eliminación de barreras para poblaciones con especial protección constitucional, en armonía con los lineamientos del MIPG.
- **Evaluación del desempeño:** Sistema orientado a gestionar y valorar el desempeño de los servidores públicos, con base en resultados, competencias y comportamientos, permitiendo identificar fortalezas y oportunidades de mejora para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Gestión del conocimiento:** Conjunto de prácticas orientadas a identificar, capturar, organizar, compartir y aplicar el conocimiento generado por la entidad y sus servidores, con el fin de fortalecer la toma de decisiones, la innovación y la continuidad institucional.
- **Incentivos:** Conjunto de estímulos, reconocimientos o beneficios orientados a motivar y reconocer el desempeño, el cumplimiento de metas y los comportamientos sobresalientes de los servidores públicos, en concordancia con los objetivos institucionales y la normativa vigente.
- **Integridad pública:** Principio orientador del ejercicio del servicio público que promueve actuaciones íntegras, transparentes y coherentes con los valores, normas y fines del Estado, fortaleciendo la confianza ciudadana y la legitimidad institucional.
- **Inducción:** Proceso de orientación, ubicación y acompañamiento dirigido a los servidores públicos de reciente ingreso, con el fin de facilitar su integración a la entidad, el conocimiento de sus funciones, la cultura organizacional y los lineamientos institucionales.
- **Planeación del talento humano:** Proceso estratégico mediante el cual la entidad identifica, analiza y proyecta las necesidades de



personal, competencias y capacidades requeridas para el cumplimiento de su misión, en coherencia con los objetivos institucionales y el MIPG.

- **Reinducción:** Proceso de actualización dirigido a servidores públicos para reforzar conocimientos institucionales, normativos y estratégicos, fortaleciendo el desempeño y la alineación con los objetivos de la entidad, en el marco del MIPG.
- **Riesgo psicosocial:** Condiciones presentes en el entorno laboral relacionadas con la organización del trabajo, la carga laboral, las relaciones interpersonales y el liderazgo, que pueden afectar la salud mental, emocional y el desempeño de los servidores públicos.
- **Ruta de creación de valor:** Conjunto de acciones estratégicas articuladas que permiten fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano y contribuir al logro de resultados institucionales y a la generación de valor público, en el marco del MIPG.
- **Valor público:** Resultados, bienes y servicios que genera la entidad para satisfacer las necesidades de la ciudadanía y los grupos de interés, mediante una gestión orientada a resultados y al cumplimiento de los fines del Estado.
- **ARL:** Administradora de Riesgos Laborales
- **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **FURAG:** Formulario Único de Reporte y Avances de la Gestión
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **PETH:** Plan Estratégico del Talento Humano.
- **PHVA:** Planear, hacer verificar y actuar.
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación



- **SG-SST:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

7. Desarrollo del plan

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla a partir de un conjunto de iniciativas institucionales orientadas a responder de manera integral al ciclo de vida del servidor público de la Justicia Penal Militar y Policial —ingreso, desarrollo, permanencia y retiro—, en coherencia con las Rutas de Creación de Valor definidas en la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La formulación del Plan toma como referente principal la información actualizada de los servidores públicos y de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad, lo cual permite orientar las acciones estratégicas con base en criterios de planeación, evidencia y sostenibilidad institucional.

Adicionalmente, para la estructuración del presente Plan se analizaron de manera integral los resultados de los autodiagnósticos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de la Política de Integridad, la evaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, las encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar, así como los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG. Estos insumos constituyen la base para la identificación de oportunidades de mejora, la priorización de acciones y el fortalecimiento continuo de la gestión del talento humano, en alineación con los objetivos institucionales y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

7.1. Caracterización de los servidores

La Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial cuenta con una planta de personal conformada por empleos de la planta administrativa, judicial y transitoria, integrada por personal civil y



uniformado, con presencia institucional en diferentes regiones del territorio nacional, en atención a la estructura organizacional y a la distribución territorial de los despachos judiciales.

La caracterización de los servidores públicos se realiza a partir de la información consolidada en la base de datos institucional de talento humano, complementada con los registros oficiales del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, lo cual permite disponer de información confiable, actualizada y verificable para la planeación y toma de decisiones en materia de gestión del talento humano.

En concordancia con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, la caracterización considera variables clave, asociadas a la administración de la planta de personal, tales como: tipo de vinculación (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y período), nivel jerárquico, código y grado del empleo, naturaleza del cargo, así como la condición de personal civil o uniformado.

Adicionalmente, se analizan variables demográficas y ocupacionales relevantes, entre ellas la edad, el sexo, el nivel de formación académica, la ubicación territorial y la antigüedad en el servicio, las cuales constituyen insumos fundamentales para la identificación de riesgos asociados a la transición generacional, la previsión de vacantes, la focalización de acciones de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, así como para la implementación de estrategias de inclusión y enfoque diferencial.

Esta caracterización integral permite a la entidad contar con una visión consolidada de su talento humano, identificar tendencias y necesidades actuales y proyectadas, y orientar de manera estratégica las acciones definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando la coherencia entre la planeación del talento humano, la provisión de empleos y el fortalecimiento institucional, en alineación con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los criterios de evaluación del FURAG.



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

7.2. Distribución de empleos

La planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, definida en el artículo 1° del Decreto 314 de 2021, se encuentra estructurada para garantizar el cumplimiento de las funciones administrativas y jurisdiccionales propias de la entidad. En este sentido, la planta contempla 107 empleos del área administrativa y 528 empleos de jurisdicción, destinados a la operación y consolidación del Sistema Penal Oral Acusatorio en la Jurisdicción Penal Militar y Policial, conforme a lo dispuesto en la Ley 1407 de 2010.

De manera complementaria, el artículo 5° del citado decreto creó una planta transitoria, conformada por 219 empleos, con el propósito de atender de forma temporal la regularización de la carga laboral en los despachos judiciales que aún adelantan procesos bajo el procedimiento penal establecido en la Ley 522 de 1999, correspondiente al sistema inquisitivo mixto. Esta planta transitoria constituye un mecanismo excepcional orientado a garantizar la continuidad y oportunidad en la



administración de justicia mientras se culminan los procesos tramitados bajo dicho régimen.

Tal como se desarrolla en el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, la coexistencia de la planta administrativa, la planta judicial permanente y la planta transitoria exige una gestión estratégica de la distribución de empleos, que permita atender las necesidades del servicio, mitigar riesgos operativos y asegurar la sostenibilidad institucional, especialmente en el contexto de la transición entre sistemas procesales.

Es importante precisar que, por mandato de la Ley 1765 de 2015, los funcionarios judiciales que actualmente ocupan empleos de la planta transitoria deberán ser incorporados en los empleos permanentes de jurisdicción de la planta de personal. En consecuencia, la planta transitoria se encuentra sujeta a un proceso de marchitamiento gradual, condicionado a la culminación de los procesos bajo la Ley 522 de 1999 y a la consolidación plena del Sistema Penal Oral Acusatorio.

En este marco, la distribución de empleos se gestiona bajo criterios de planeación, priorización y análisis de riesgo, considerando variables como la carga procesal, la ubicación territorial de los despachos, la naturaleza de las funciones, la transición generacional y la previsión de vacantes. Estos elementos permiten orientar las decisiones de provisión, traslado, reubicación y concurso de méritos, garantizando la adecuada asignación del talento humano y la continuidad en la prestación del servicio de justicia penal militar y policial.

La gestión de la distribución de empleos constituye un eje fundamental para el fortalecimiento institucional, la optimización del uso de la planta de personal y el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad, en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los criterios de evaluación del FURAG.



7.3. Enfoque diferencial e inclusión

La Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial orienta la Gestión Estratégica del Talento Humano bajo un enfoque diferencial e inclusivo, reconociendo que la diversidad de condiciones personales, trayectorias laborales, capacidades, roles funcionales y contextos territoriales de los servidores públicos constituye un factor determinante para el fortalecimiento institucional, la continuidad del servicio y la generación de valor público.

En este sentido, la entidad incorpora de manera transversal el enfoque diferencial en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes y programas de talento humano, promoviendo entornos laborales inclusivos, equitativos, seguros y respetuosos de la diversidad, en coherencia con los principios de igualdad, dignidad humana, mérito, no discriminación y enfoque de derechos que rigen el empleo público y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

De acuerdo con la caracterización de los servidores públicos y el análisis de la planta de personal realizado en el marco del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, la entidad reconoce la coexistencia de personal civil y uniformado, así como la diversidad territorial, funcional y ocupacional derivada de su presencia a nivel nacional y de la naturaleza administrativa y jurisdiccional de sus funciones. Esta realidad exige la adopción de medidas diferenciadas que permitan responder de manera pertinente a las necesidades específicas de los servidores, sin afectar la continuidad del servicio, la eficiencia institucional ni los principios que rigen la función pública.

En este marco, la Justicia Penal Militar y Policial impulsa estrategias institucionales orientadas a:

- Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, mediante la adopción de ajustes razonables en el entorno laboral, la reserva de plazas en los procesos de provisión de empleos, y la identificación y eliminación progresiva de barreras físicas,



comunicativas y actitudinales, conforme a la normativa vigente y a los lineamientos de Función Pública.

- Reconocer y garantizar los derechos de poblaciones con especial protección constitucional, tales como víctimas del conflicto armado y otros grupos sujetos de enfoque diferencial, asegurando un trato equitativo y el acceso a las acciones de bienestar, capacitación y desarrollo del talento humano.
- Fortalecer procesos de sensibilización, formación y comunicación interna, orientados a prevenir cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión, y a promover el respeto por la diversidad, la convivencia laboral y la cultura organizacional basada en valores de integridad, respeto y servicio público.

Estas acciones se desarrollan de manera articulada con el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, consolidando el enfoque diferencial e inclusivo como un eje transversal del Plan Estratégico de Talento Humano.

La implementación de este enfoque contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional, la gestión del riesgo psicosocial, el bienestar integral de los servidores públicos y la integridad institucional, en armonía con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los criterios de evaluación del FURAG.

7.4. Resultados de mediciones

- Encuesta de satisfacción del Plan de Bienestar e Incentivos

Las encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar de 2025 evidenciaron un nivel de aceptación del 96,18%, confirmando la pertinencia de las estrategias implementadas. Este resultado orienta la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, fortaleciendo su cobertura e impacto en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Asimismo, constituye un insumo para el



análisis del clima laboral y organizacional y la gestión de los factores de riesgo psicosocial, promoviendo entornos de trabajo saludables.

- **Análisis clima laboral**

En la vigencia 2025 se contó con la participación de 215 funcionarios en la encuesta de clima laboral, de los cuales 111 correspondieron a personal civil y 104 a personal uniformado. Los resultados de este instrumento permitieron conocer la percepción de los funcionarios respecto de los aspectos evaluados, evidenciando un nivel de satisfacción general del 80%.

Los aspectos mejor calificados fueron:

- Relaciones interpersonales (91%)
- Grado de satisfacción de pertenecer a la UAEJMPM (91%)

Por otro lado, el componente con menor nivel de satisfacción fue Reconocimiento (65%), lo que evidencia una oportunidad de mejora en la valoración de los esfuerzos y logros de los funcionarios.

Componente evaluado	Porcentaje de satisfacción
Satisfacción	91%
Relaciones interpersonales	91%
Tipo de líder (democrático transformacional)	90%
Comunicación	86%
Trabajo en equipo	85%
Imagen institucional	83%
Puesto de trabajo	78%
Capacidad profesional	76%
Liderazgo	70%
Innovación	69%
Reconocimiento	65%
Promedio clima organizacional	80%



- **Análisis de Cultura Organizacional**

La medición institucional ubica a la Justicia Penal Militar y Policial en un nivel de madurez «Gestionado alto», lo que refleja una cultura organizacional sólida, orientada a la mejora continua y alineada con los valores institucionales.

Fortalezas identificadas: Se destacan el propósito institucional y la cultura de servicio, la disposición favorable a la innovación y la confianza en el liderazgo. Estas fortalezas consolidan la identidad institucional y el compromiso con el servicio público.

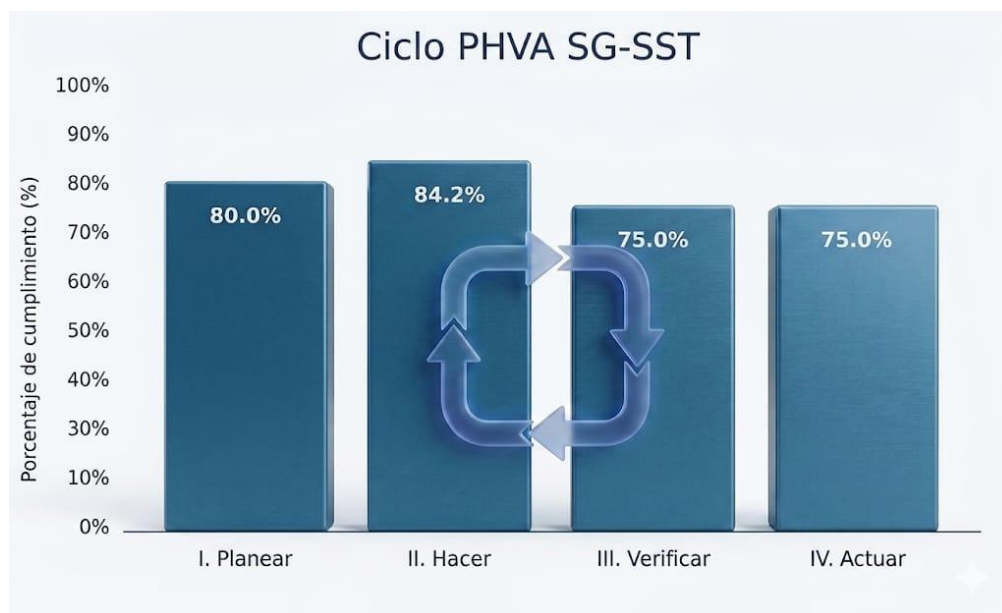
Brechas y oportunidades de mejora: Se identifican oportunidades para fortalecer la gestión del talento y el reconocimiento, mejorar la comunicación interna y el aprendizaje organizacional, y potenciar el trabajo colaborativo entre áreas y regiones. Las áreas judiciales presentan mayor madurez cultural que las administrativas, y las regiones muestran buenas prácticas que pueden ser escaladas.

Estrategias de intervención: El plan prioriza el fortalecimiento del liderazgo cercano y coherente, la visibilidad de los procesos de valoración y desarrollo, la promoción de espacios seguros para la retroalimentación y la difusión de buenas prácticas, así como el impulso de proyectos interáreas y el reconocimiento de prácticas cooperativas.

- **Auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Justicia Penal Militar y Policial realizó la auditoría anual de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, con el fin de evaluar el nivel de implementación del sistema e identificar oportunidades de mejora orientadas a su fortalecimiento y mejora continua. Como resultado de este ejercicio, la entidad obtuvo una calificación favorable del 82%, lo que refleja un nivel significativo de cumplimiento de los estándares aplicables.

La auditoría se desarrolló mediante la aplicación del instrumento de verificación definido en la normativa vigente, evaluando 43 estándares bajo un enfoque cuantitativo y cualitativo, con base en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), lo que permitió asegurar la objetividad y consistencia del análisis. Como resultado, se identificaron 25 hallazgos conformes, 9 no conformes y 9 observaciones, los cuales constituyen insumos clave para la toma de decisiones y el fortalecimiento del sistema.



Fuente: Informe realizado por PROSEQ LTDA, Lic.SO 6111/11/05/2018 Ing. Libardo Moreno Pedreros; Lic. SO 18835 /2024 SDS - 12 de noviembre de 2025.

Desde el análisis cualitativo, se destacaron fortalezas asociadas al compromiso de la Alta Dirección y a la competencia técnica del equipo responsable del SG-SST. No obstante, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la actualización de la matriz legal, la estructuración del plan de emergencias, la gestión del cambio y el control de riesgos químicos, así como la necesidad de fortalecer la cultura de reporte de condiciones inseguras, la planeación de las capacitaciones y la articulación del Plan Estratégico de Seguridad Vial con el SG-SST.

Con base en los hallazgos identificados, la entidad definió acciones estratégicas para la vigencia 2026, orientadas a garantizar el cumplimiento normativo, optimizar los procesos del SG-SST y consolidar una cultura institucional de autocuidado, corresponsabilidad y gestión



preventiva del riesgo, en coherencia con los principios de mejora continua del sistema.

- **Análisis de riesgo psicosocial**

Para la realización del diagnóstico de riesgo psicosocial se aplicó la Batería de Evaluación del Ministerio del Trabajo, mediante la combinación de encuestas presenciales y revisión documental. Los resultados evidencian que el personal de la Justicia Penal Militar y Policial se encuentra en un **nivel de riesgo psicosocial medio**, destacándose factores críticos asociados a la carga laboral, la claridad de roles, el reconocimiento y las relaciones interpersonales. Este resultado constituye un insumo fundamental para la formulación y priorización de acciones preventivas y correctivas, con énfasis en los grupos y cargos que presentan mayor nivel de exposición.

Las medidas de intervención derivadas del análisis incluyen el fortalecimiento del liderazgo y la comunicación, la promoción de talleres de manejo del estrés y habilidades sociales, el acompañamiento psicosocial individual, y la actualización de procesos y roles. Estas acciones se ajustan y articulan dentro de las estrategias y actividades del presente plan, con el objetivo de anticipar y mitigar riesgos, promover un entorno laboral saludable y sostenible, y asegurar el bienestar integral de todos los servidores.

- **Índice de Desempeño Institucional - IDI - FURAG 2024**

Los resultados del FURAG 2024 evidencian un nivel de desarrollo institucional favorable en la Dimensión de Talento Humano, con un puntaje consolidado de 77,1. Este resultado refleja avances en la implementación de prácticas de gestión del talento humano e integridad; no obstante, también permite identificar brechas específicas frente al nivel de desempeño esperado por la entidad, las cuales constituyen un insumo para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH y los planes que lo componen.

En particular, se identifican las siguientes brechas:



- Planeación estratégica del talento humano, evidenciando la necesidad de fortalecer la articulación entre la planeación del personal, el análisis de datos y la toma de decisiones.
- Planeación estratégica del talento humano, evidenciando la necesidad de fortalecer la articulación entre la planeación del personal, el análisis de datos y la toma de decisiones.
- Desarrollo del talento humano, asociado al fortalecimiento de competencias, gestión del desempeño y alineación de la capacitación con las necesidades institucionales.
- Coherencia entre integridad, gestión del riesgo y control, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la articulación entre los componentes preventivos y los mecanismos de control institucional.
- Brechas complementarias identificadas en diagnósticos institucionales, tales como gestión de la información, reconocimiento laboral, liderazgo y comunicación interna, reflejadas en los resultados de clima organizacional y autodiagnósticos.

Estas brechas se abordan de manera integral a través del Plan Estratégico de Talento Humano y los planes que lo desarrollan, de la siguiente manera:

- El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos fortalece la planeación estratégica del talento humano, incorporando análisis prospectivo, gestión de vacantes y continuidad del servicio.
- El Plan Institucional de Capacitación – PIC y la Estrategia de Liderazgo atienden las brechas en desarrollo de capacidades, fortaleciendo competencias técnicas, comportamentales y directivas.



- El Plan de Bienestar Social e Incentivos y la Estrategia de Clima y Cultura Organizacional abordan aspectos de reconocimiento, comunicación y clima laboral.
- El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las acciones derivadas del riesgo psicosocial contribuyen a mejorar el entorno laboral y la gestión preventiva.
- La Estrategia de Integridad y la prevención de conflictos de interés fortalecen la articulación entre integridad, gestión del riesgo y control institucional.

De esta manera, el PETH consolida un enfoque integral orientado al cierre de brechas identificadas en el FURAG, articulando acciones estratégicas y operativas que contribuyen al mejoramiento del desempeño institucional y a la generación de valor público en el marco del MIPG.

Por su parte, en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano los resultados dan cuenta de avances importantes en procesos asociados al mérito, la gestión del ciclo de cierre laboral y la preservación del conocimiento institucional, aspectos que contribuyen a la continuidad y sostenibilidad de la gestión. Sin perjuicio de lo anterior, el análisis de los componentes permite identificar retos relacionados con el fortalecimiento de la planeación estratégica del talento humano y el desarrollo integral de las capacidades de los servidores, elementos determinantes para consolidar una gestión prospectiva y alineada con las necesidades institucionales.

Asimismo, en la Política de Integridad se evidencia un avance en la consolidación del enfoque preventivo y del cambio cultural, particularmente a partir de la apropiación del Código de Integridad y la implementación de acciones orientadas a la gestión de los conflictos de interés. No obstante, los resultados señalan la necesidad de profundizar la articulación entre los elementos de integridad, la gestión del riesgo y los mecanismos de control, con el propósito de fortalecer la coherencia del sistema y su impacto en el quehacer institucional.

Política	Total Política	Componente	Total Componente
Gestión Estratégica de Talento Humano	76,1	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	70,0
		Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	93,8
		Desarrollo del talento humano en la entidad	73,3
		Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100

Política	Total Política	Componente	Total Componente
Integridad	77,4	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	93,3
		Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	84,9
		Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	70,5

Con base en estos resultados, la entidad fortaleció y complementó los planes de trabajo asociados a las políticas de Talento Humano, Integridad y Conflictos de Interés, incorporando acciones orientadas al cierre de brechas y al mejoramiento continuo. Así mismo, los resultados obtenidos se constituyeron en un insumo estratégico para la actualización y articulación de otros instrumentos institucionales de planeación, como el Plan de Acción Institucional – PAI y el mapa de riesgos institucional, fortaleciendo la alineación entre la gestión del talento humano, la planeación estratégica y la gestión del riesgo en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH contribuye a la mitigación de los riesgos estratégicos asociados al proceso, así:

- Riesgo de pérdida económica por pagos errados de nómina y seguridad social, debido a debilidades en el reporte y control de novedades: se mitiga mediante el fortalecimiento de los procedimientos de validación de novedades, la estandarización de

controles, el seguimiento a la calidad de la información y la capacitación del personal responsable.

- Riesgo de pérdida económica y reputacional por incumplimiento de la normativa laboral: se gestiona a través de la actualización normativa, la implementación de lineamientos y procedimientos de talento humano, el fortalecimiento de la supervisión y el desarrollo de acciones de capacitación y acompañamiento a los responsables de los procesos.
- Riesgo de pérdida económica y reputacional por incumplimiento en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): se atiende mediante la ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el seguimiento a los indicadores del sistema, la gestión de riesgos laborales (incluido el riesgo psicosocial) y el cumplimiento de estándares mínimos.

De esta manera, el PETH no solo orienta el fortalecimiento de la gestión del talento humano, sino que se articula directamente con la gestión del riesgo institucional, incorporando acciones concretas que contribuyen a la prevención, mitigación y control de los riesgos identificados.

- **Autodiagnósticos Políticas de la Dimensión de Talento Humano**

Durante los meses de enero y febrero de 2026, se llevaron a cabo mesas de trabajo lideradas por la Oficina Asesora de Planeación, en articulación con el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, en el marco de la implementación de las políticas que conforman la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Estas jornadas tuvieron como propósito el diligenciamiento y análisis de los autodiagnósticos correspondientes a las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano, Integridad y Conflictos de Interés, con el fin de evaluar el nivel de avance institucional frente a los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Como resultado de estos ejercicios, fue posible identificar fortalezas, oportunidades de mejora y brechas de implementación, así como

consolidar información estratégica que servirá de insumo para la formulación de acciones orientadas al fortalecimiento institucional y al mejoramiento continuo de la gestión del talento humano.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en los autodiagnósticos, organizados de acuerdo con cada una de las políticas evaluadas.

- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Componente	Total Componente	Grupo	Total Grupo
Planeación	82,96	Conocimiento normativo y del entorno	75,00
		Gestión de la información	77,4
		Planeación Estratégica	88,89
		Manual de funciones y competencias	100
		Arreglo institucional	100
Ingreso	82,00	Provisión de empleo	85,00
		Gestión de la información	86,67
		Meritocracia	100
		Gestión del desempeño	0,00
		Conocimiento institucional	60,00
		Inclusión	60,00
Desarrollo	80,63	Conocimiento institucional	100
		Gestión de la información	53,33
		Gestión del desempeño	62,50
		Capacitación	74,62
		Bienestar	86,35
		Administración del talento humano	94,29
		Clima organizacional y cultural	94,55

Componente	Total Componente	Grupo	Total Grupo
		Seguridad y salud en el trabajo	80,67
		Valores	100
		Contratistas	100
		Negociación colectiva	0,00
		Gerencia pública	60,00
Retiro	63,33	Gestión de la información	80,00
		Administración del talento humano	50,00
		Desvinculación asistida	70,00
		Gestión del conocimiento	60,00

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Daruma, módulo Autodiagnóstico

El autodiagnóstico arrojó un resultado de 77,23%, evidenciando fortalezas en componentes asociados al manual de funciones y competencias, el arreglo institucional y la meritocracia, así como oportunidades de mejora relacionadas con la gestión de la información, la planeación estratégica del talento humano y algunos componentes asociados al ciclo de vida del servidor público.

- Política de Integridad (Integridad)

Componente	Total Componente	Grupo	Total Grupo
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	100	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	100
		Paso 1 Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad	100

Componente	Total Componente	Grupo	Total Grupo
		Paso 2 Fomentar los mecanismos desensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad	100
Promoción de la gestión del Código de Integridad	100	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	100
		Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	100

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Daruma, módulo Autodiagnóstico

Respecto a Integridad, el autodiagnóstico obtuvo un resultado del 100%, reflejando un avance significativo en la implementación y fortalecimiento del Código de Integridad, así como en las acciones relacionadas con sensibilización, apropiación institucional, ejecución del plan de integridad y evaluación de resultados. Este resultado evidencia el compromiso institucional con el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en principios éticos, transparencia y apropiación de los valores del servicio público, consolidándose como un referente para el desarrollo de acciones de sostenibilidad y mejora continua en materia de integridad institucional.

Política de Integridad (Conflicto de Intereses)

Componente	Total Componente	Grupo	Total Grupo
Planeación	77,5	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	77,5
Condiciones institucionales	88,75	Comité de Gestión y Desempeño	77,5
		Procesos y procedimientos	100
Pedagogía	100	Sensibilización y capacitación	100
		Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	100
Seguimiento y evaluación	90,00	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	80,00
		Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	100



El autodiagnóstico de Conflictos de Interés presentó un resultado de 89,06%, evidenciando avances importantes en los componentes de pedagogía, sensibilización y gestión de declaraciones de conflictos de interés, así como oportunidades de fortalecimiento en aspectos relacionados con la planeación estratégica y las condiciones institucionales para la gestión integral de los conflictos de interés.

Con base en los resultados de los autodiagnósticos y las brechas identificadas, el Plan Estratégico de Talento Humano incorpora un conjunto de estrategias orientadas a su cierre y al fortalecimiento de la gestión institucional. En particular, la Estrategia de Liderazgo y el Plan Institucional de Capacitación – PIC atienden las necesidades asociadas al desarrollo de competencias y gestión del desempeño; la Estrategia de Clima y Cultura Organizacional y el Plan de Bienestar Social e Incentivos abordan las brechas relacionadas con reconocimiento, comunicación y ambiente laboral; la Estrategia de Integridad, que incluye el Café de la Integridad y la gestión de conflictos de interés, fortalece los componentes éticos y preventivos.

Estas estrategias, articuladas entre sí, permiten dar respuesta integral a las brechas identificadas en el autodiagnóstico, en coherencia con los lineamientos del MIPG y los resultados del FURAG.

Resultados relevantes de medición, evaluación y diagnóstico

Los resultados consolidados de las mediciones, diagnósticos, evaluaciones y auditorías realizadas durante la vigencia constituyen insumos estratégicos para la formulación, ajuste y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los criterios de evaluación del FURAG.

A continuación, se presentan los principales resultados relevantes:

Autodiagnósticos de las Políticas de la Dimensión de Talento Humano: Los ejercicios realizados evidenciaron un avance institucional significativo. La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano



obtuvo un resultado del 77,23%, destacándose fortalezas en meritocracia, arreglo institucional y manual de funciones, así como oportunidades de mejora en planeación estratégica, gestión de la información y componentes del ciclo de vida del servidor. La Política de Integridad alcanzó un 100%, reflejando un alto nivel de apropiación del Código de Integridad y de las acciones de sensibilización y evaluación. Por su parte, la Política de Gestión de Conflictos de Interés obtuvo un 89,06%, con avances en pedagogía y gestión preventiva, y oportunidades de fortalecimiento en planeación y condiciones institucionales.

Bienestar Social e Incentivos: La encuesta de satisfacción del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 evidenció un nivel de aceptación del 96,18%, confirmando la pertinencia y efectividad de las estrategias implementadas. Este resultado orienta la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 y aporta al análisis del clima laboral y la gestión del riesgo psicosocial. (Ver <https://www.justiciamilitar.gov.co/transparencia/plan-de-bienestar-social-e-incentivos>).

Clima laboral: La medición de clima laboral arrojó un nivel de satisfacción global del 80%, con fortalezas en las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia institucional (91%). El componente con menor nivel de satisfacción fue el reconocimiento (65%), identificándose como una oportunidad de mejora para fortalecer la valoración de los aportes y logros de los servidores públicos.

Cultura organizacional: La medición institucional ubicó a la Justicia Penal Militar y Policial en un nivel de madurez "Gestionado alto", evidenciando una cultura sólida, orientada a la mejora continua, la innovación y el servicio público. Se identificaron oportunidades para fortalecer la gestión del talento, el reconocimiento, la comunicación interna, el aprendizaje organizacional y el trabajo colaborativo entre áreas y regiones. (Ver numeral 7.8. Estrategia de Clima y Cultura Organizacional).

Riesgo psicosocial: El diagnóstico de riesgo psicosocial situó a la entidad en un nivel de riesgo medio, destacándose factores críticos asociados a la carga laboral, la claridad de roles, el reconocimiento y las relaciones interpersonales. Estos resultados fundamentan la priorización de acciones



preventivas y de intervención orientadas al bienestar integral y a la sostenibilidad de los entornos laborales.

(Ver https://www.justiciamilitar.gov.co/sites/default/files/2026-03/Plan_Anual_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_2026_Version_2.pdf)

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: La auditoría anual de los estándares mínimos del SG-SST obtuvo un resultado favorable del 82%, reflejando un nivel significativo de cumplimiento normativo. Se identificaron fortalezas en el compromiso de la Alta Dirección y la competencia técnica del equipo SST, así como oportunidades de mejora que orientan las acciones definidas para la vigencia 2026.

(Ver https://www.justiciamilitar.gov.co/sites/default/files/2026-03/Plan_Anual_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_2026_Version_2.pdf).

Índice de Desempeño Institucional – FURAG 2024: Los resultados evidenciaron un puntaje consolidado de 77,1 en la Dimensión de Talento Humano, con fortalezas en selección meritocrática, desvinculación asistida y retención del conocimiento, y oportunidades de mejora en planeación estratégica y desarrollo del talento humano. En la Política de Integridad, se destacaron la implementación del Código de Integridad y las acciones preventivas frente a conflictos de interés, así como la necesidad de fortalecer la articulación con la gestión del riesgo y el control institucional.

Estos resultados constituyen un insumo estratégico para la definición de acciones de mejora, la priorización institucional y la articulación del Plan Estratégico de Talento Humano con el Plan de Acción Institucional, el mapa de riesgos y los demás instrumentos de planeación, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

7.5. Articulación con los planes operativos

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Dimensión de Talento Humano contempla el desarrollo e implementación de planes de gestión orientados al fortalecimiento institucional y a la generación de valor público, en coherencia con los objetivos estratégicos de la entidad y el ciclo de planeación institucional.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye como el instrumento orientador de la gestión del talento humano de la



Justicia Penal Militar y Policial, y se articula con los planes operativos que materializan su ejecución, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 y el Decreto 612 de 2018, los cuales disponen la integración y coherencia entre los planes estratégicos, planes de gestión y el Plan de Acción Institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano se operacionaliza a través de los siguientes planes de gestión:

- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Estos planes contienen el detalle de las actividades, responsables, metas e indicadores definidos para la vigencia 2026, y se articulan entre sí como instrumentos complementarios que permiten atender de manera integral el ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo, permanencia y retiro—, garantizando la coherencia entre la planeación estratégica del talento humano, la ejecución operativa y el seguimiento a los resultados institucionales.

Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de planeación que orienta la provisión oportuna y estratégica del personal requerido para garantizar la continuidad del servicio y el cumplimiento de la misión institucional de la Justicia Penal Militar y Policial durante la vigencia 2026.

Su formulación parte de un análisis integral de la planta administrativa, judicial y transitoria, considerando la especialidad de las funciones jurisdiccionales, la distribución territorial de los despachos, la coexistencia de distintos regímenes de vinculación y el proceso de estabilización del Sistema Penal Oral Acusatorio. Este análisis permite identificar vacantes definitivas y temporales, así como empleos críticos cuya no provisión podría afectar la operación institucional.

El Plan adopta un enfoque prospectivo y preventivo, incorporando variables como la transición generacional, el seguimiento a la población prepensionada, el proceso de marchitamiento de la planta transitoria y la previsión de retiros por pensión o edad de retiro forzoso. A partir de estos insumos, se definen acciones orientadas a anticipar riesgos, asegurar la transferencia del conocimiento y mantener la capacidad operativa de la entidad.

En materia de provisión de empleos, se prioriza la aplicación del principio de mérito mediante la planeación y desarrollo del concurso de méritos, en articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, complementados con mecanismos legales como encargos, nombramientos provisionales, traslados y reubicaciones, atendiendo las necesidades del servicio y la naturaleza de cada empleo. Estas estrategias buscan optimizar los tiempos de provisión y garantizar la cobertura efectiva de los cargos estratégicos.

De manera transversal, el Plan incorpora criterios de inclusión y equidad, mediante la implementación de la reserva de plazas para personas con discapacidad en los procesos de concurso, promoviendo el acceso al empleo público en condiciones de igualdad y con los ajustes razonables requeridos, sin afectar el principio del mérito.

Así mismo, el Plan se articula con el enfoque de ciclo de vida del servidor público, fortaleciendo la gestión del ingreso, la permanencia y el retiro, a través de la administración estratégica de la planta, la movilidad laboral y la implementación del programa de desvinculación asistida, orientado a acompañar a los servidores en procesos de retiro y mitigar impactos organizacionales.

En conjunto, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos se consolida como una herramienta clave para la toma de decisiones, la gestión del riesgo asociado al personal y la articulación con los demás planes operativos, contribuyendo a la sostenibilidad institucional, la continuidad del servicio y el fortalecimiento de la capacidad organizacional.



Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 orienta las acciones institucionales dirigidas a fortalecer la calidad de vida laboral, el bienestar integral y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, personal de apoyo y policía judicial de la Justicia Penal Militar y Policial, reconociendo que el bienestar constituye un factor clave para la sostenibilidad organizacional y el cumplimiento de la misión institucional. Su formulación se fundamenta en un diagnóstico integral, construido a partir del análisis del clima laboral, la cultura organizacional, el riesgo psicosocial, los antecedentes del plan de bienestar de la vigencia anterior y la encuesta institucional de necesidades de bienestar. Este ejercicio permitió identificar fortalezas relevantes, como un alto nivel de satisfacción general y relaciones interpersonales sólidas, así como oportunidades de mejora asociadas al reconocimiento, la carga laboral, la comunicación interna y la equidad en la cobertura de las actividades a nivel regional.

A partir de estos insumos, el Plan estructura sus acciones bajo un enfoque de bienestar integral, priorizando el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar; la promoción de la salud física, mental y emocional; el fortalecimiento del clima laboral; y la consolidación de una cultura organizacional basada en valores, ética pública e inclusión. Para ello, se desarrollan estrategias recreativas, deportivas, culturales, formativas y de reconocimiento, diseñadas para atender las necesidades diferenciadas de los servidores y garantizar una cobertura equitativa en todas las regiones del país.

El Plan incorpora de manera explícita un sistema estructurado de reconocimientos e incentivos, orientado a visibilizar el desempeño sobresaliente, fortalecer la motivación, promover la innovación y reconocer tanto los logros individuales como el trabajo en equipo y la gestión por resultados. Estos mecanismos contribuyen a consolidar una cultura institucional basada en el mérito, el compromiso y la excelencia en el servicio público.

Así mismo, el Plan incorpora acciones orientadas a ampliar la cobertura y participación de los servidores en todo el territorio nacional, garantizando



condiciones de equidad y acceso a las iniciativas de bienestar, especialmente para quienes se encuentran ubicados fuera de la sede principal. De manera complementaria, se fortalece la figura de los Gestores de Integridad, Convivencia y Bienestar como un mecanismo de apoyo territorial que facilita la difusión, el acompañamiento y la apropiación de las acciones del plan, promoviendo la corresponsabilidad y el compromiso institucional.

En conjunto, el Plan de Bienestar Social e Incentivos se consolida como un instrumento operativo clave para mejorar la experiencia laboral, fortalecer el compromiso institucional y contribuir a entornos de trabajo saludables, participativos y sostenibles, articulándose de manera complementaria con los demás planes operativos de la gestión del talento humano y aportando al logro de los objetivos estratégicos de la entidad durante la vigencia 2026.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 2026 define las acciones orientadas a garantizar condiciones laborales seguras, saludables y dignas para los servidores públicos, contratistas y demás actores de la Justicia Penal Militar y Policial, fortaleciendo la prevención de riesgos laborales y la protección integral de la salud en el desarrollo de las actividades institucionales.

La formulación del Plan se fundamenta en la evaluación del desempeño del SG-SST, particularmente en los resultados de la auditoría anual de estándares mínimos, que evidenció un nivel significativo de cumplimiento y permitió identificar fortalezas relevantes, así como oportunidades de mejora asociadas a la gestión de peligros y riesgos, la actualización normativa, la gestión del cambio, el control de riesgos específicos y la estructuración del Plan de Emergencias. Estos insumos orientaron la priorización de acciones para la vigencia 2026 bajo el enfoque de mejora continua.

A partir de este análisis, el Plan estructura sus acciones en torno a la gestión integral de peligros y riesgos, el fortalecimiento de los programas de vigilancia epidemiológica, la promoción de conductas seguras y la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades



laborales. Así mismo, se incorporan acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura de autocuidado, la apropiación de responsabilidades en todos los niveles de la entidad y la participación de los comités y brigadas que hacen parte del SG-SST.

El Plan contempla medidas dirigidas al cumplimiento normativo, la optimización de los procesos del sistema, la articulación con la planeación institucional y la gestión del riesgo, así como el fortalecimiento de la capacitación, la comunicación del riesgo y los mecanismos de reporte e investigación de incidentes y accidentes laborales.

En conjunto, el Plan Anual del SG-SST se consolida como un instrumento operativo clave para la prevención de riesgos laborales, la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores, y la sostenibilidad del desempeño institucional, articulándose de manera complementaria con los demás planes operativos de la gestión del talento humano y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad durante la vigencia 2026.

Plan Institucional de Capacitación – PIC

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 orienta las acciones de formación dirigidas a fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y misionales del talento humano de la Justicia Penal Militar y Policial, como un factor clave para el mejoramiento del desempeño, la calidad del servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La formulación del PIC se fundamenta en el diagnóstico de necesidades de capacitación, el análisis de los retos institucionales, los cambios normativos y organizacionales, y los resultados de los procesos de evaluación y seguimiento, permitiendo priorizar acciones formativas alineadas con las funciones misionales, estratégicas y de apoyo de la entidad.

El Plan contempla programas de formación misional y especializada, orientados a fortalecer el ejercicio de la función jurisdiccional y administrativa; el desarrollo de habilidades transversales, tales como



liderazgo, trabajo en equipo, ética pública y comunicación; y el fortalecimiento de competencias asociadas a la transformación digital, con el fin de mejorar la eficiencia, la innovación y la adaptación a los cambios tecnológicos.

De manera transversal, el PIC incorpora los programas de inducción y reinducción como ejes fundamentales para la integración, actualización y apropiación de la cultura organizacional.

- El Programa de Inducción está dirigido a los servidores que se vinculan a la entidad, con el propósito de facilitar su integración durante los primeros meses de ingreso, brindándoles información sobre la misión, estructura, funciones, valores institucionales, deberes y responsabilidades, así como los lineamientos que regulan el ejercicio del servicio público en la Justicia Penal Militar y Policial.
- El Programa de Reinducción se orienta a reorientar y fortalecer la integración de los servidores a la cultura organizacional frente a los cambios normativos, institucionales, organizacionales o funcionales, y se desarrolla de manera periódica o cuando las circunstancias lo requieran. Este programa incluye de manera obligatoria la actualización en temas relacionados con la moral administrativa, las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades, y los principios que rigen el ejercicio de la función pública, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998.

En conjunto, el Plan Institucional de Capacitación se consolida como un instrumento estratégico para el desarrollo de capacidades individuales y colectivas, la apropiación de la cultura organizacional y el fortalecimiento del desempeño institucional, articulándose de manera complementaria con los demás planes operativos de la gestión del talento humano y contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la Justicia Penal Militar y Policial durante la vigencia 2026.



7.6. 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 cuenta 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.

7.7. Estrategia de liderazgo

La Estrategia de Liderazgo 2026 de la Justicia Penal Militar y Policial orienta el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo institucional como un factor clave para la coherencia organizacional, la integridad, el bienestar de los equipos y la excelencia en el ejercicio de la función judicial y administrativa.

Esta estrategia se construye a partir de los avances alcanzados desde 2024 en el fortalecimiento del liderazgo administrativo y amplía su alcance hacia los roles misionales de la Jurisdicción Especializada, reconociendo que el ejercicio de la función judicial exige habilidades avanzadas para la toma de decisiones, la gestión del conflicto, la comunicación efectiva y la dirección ética de los equipos. En este contexto, adopta el liderazgo transformacional como modelo de referencia, promoviendo comportamientos observables y coherentes con los valores del servicio público.

El enfoque de la Estrategia se orienta a asegurar la coherencia entre el direccionamiento estratégico y la operación diaria, consolidar una cultura institucional basada en el respeto, la transparencia, la empatía y la responsabilidad, e impulsar la excelencia en la función pública mediante el fortalecimiento de competencias que impactan la calidad del servicio y el bienestar laboral.

La Estrategia tiene un alcance diferenciado por niveles, integrando el nivel estratégico —directivos, magistrados, jueces y fiscales— y el nivel táctico —asesores, coordinadores de grupos internos de trabajo y secretarías—, garantizando una aplicación articulada del liderazgo en todos los niveles de decisión y ejecución institucional.



A partir de este enfoque, se consolida un Modelo de Liderazgo Institucional basado en competencias clave como visión estratégica, comunicación efectiva, empatía, resiliencia, delegación con empoderamiento y solución de problemas, desarrolladas mediante acciones de formación, acompañamiento y seguimiento a la transferencia al puesto de trabajo.

En conjunto, la Estrategia de Liderazgo 2026 se consolida como un instrumento institucional para fortalecer un liderazgo coherente, humano y orientado al servicio de la justicia especializada, articulado con la Dimensión de Talento Humano del MIPG, el Código de Ética e Integridad y los demás planes operativos, contribuyendo a la sostenibilidad del desempeño organizacional durante la vigencia 2026.

7.8. Estrategia de Clima y Cultura Organizacional

La Estrategia de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2026 de la Justicia Penal Militar y Policial constituye un instrumento estratégico orientado a fortalecer el desempeño institucional, la integridad pública y el bienestar del talento humano, reconociendo el clima organizacional como un habilitador clave de los resultados misionales y de la generación de valor público.

La estrategia se fundamenta en los resultados de los diagnósticos institucionales de clima laboral, cultura organizacional y riesgo psicosocial, los cuales evidencian avances significativos en el compromiso de los servidores, así como brechas asociadas al liderazgo, la comunicación, la claridad organizacional y las dinámicas relacionales de los equipos de trabajo.

En coherencia con estos hallazgos y con el Código de Ética e Integridad institucional, la Honestidad se establece como valor rector de la transformación cultural, entendida como un estándar de comportamiento observable, consistente y sostenible en todos los niveles de la entidad.

El enfoque de la estrategia reconoce que el clima organizacional se configura principalmente a partir de las interacciones cotidianas y de las



prácticas de liderazgo, por lo que las decisiones, comportamientos y estilos de gestión de los líderes inciden directamente en la confianza institucional, la comunicación, la gestión de conflictos y la percepción de justicia organizacional. En este sentido, el liderazgo se consolida como un habilitador central del clima laboral y del fortalecimiento cultural.

La Estrategia se implementa de manera transversal y progresiva, mediante pilares de acción orientados a: traducir el valor de la Honestidad en conductas claras y compartidas; fortalecer el liderazgo transformacional; consolidar dinámicas colaborativas en los equipos de trabajo; y robustecer la comunicación estratégica y la narrativa cultural institucional, reduciendo la ambigüedad organizacional y fortaleciendo la confianza y la corresponsabilidad.

En conjunto, la Estrategia de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2026 se consolida como un mecanismo transversal de fortalecimiento de la Dimensión de Talento Humano del MIPG, articulado con los planes de liderazgo, bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo de manera directa a la integridad, el bienestar y el desempeño institucional durante la vigencia 2026.

7.9. Estrategia de implementación del Código de Ética e Integridad

La Estrategia de Implementación del Código de Ética e Integridad describe las acciones estratégicas previstas para fortalecer la apropiación de los principios, valores y estándares éticos por parte de los servidores públicos de la Justicia Penal Militar y Policial, con el apoyo de los Gestores de Integridad, quienes actúan como facilitadores del cambio cultural y referentes institucionales en la promoción de comportamientos éticos y transparentes.

Para la formulación de esta estrategia se han tomado como referencia el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los lineamientos establecidos en la Guía para la Implementación del Código de Integridad, los aportes de los Gestores de Integridad de la entidad, así como los resultados del Test de Integridad y de la encuesta



de la OCDE aplicada en Colombia. Estos insumos permiten orientar las acciones hacia un enfoque preventivo, sistemático y basado en evidencia.

El objetivo de la estrategia es fortalecer la cultura organizacional de ética e integridad en la Justicia Penal Militar y Policial, promoviendo la transparencia, la imparcialidad, el rechazo a la corrupción y la orientación al servicio público, mediante la apropiación de valores institucionales y la transformación de comportamientos en el talento humano, con impacto directo en la confianza institucional y ciudadana.

La implementación efectiva de esta estrategia contribuirá al fortalecimiento del desempeño institucional, la mejora continua de los procesos y la consolidación de una administración de justicia íntegra, confiable y coherente con los principios del servicio público, generando mayor confianza por parte de los grupos de valor y de la ciudadanía en general hacia la Justicia Penal Militar y Policial.

7.10. Estrategia para la prevención de conflictos de interés

La Justicia Penal Militar y Policial reconoce la importancia de preservar la integridad, la transparencia y la imparcialidad en todas las actuaciones y decisiones institucionales, consciente de que la materialización de conflictos de interés —reales, potenciales o aparentes— puede afectar la objetividad, la confianza pública y la legitimidad de la función judicial y administrativa.

En este marco, la Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, y en desarrollo del Plan de Trabajo de la Política de Integridad, formula la Estrategia para la Prevención del Conflicto de Interés 2026, la cual define el marco institucional para fortalecer la gestión preventiva de estas situaciones, orientando su identificación, declaración, análisis y mitigación, con el fin de garantizar decisiones imparciales, transparentes y ajustadas a los principios éticos y legales.

La Estrategia se implementa de manera transversal y progresiva, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y se articula con los planes, políticas y sistemas



institucionales vigentes, especialmente con el uso de herramientas como SIGEP II. Su aplicación fortalece la cultura de integridad y el control preventivo, sin sustituir los mecanismos formales de control, evaluación y responsabilidad disciplinaria establecidos.

El objetivo principal de la Estrategia es fortalecer la gestión preventiva del conflicto de interés en todos los niveles de la Justicia Penal Militar y Policial, mediante acciones integrales de formación, sensibilización, seguimiento y control, que promuevan el autorreporte responsable, la transparencia en la toma de decisiones y la gestión adecuada de los riesgos asociados a la corrupción.

La Estrategia para la Prevención del Conflicto de Interés aplica a todas las dependencias administrativas y despachos judiciales de la entidad, y está dirigida a servidores públicos, funcionarios judiciales, contratistas, así como a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional designados en cargos de la planta de personal, en inmersión o en apoyo, reafirmando el compromiso institucional con una administración de justicia íntegra, confiable y orientada al servicio público.

7.11. Evaluación del Desempeño Laboral

La evaluación del desempeño laboral tiene por objetivo establecer lineamientos generales que permitan su aplicación de manera objetiva y transparente en la Justicia Penal Militar y Policial, en cumplimiento de la normativa vigente y en coherencia con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como soporte para la mejora continua, la gestión del mérito y el fortalecimiento del desempeño institucional.

Este proceso aplica a los servidores públicos de la entidad que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 091 de 2007 y las disposiciones expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se encuentren sujetos a evaluación, en particular los servidores de carrera administrativa y aquellos en período de prueba. Su implementación se realizará atendiendo la realidad organizacional y el número de servidores evaluables en cada vigencia, garantizando criterios de pertinencia, proporcionalidad y sostenibilidad.



La evaluación del desempeño laboral se concibe desde un enfoque estratégico como un instrumento de gestión del talento humano orientado a valorar el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales, fortalecer el desempeño institucional y apoyar la toma de decisiones en materia de desarrollo, capacitación y mejoramiento continuo, en coherencia con los principios del mérito, la orientación a resultados y la generación de valor público.

En este marco, la Justicia Penal Militar y Policial adelantará la evaluación del desempeño laboral conforme a la normativa vigente y a los instrumentos definidos por la CNSC, garantizando criterios de objetividad, imparcialidad y transparencia. Los compromisos para evaluar estarán alineados con las funciones del empleo, los objetivos institucionales y las metas de la dependencia, y contarán con espacios de seguimiento y retroalimentación orientados al fortalecimiento del desempeño individual e institucional.

Los resultados derivados del proceso de evaluación servirán como insumo para la planeación de acciones de capacitación, bienestar y desarrollo del talento humano, en articulación con el Plan Estratégico del Talento Humano – PETH y el MIPG. La aplicación de este proceso se realizará de manera gradual y ajustada a la estructura actual de la entidad, atendiendo el número de servidores sujetos a evaluación en cada vigencia.

En concordancia con la normativa vigente y atendiendo criterios de proporcionalidad y pertinencia, la Justicia Penal Militar y Policial adopta los lineamientos generales para la evaluación del desempeño laboral que se presentan a continuación, los cuales constituyen un marco orientador para su aplicación cuando existan servidores sujetos a este proceso, sin perjuicio de los instrumentos, metodologías y disposiciones que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Componente	Lineamiento institucional
Objetivo de la evaluación	La evaluación del desempeño laboral se desarrollará como una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento del desempeño institucional, el desarrollo integral de los servidores públicos y la mejora continua de la prestación del servicio.

Componente	Lineamiento institucional
Alineación institucional	Los compromisos laborales y comportamentales deberán estar articulados con los objetivos institucionales, planes de acción, metas de las dependencias y funciones del empleo.
Concertación de compromisos	Los compromisos deberán ser concertados entre evaluador y servidor público, garantizando claridad, objetividad, pertinencia y posibilidad de verificación.
Enfoque de evaluación	La evaluación deberá orientarse al cumplimiento de resultados, fortalecimiento de competencias y generación de valor público, en coherencia con los lineamientos del MIPG.
Seguimiento permanente	Los evaluadores deberán realizar seguimiento periódico al cumplimiento de los compromisos concertados, promoviendo espacios de diálogo, acompañamiento y mejora continua.
Retroalimentación	El proceso deberá incluir retroalimentación objetiva, respetuosa y constructiva, orientada al fortalecimiento de capacidades y al mejoramiento del desempeño laboral.
Mejoramiento continuo	Cuando se identifiquen oportunidades de mejora, se podrán establecer acciones de fortalecimiento relacionadas con capacitación, acompañamiento técnico, transferencia de conocimiento y desarrollo de competencias.
Evaluación de competencias comportamentales	La evaluación deberá incorporar la valoración de competencias comportamentales asociadas al servicio público, tales como integridad, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación efectiva y orientación al servicio.
Transparencia y objetividad	La evaluación deberá sustentarse en criterios objetivos, evidencias verificables y principios de imparcialidad, transparencia y equidad.
Gestión documental	El Grupo de Talento Humano garantizará la organización, custodia, conservación y trazabilidad de los soportes y registros asociados al proceso de evaluación del desempeño laboral.
Confidencialidad de la información	La información derivada del proceso de evaluación deberá ser administrada conforme a los principios de reserva, protección de datos y manejo adecuado de la información institucional.
Uso de resultados	Los resultados de la evaluación servirán como insumo para la formulación de estrategias de capacitación, bienestar, fortalecimiento institucional y gestión del talento humano.
Responsabilidad de los evaluadores	Los evaluadores deberán garantizar el cumplimiento oportuno del proceso de evaluación, así como la adecuada concertación, seguimiento y retroalimentación de los compromisos establecidos.
Responsabilidad de los servidores	Los servidores públicos deberán participar activamente en el proceso de evaluación y cumplir los compromisos laborales y comportamentales concertados.
Seguimiento institucional	El Grupo de Talento Humano realizará monitoreo periódico al cumplimiento de las evaluaciones, identificando oportunidades de mejora y fortalecimiento institucional.



7.12. Acuerdos de gestión

La Justicia Penal Militar y Policial promueve la implementación, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión como instrumentos estratégicos orientados al fortalecimiento de la gerencia pública, el liderazgo institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, en coherencia con los principios de responsabilidad, resultados y mejora continua que rigen la función directiva.

Los Acuerdos de Gestión permiten establecer compromisos claros y medibles asociados a resultados, metas institucionales y responsabilidades directivas, facilitando el seguimiento al desempeño gerencial, la evaluación objetiva de los resultados y la toma de decisiones orientadas al mejoramiento continuo de la gestión institucional. Estos acuerdos articulan la planeación estratégica con la gestión operativa y promueven el desarrollo de competencias directivas y comportamentales en los niveles de gerencia pública.

En este marco, la entidad adoptó la metodología diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, mediante la Resolución No. 000997 del 30 de diciembre de 2024, la cual establece los lineamientos, fases, instrumentos y criterios de evaluación aplicables a los Gerentes Públicos de la Justicia Penal Militar y Policial. Esta metodología se fundamenta en un enfoque de objetivos y resultados, y se articula con el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual, en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La implementación de los Acuerdos de Gestión comprende las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación, e incorpora mecanismos de retroalimentación y planes de mejoramiento individual, orientados a fortalecer el desempeño, la integridad, la gestión cultural y el desarrollo de personas y equipos, como pilares fundamentales de la gerencia pública.

En conjunto, los Acuerdos de Gestión se consolidan como una herramienta clave para el fortalecimiento del liderazgo institucional, la rendición de



cuentas y la generación de resultados sostenibles, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos misionales y al mejoramiento continuo del servicio de justicia durante la vigencia correspondiente.

7.13. Monitoreo y seguimiento en el SIGEP

La Justicia Penal Militar y Policial reconoce que la adecuada gestión de la información del talento humano constituye un elemento fundamental para la transparencia, la integridad y la correcta administración del empleo público. En este sentido, y de conformidad con lo establecido en el artículo 1º de la Ley 190 de 1995, todo aspirante a ocupar un empleo público o a celebrar un contrato con la administración debe suministrar información veraz, completa y actualizada a través del Formato Único de Hoja de Vida.

En concordancia con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), y en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Justicia Penal Militar y Policial fortalecerá la planeación, el monitoreo permanente de la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, como herramienta estratégica para garantizar la calidad, integridad, actualización y trazabilidad de la información del talento humano institucional.

Para la vigencia 2026, el monitoreo del SIGEP se orientará a verificar el cumplimiento de las obligaciones asociadas al registro, actualización y consistencia de la información por parte de los servidores públicos y contratistas, mediante acciones de consulta al aplicativo, lo cual permitirá identificar alertas tempranas, reducir riesgos de incumplimiento y fortalecer la cultura de autorresponsabilidad y transparencia.

La gestión adecuada y sistemática de la información en el SIGEP contribuye de manera directa al cumplimiento normativo, al fortalecimiento de la Política de Integridad, a la toma de decisiones basada en datos, y al mejoramiento continuo de la Gestión Estratégica del Talento Humano, en coherencia con los requerimientos del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG y los principios de control, seguimiento y rendición de cuentas institucional.



A continuación, se presentan los lineamientos orientadores para la gestión, monitoreo y seguimiento de la información del talento humano en SIGEP:

Componente	Lineamiento Institucional
Actualización de hojas de vida	El Grupo de Talento Humano promoverá la actualización permanente de la información registrada en las hojas de vida de los servidores públicos en SIGEP, garantizando que los datos relacionados con formación académica, experiencia laboral, vinculación, novedades administrativas y demás información requerida se mantengan completos, veraces y actualizados, conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos del DAFP.
Declaración de bienes y rentas	Se desarrollarán acciones de seguimiento preventivo orientadas a verificar el cumplimiento oportuno de la declaración de bienes y rentas y del registro de conflictos de interés por parte de los servidores obligados, de acuerdo con los plazos, lineamientos legales y directrices emitidas por el DAFP y demás autoridades competentes.
Validación de información de servidores	El Grupo de Talento Humano adelantará procesos periódicos de validación y verificación de la información registrada en SIGEP, con el propósito de identificar inconsistencias, duplicidades o desactualizaciones que puedan afectar la calidad, confiabilidad y trazabilidad de la información del talento humano institucional.
Seguimiento a novedades administrativas	Se realizará seguimiento al registro oportuno de las novedades administrativas relacionadas con vinculación, desvinculación y situaciones administrativas, garantizando la trazabilidad de la información y su correspondencia con los actos administrativos que las soportan.
Control de cargue documental	Se implementarán mecanismos de control y verificación para asegurar el cargue oportuno y adecuado de los documentos soporte requeridos en SIGEP, garantizando criterios de integridad documental, disponibilidad, consistencia y adecuada organización de la información.
Monitoreo periódico	El Grupo de Talento Humano desarrollará jornadas periódicas de monitoreo y revisión de la información registrada en SIGEP, con el fin de verificar niveles de cumplimiento, identificar alertas tempranas y oportunidades de mejora, y fortalecer la calidad de la información institucional.
Generación de reportes	Se generarán reportes periódicos sobre el estado de actualización, consistencia y cumplimiento de la

Componente	Lineamiento Institucional
	información registrada en SIGEP, los cuales servirán como insumo para la toma de decisiones, el seguimiento institucional, el reporte al FURAG y el fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.
Alertas de incumplimiento	El Grupo de Talento Humano podrá activar mecanismos de alerta y comunicación institucional dirigidos a los servidores que presenten incumplimientos o inconsistencias en la actualización de su información, con un enfoque preventivo, pedagógico y orientado al cumplimiento normativo.
Cronograma de seguimiento cuatrimestral	Se establecerá un cronograma cuatrimestral de seguimiento y verificación de la información registrada en SIGEP, que incluya actividades de revisión, validación, actualización y generación de reportes, con el fin de fortalecer el monitoreo continuo de la información del talento humano.

7.14. Seguimiento en el Aplicativo Integridad Pública

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2013 de 2019, los servidores públicos, contratistas y demás sujetos obligados deben declarar y publicar la información relacionada con bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios, como mecanismo para fortalecer la transparencia, la integridad y el control social sobre la gestión pública.

Así mismo, de conformidad con el Decreto 830 de 2021, los servidores que ostenten la calidad de Personas Expuestas Políticamente (PEP) están obligados a declarar información financiera complementaria, con el fin de identificar y gestionar riesgos asociados al ejercicio de funciones públicas de alto impacto, en concordancia con los principios de integridad y prevención del riesgo de corrupción.

El Aplicativo Integridad Pública es la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados realicen la declaración de bienes y rentas, impuesto sobre la renta y complementarios, registren sus conflictos de interés en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, y reporten la información requerida



para la identificación de Personas Expuestas Políticamente – PEP, conforme al Decreto 830 de 2021.

Este aplicativo permite, además, que la ciudadanía, los entes de control, los medios de comunicación y las organizaciones interesadas consulten y utilicen la información publicada, en desarrollo de los principios de transparencia, integridad y participación ciudadana, y como ejercicio de control social sobre la gestión pública.

El Aplicativo Integridad Pública forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se articula con los procesos de Gestión Estratégica del Talento Humano, la Política de Integridad del MIPG y los requerimientos del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG. En este marco, la Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, realizará el seguimiento y monitoreo de la información reportada, con un enfoque preventivo y pedagógico, orientado a fortalecer el cumplimiento normativo, la calidad de la información y la cultura institucional de integridad.

7.15. Cronograma de ejecución del plan

El siguiente cronograma permite consolidar la ejecución integral del PETH, facilitando el seguimiento, la medición de resultados y la toma de decisiones, en coherencia con los principios de planeación, control y mejora continua.

Acción priorizada	Plan / Estrategia	Responsable	Periodo de ejecución
Actualización y seguimiento del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	PETH	Grupo de Talento Humano	Enero – Diciembre
Actualización y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos			
Actualización y ejecución del Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			
Actualización y ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC		Escuela JPMP	
Implementación de la Estrategia de Liderazgo	Estrategia de Liderazgo	Talento Humano	Marzo – Octubre
Fortalecimiento de mecanismos de reconocimiento laboral	Bienestar / Clima	Talento Humano	Abril – Octubre



Acción priorizada	Plan / Estrategia	Responsable	Periodo de ejecución
Implementación de la Estrategia de Clima y Cultura	Estrategia de Clima y Cultura	Talento Humano	Marzo – Diciembre
Ejecución de la Estrategia Café de la integridad	Estrategia de integridad	Talento Humano	Marzo – Noviembre
Implementación de la Estrategia de Conflictos de Interés	Estrategia conflicto de intereses	Talento Humano	Febrero – Octubre
Intervención del riesgo psicosocial	SG-SST	Talento Humano / SST	Marzo – Noviembre
Implementación de acciones de transferencia y conservación del conocimiento	Gestión del conocimiento	Escuela JPMP	Abril – Octubre
Monitoreo de calidad y actualización de la información en SIGEP	SIGEP	Talento Humano	Cuatrimstral
Implementación de controles asociados a riesgos de TH (nómina, legal, SG-SST)	Todos los planes	Talento Humano	Enero – Diciembre
Seguimiento a indicadores y planes del PETH	Todos los planes	Talento Humano	Cuatrimstral
Evaluación de resultados del PETH	PETH	Talento Humano	Diciembre

8. Presupuesto

A continuación, se presenta el presupuesto del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH para la vigencia 2026, el cual se encuentra desagregado por cada uno de los planes y estrategias que lo conforman.

Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se financia con el presupuesto asignado, reflejado en los siguientes rubros:

Concepto	Valor
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos (actividades de bienestar)	\$450.000.000
Servicios de educación (apoyos educativos)	\$300.000.000



Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Concepto	Valor
Auditoría externa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Justicia Penal Militar y Policial.	\$7.000.000
Prestación de servicios de Profesionales para gestionar la planificación y la ejecución del SG-SST de la Justicia Penal Militar y Policial a nivel nacional	\$52.800.000
Exámenes médico-ocupacionales.	\$47.006.000

Teniendo en cuenta los aportes realizados a la ARL Positiva durante la vigencia 2025, se cuenta con lo siguiente:

Entidad	Concepto	Valor
ARL Positiva	Reinversión sobre los aportes a la ARL	9.412 horas
Intermediario de Seguros MARSH	Intermediación de Riesgos Laborales, respecto al pago de ARL del sistema de SST.	\$112.000.000

Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

CDP	Concepto	Valor
126	Gastos de personal correspondientes al pago de nómina	\$110.107.000.000

Plan Institucional de Capacitación

Proyecto de inversión: Fortalecimiento de las capacidades administrativas, de gestión y de la infraestructura tecnológica de la JPMP			
Producto	Actividad	Bien o Servicio	Valor
5.1 Servicio de Educación Informal para la	Desarrollar las actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación	Capacitaciones incluidas en el PIC	\$287.000.000

Proyecto de inversión: Fortalecimiento de las capacidades administrativas, de gestión y de la infraestructura tecnológica de la JPMP			
Producto	Actividad	Bien o Servicio	Valor
Gestión Administrativa	Ofertar programas de formación informal a los servidores de la Entidad	Actividades de Educación Informal a servidores	\$55.593.334

9. Seguimiento y medición del plan

El seguimiento y la medición del Plan Estratégico del Talento Humano se realizarán para verificar el avance en la ejecución de las acciones definidas y apoyar la toma de decisiones orientadas al mejoramiento continuo. El Plan será evaluado al finalizar la vigencia 2026 y se efectuará seguimiento cuatrimestral a los planes que lo desarrollan, en particular al Plan de Bienestar Social e Incentivos, al Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y al Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

9.1. Indicadores

Se utilizará un indicador de ejecución orientado a medir el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.

$$\frac{N^{\circ} \text{ de Actividades realizadas en los planes del GTH}}{N^{\circ} \text{ de Actividades en los planes del GTH}}$$

Este indicador permitirá medir el nivel de cumplimiento del Plan Estratégico del Talento Humano a partir de la ejecución de los planes que lo desarrollan. La meta establecida es del 100%.



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.
2	25 de mayo de 2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Actualización integral del plan alineado con la Circular Externa 1003 de 2026, cronograma de actividades, presupuesto. Sesión 4 de 2026