

Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

2026

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	4
4. Marco normativo	5
5. Responsables	8
6. Definiciones	9
7. Desarrollo del Plan.....	15
7.1 Planeación del talento humano	15
7.2 Identificación y análisis de vacantes	17
7.3 Estrategias de provisión de empleos	17
7.4 Distribución de la planta de personal	19
7.5 Análisis de la planta de personal	22
7.6 Seguimiento de la Planta de Personal	25
7.7 Previsión de vacantes	28
7.8 Traslado	38
7.9 Reubicación	38
7.10 Gestión de la información del talento humano y cumplimiento de obligaciones de integridad	39
7.11 Desvinculación asistida	40
7.12 Articulación con el MIPG y el FURAG	42
7.13 Cronograma de ejecución del plan	44
7.14 Gestión del riesgo y continuidad del servicio	45
8. Seguimiento y medición del plan	46
8.1 Indicadores	46



1. Introducción

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026 de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial se formula en cumplimiento de los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, y en coherencia con los criterios de evaluación establecidos a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

Este Plan se constituye como un instrumento estratégico que integra el diagnóstico de la situación actual del talento humano con la definición de acciones orientadas a la provisión, permanencia y desarrollo del personal, en el marco del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). Su propósito es garantizar la disponibilidad de talento humano idóneo y suficiente para la continuidad del servicio público, la adecuada prestación de la función jurisdiccional y administrativa, y el fortalecimiento de la capacidad institucional.

Su formulación se fundamenta en el análisis de variables críticas como la composición y distribución de la planta de personal, la identificación de vacantes definitivas y temporales, la transición generacional, las cargas laborales derivadas de la operación del Sistema Penal Oral Acusatorio – SPOA y el proceso de marchitamiento de la planta transitoria. Este enfoque permite orientar la toma de decisiones con base en evidencia, priorizando las necesidades reales del servicio y la sostenibilidad organizacional.

Para la vigencia 2026, el Plan adopta un enfoque prospectivo y preventivo, alineado con las rutas de creación de valor del MIPG, en especial la orientada a contar con servidores que saben, pueden y quieren hacer su trabajo, mediante la adecuada planificación del talento humano, el fortalecimiento de competencias y la gestión anticipada de vacantes.

Asimismo, el Plan se articula con el marco normativo vigente en materia de empleo público y con los objetivos institucionales de fortalecimiento organizacional, racionalización de la planta y optimización del talento humano. De esta manera, se consolida como una herramienta clave para la toma de decisiones estratégicas, la gestión eficiente del recurso humano y el cumplimiento de los fines misionales de la entidad.



2. Objetivo General

Planificar y gestionar la provisión de los empleos vacantes de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial durante la vigencia 2026, de manera articulada con la planeación institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los resultados del FURAG, garantizando la disponibilidad de talento humano idóneo para el cumplimiento de la misión institucional.

2.1 Objetivos Específicos

- Identificar y mantener actualizado el 100% de las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal durante la vigencia 2026, como insumo para la planeación, priorización y provisión oportuna de los empleos.
- Adelantar gestiones ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) orientadas a fortalecer la aplicación del principio de mérito en los procesos de provisión de los empleos de carrera administrativa.
- Gestionar la transición generacional asociada a retiros por pensión, minimizando impactos en la prestación del servicio.
- Incrementar el nivel de cumplimiento de la Dimensión Talento Humano del MIPG en la vigencia 2026, mediante la ejecución y seguimiento de las acciones del Plan Anual de Vacantes, contribuyendo a la mejora del resultado del FURAG respecto de la vigencia anterior.

3. Alcance

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026 inicia con la descripción, análisis y diagnóstico de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, comprendiendo las plantas administrativa, judicial y transitoria. Esta etapa permite identificar y priorizar las vacantes definitivas y temporales como base para la planificación institucional del talento humano.

El Plan continúa con la definición de lineamientos, estrategias y mecanismos orientados a la provisión oportuna y gradual de los empleos, considerando variables institucionales como la estabilización del Sistema Penal Oral Acusatorio (SPOA), la transición generacional y el proceso de



marchitamiento de la planta transitoria. Asimismo, incorpora acciones de seguimiento para evaluar la gestión de la provisión de vacantes y su impacto en la continuidad del servicio.

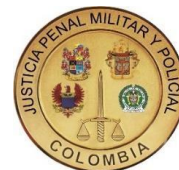
Finalmente, el plan aplica a todos los empleos de la planta de personal, así como a las dependencias, despachos judiciales y procesos de la Justicia Penal Militar y Policial, constituyéndose en un instrumento transversal para la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano. Se articula con la planeación institucional y se integra al Plan de Acción Institucional, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

4. Marco normativo

Tipo de norma	Número	Año	Descripción - Epígrafe
Ley	361	1997	Establece mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.
Ley	522	1999	Código Penal Militar.
Ley	580	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	Contiene normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y otras disposiciones.
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	1287	2009	Adiciona la Ley 361 de 1997 - Personas en situación de discapacidad.



Tipo de norma	Número	Año	Descripción - Epígrafe
Ley	1407	2010	Código Penal Militar.
Ley	1960	2019	Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y dicta otras disposiciones.
Ley	1821	2016	Modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.
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	2294	2023	Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
Ley	2418	2024	Ley de reserva de plazas para personas con discapacidad.
Ley	2424	2024	Modifica el artículo 4 de la Ley 581 de 2000.
Decreto Ley	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 Ley	760	2005	Establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
Decreto Ley	091	2007	Regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y dicta disposiciones en materia de administración de personal.
Decreto	1538	2005	Reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997.
Decreto	3373	2007	Reglamenta el artículo 9° de la Ley 1033 de 2006.
Decreto	1070	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.
Decreto	1083	2015	Decreto Único Reglamentario del sector de función pública.
Decreto	321	2017	Corrige unos yerros en la Ley 1821 de 2016.



Tipo de norma	Número	Año	Descripción - Epígrafe
Decreto	2011	2017	Relacionado con 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	312	2021	Fija la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.
Decreto	314	2021	Establece la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, entre otras.
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.
Directiva Ministerial	04	2019	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.
Resolución	000969	2024	Manual Especifico de Funciones y Competencias para los empleos que conforman la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.



5. Responsables

La responsabilidad del diseño, implementación, ejecución, seguimiento y mejora del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026 se estructura conforme al esquema de líneas de defensa definido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando la adecuada gestión del talento humano, el control institucional y la toma de decisiones basada en información confiable.

Primera línea de defensa – Gestión

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General es el responsable de la formulación, ejecución, seguimiento y actualización del Plan, así como de la gestión operativa de la provisión de empleos, la administración de la planta de personal y la implementación de las acciones orientadas a garantizar la disponibilidad de talento humano idóneo y suficiente para el cumplimiento de la misión institucional.

Segunda línea de defensa – Direccionamiento y seguimiento

La Oficina Asesora de Planeación es responsable de orientar metodológicamente la formulación del Plan, verificar su alineación con la planeación institucional, el Plan de Acción Institucional y las políticas del MIPG, así como de realizar el seguimiento a su implementación, en el marco del sistema de gestión institucional.

Así mismo, apoya la articulación del Plan con los instrumentos de planeación, gestión y evaluación, y contribuye a la identificación y tratamiento de riesgos asociados a la provisión de vacantes y la gestión del talento humano.

Tercera línea de defensa – Evaluación independiente

La Oficina de Control Interno de Gestión es responsable de realizar la evaluación independiente del Plan, verificando su formulación, implementación y resultados, así como el cumplimiento de la normativa vigente, los lineamientos del MIPG y los criterios de evaluación establecidos en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

6. Definiciones

- **Carrera administrativa especial del Ministerio de Defensa Nacional:** Sistema técnico, que constituye el fundamento de la administración de personal, que ofrece igualdad de oportunidades para el ingreso a los cargos de la entidad, que garantiza la promoción y permanencia en los mismos con base en el mérito, sin que motivos como raza, religión, sexo, filiación política o consideraciones de otra índole puedan tener injerencia alguna (artículo 57 del Decreto Ley 1792 de 2000).
- **Concurso:** Provisión definitiva de los empleos pertenecientes al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, la cual se hará por concurso abierto, y tendrá por objeto establecer y comprobar la aptitud, idoneidad y condiciones de seguridad de los aspirantes.

El concurso abierto se caracteriza por permitir la admisión libre para todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos para el desempeño del empleo (artículo 16 del Decreto Ley 091 de 2007).

El proceso de selección para proveer los empleos del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa comprende las siguientes etapas:

- a. La convocatoria;
 - b. La inscripción para el concurso;
 - c. La aplicación de pruebas de ingreso, incluida la entrevista personal;
 - d. Conformación de la lista de elegibles de acuerdo con los resultados del concurso;
 - e. Estudio de seguridad;
 - f. El nombramiento en período de prueba.
- **Desvinculación o retiro:** Terminación de la relación laboral con la entidad pública, ya sea por renuncia, despido, jubilación o por el cumplimiento de la edad máxima de retiro. La desvinculación puede ser voluntaria o forzosa.



- **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 2015).
- **Encargo:** Forma de provisión para desempeñar transitoriamente un empleo o para realizar actividades relacionadas directa o indirectamente con la misión y las atribuciones del sector o que tengan por finalidad el desempeño de responsabilidades diferentes a las que habitualmente le corresponderían al funcionario en desarrollo de sus funciones (artículo 53 del Decreto Ley 091 de 2007).
- **Estudio de seguridad:** Debe ser elaborado previamente a la expedición del acto administrativo de nombramiento y tendrá carácter reservado, pudiendo ser actualizado en cualquier tiempo.

Debe ser practicado al aspirante que ocupe el primer puesto para acceder al empleo en la lista de elegibles y así en estricto orden descendente, de acuerdo con la utilización de la lista de elegibles, quien no supere el estudio de seguridad será retirado de la lista de elegibles y como consecuencia no será nombrado en un empleo del sector defensa.

- **Evaluación del desempeño:** Sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.
- **Inclusión social:** Se concibe como un proceso orientado a garantizar que todas las personas cuenten con oportunidades reales y efectivas para acceder, participar, interactuar y beneficiarse de los bienes, servicios y entornos institucionales, en condiciones de igualdad. Este proceso implica la adopción de acciones concretas que eliminen barreras y promuevan la participación plena de las personas con discapacidad, contribuyendo a su bienestar, desarrollo y calidad de vida. (artículo 2 de la Ley 1618 de 2013)
- **Inducción:** Proceso de orientación y adaptación que se brinda a los nuevos servidores públicos, con el fin de facilitar su integración y



comprensión del entorno institucional, las funciones que desempeñarán y el marco legal y ético que rige el servicio público.

- **Lista de elegibles:** Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).
- **Nombramiento:** Acto administrativo mediante el cual una autoridad competente designa formalmente a una persona para ocupar un cargo público dentro de una entidad del Estado. Este acto le otorga al funcionario o servidor público el derecho a ejercer las funciones del cargo asignado, bajo las condiciones establecidas por la ley.

Los nombramientos serán ordinarios (empleos de libre nombramiento), en período de prueba o en provisionalidad (empleos de carrera administrativa) y de periodo fijo.

- **Nombramiento en período de prueba:** Acto administrativo mediante el cual se designa, por un término de seis (6) meses, a la persona que haya sido seleccionada por concurso.

Aprobado el período de prueba, por obtener calificación satisfactoria en el desempeño de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de Carrera y deberá ser inscrito en el registro del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador (artículo 28 del Decreto Ley 091 de 2007 y artículo 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015).

- **Nombramiento ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el



gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

- **Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil (Concepto 061181 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC):** Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (Concepto 018881 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **Periodo de prueba:** Tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional (artículo 2.2.6.24 del Decreto 1083 de 2015).
- **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de carácter permanente o de largo plazo, las cuales, en interacción con barreras físicas, comunicativas, actitudinales o del entorno, pueden limitar o restringir su participación plena y efectiva en la vida laboral y social, en igualdad de condiciones con las demás personas. (artículo 2 de la Ley 1618 de 2013)
- **Provisión del empleo:** Conjunto de mecanismos legales mediante los cuales se ocupa un empleo vacante de forma definitiva o temporal.
- **Traslado:** Acto por el cual se transfiere a un servidor público a un empleo vacante en forma definitiva con funciones y requisitos iguales



o similares y condiciones salariales iguales a otras dependencias, estando el empleado obligado a cumplirlo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su comunicación, previa entrega del cargo (artículo 34 del Decreto Ley 091 de 2007).

- **Reubicación:** Acto por el cual se cambia la ubicación física de un empleo en otra dependencia de la misma planta global. Esto deberá efectuarse teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo y las del área donde será ubicado artículo 36 del Decreto Ley 091 de 2007).
- **Vacancia definitiva:** Cargo que queda libre de forma permanente cuando el titular de un empleo es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 38 del Decreto Ley 1792 de 2000.

La vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por supresión del cargo.
3. Por destitución.
4. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
5. Por orden o decisión judicial.
6. Por destitución, desvinculación o remoción, como consecuencia de investigación penal o disciplinaria.
7. Por pensión de invalidez, jubilación o vejez.
8. Por cumplir la edad de retiro forzoso.
9. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, en los siguientes eventos:
 - a) Como consecuencia de calificación no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral anual o extraordinaria para los empleados de carrera o de la evaluación del período de prueba.
 - b) Derivada de la facultad discrecional del nominador para los empleados de libre nombramiento y remoción.
 - c) Por informe reservado de inteligencia.
10. Por revocatoria del nombramiento.



11. Por muerte real o presunta del empleado.

- **Vacancia temporal:** Suspensión o interrupción temporal en el ejercicio de un cargo o función, sin que esto implique la pérdida definitiva del mismo y se determina cuando el servidor se encuentre en una de las situaciones administrativas establecidas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015.

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
 2. Licencia.
 3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
 4. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
 5. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
 6. Período de prueba en otro empleo de carrera. (Concepto 130231 de 2023 - Departamento Administrativo de la Función Pública)
- **Vacante crítica:** Empleo cuya no provisión oportuna genera un impacto significativo en la continuidad del servicio, el cumplimiento de los objetivos institucionales o la adecuada ejecución de los procesos misionales o estratégicos de la entidad. Se caracteriza por estar asociado a funciones esenciales, niveles de responsabilidad clave o cargos de difícil provisión, y su identificación se realiza con base en criterios como el impacto en el servicio, la urgencia de provisión y la disponibilidad de talento humano idóneo.
 - **Vinculación laboral:** Proceso mediante el cual una persona establece una relación formal de trabajo con una entidad pública. Esto implica que el servidor pasa a formar parte del personal que presta servicios en instituciones estatales, ya sea del orden nacional o territorial.



7. Desarrollo del Plan

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 2026 comprende la descripción, análisis y diagnóstico de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, incluyendo las plantas administrativa, judicial y transitoria, como insumo para la identificación y priorización de vacantes definitivas y temporales, así como para la definición de los mecanismos de provisión aplicables durante la vigencia.

Así mismo, el Plan desarrolla las acciones orientadas a la provisión oportuna y gradual de los empleos requeridos para garantizar la continuidad del servicio y el adecuado funcionamiento institucional, considerando la estabilización operativa del Sistema Penal Oral Acusatorio – SPOA, la transición generacional asociada a retiros por pensión o edad de retiro forzoso, y el proceso de marchitamiento de la planta transitoria, en coherencia con la planeación estratégica del talento humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

7.1 Planeación del talento humano

La planeación del talento humano en la vigencia 2026 se orienta a garantizar la disponibilidad de servidores públicos idóneos, suficientes y competentes para el cumplimiento de los objetivos institucionales, en coherencia con la misión de la Justicia Penal Militar y Policial.

Este proceso se desarrolla a partir del análisis de la planta de personal vigente, la identificación de vacantes, el estudio de riesgos asociados a la no provisión de empleos críticos y la proyección de necesidades derivadas de la transición generacional y la implementación de procesos misionales estratégicos.

7.1.1 Ciclo de vida del servidor

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026 incorpora el enfoque de ciclo de vida del servidor público, entendido como el conjunto de etapas que estructuran la relación del servidor con la entidad, desde su ingreso hasta su retiro, con el propósito de garantizar una gestión integral, estratégica y sostenible del talento humano.



Este enfoque permite articular las acciones de planeación, provisión, desarrollo y desvinculación del talento humano, asegurando la disponibilidad de servidores idóneos, competentes y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional, en coherencia con las rutas de creación de valor del MIPG.

Ingreso

Corresponde a la etapa de vinculación del servidor público a la entidad, mediante los mecanismos de provisión de empleos definidos en la normativa vigente. En el marco del presente Plan, esta etapa se materializa a través de procesos como el concurso de méritos, los nombramientos provisionales, los encargos, traslados y demás figuras legales aplicables, orientados a garantizar la selección de talento humano con criterios de mérito, transparencia y oportunidad.

Así mismo, se articula con estrategias como la identificación y priorización de vacantes, la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC y el modelo de inmersión en la actividad judicial, el cual contribuye a la preparación de potenciales aspirantes y fortalece la provisión de cargos jurisdiccionales.

Permanencia

Comprende las acciones orientadas a la gestión, desarrollo y fortalecimiento del talento humano durante su permanencia en la entidad, con el fin de garantizar el desempeño eficiente, la continuidad del servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este contexto, el Plan contribuye a esta etapa mediante la adecuada administración de la planta de personal, la gestión de la movilidad laboral (traslados y reubicaciones), la identificación de cargas laborales, la caracterización de los servidores y la implementación de estrategias que favorezcan la estabilidad y el desempeño organizacional. Estas acciones se articulan con los temas de bienestar, capacitación y evaluación del desempeño, en coherencia con la gestión estratégica del talento humano.

Retiro

Corresponde a la finalización de la relación laboral del servidor con la



entidad, ya sea por causas legales, administrativas o voluntarias, tales como pensión, retiro forzoso, desvinculación por provisión definitiva del empleo, entre otras.

En el marco del Plan, esta etapa se gestiona a través de la previsión de vacantes derivadas de la transición generacional, el seguimiento a la población en condición de prepensionados y la implementación de estrategias como el programa de desvinculación asistida, orientado a mitigar los impactos del retiro y facilitar la transición del servidor hacia una nueva etapa personal y profesional.

De igual forma, la gestión del retiro se articula con la planeación anticipada de la provisión de empleos, garantizando la transferencia del conocimiento institucional y la continuidad del servicio.

7.2 Identificación y análisis de vacantes

La identificación de vacantes se realiza con base en el registro actualizado de la planta de personal, considerando:

- Vacantes definitivas.
- Vacantes temporales.
- Necesidades para la provisión de empleos para SPOA

Las tablas y estadísticas correspondientes se elaboran con la información oficial de planta, sin que el presente plan modifique la estructura ni la distribución de los empleos.

7.3 Estrategias de provisión de empleos

La provisión de las vacantes se realizará mediante los mecanismos previstos en la normativa vigente, teniendo en cuenta la naturaleza del empleo y las necesidades del servicio, así:



- Concurso de méritos para empleos de carrera administrativa.
- Nombramiento provisional en empleos de carrera administrativa.
- Nombramiento ordinario o encargo para empleos de libre nombramiento y remoción.
- Traslados y reubicaciones por necesidades del servicio.
- Nombramientos de periodo fijo conforme a la legislación especial.

Estas estrategias se desarrollan bajo el principio de mérito, garantizando la transparencia, objetividad y legalidad del proceso, y se articulan con un enfoque estratégico de provisión orientado a la priorización de vacantes según su impacto en la prestación del servicio y a la optimización de los tiempos de provisión, con el fin de asegurar la continuidad operativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este marco, y en consonancia con los principios de inclusión, equidad y diversidad en el empleo público, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial incorporará en sus estrategias de provisión acciones orientadas a promover la vinculación de personas con discapacidad, de conformidad con la normativa vigente. Estas acciones se desarrollarán garantizando condiciones de acceso, permanencia y desarrollo laboral acordes con las capacidades de las personas y con las necesidades del servicio, en armonía con el principio de mérito y los requerimientos propios de cada empleo.

Mecanismos de provisión

La provisión de empleos se adelantará mediante:

- Concurso de méritos para empleos de carrera administrativa.
- Nombramiento provisional en empleos de carrera administrativa.
- Nombramiento ordinario o encargo para empleos de libre nombramiento y remoción.
- Traslados y reubicaciones por necesidades del servicio.
- Nombramientos de periodo fijo conforme a la legislación especial.



7.4 Distribución de la planta de personal

La planta de personal de la Justicia Penal Militar y Policial establecida en el artículo 1° del Decreto 314 de 2021, contiene 107 empleos para el área administrativa, y 528 empleos de jurisdicción para atender el Sistema Penal Oral Acusatorio en la Jurisdicción Penal Militar y Policial (Ley 1407 de 2010).

Así mismo, en el artículo 5° del mencionado decreto, se creó la planta transitoria, compuesta por 219 empleos, para atender la regularización de la carga en los despachos que adelantan procesos bajo el procedimiento penal establecido en la Ley 522 de 1999, sistema inquisitivo mixto, hasta la culminación de éstos.

Es importante advertir que los funcionarios judiciales que ocupan los empleos de la planta transitoria serán incorporados, por mandato de la Ley 1765 de 2015, en los empleos permanentes de jurisdicción de la planta de personal, lo que significa que la planta transitoria tendrá un proceso de marchitamiento gradual.

A continuación, se describen la composición de la planta de personal de la Justicia Penal Militar y Policial:

Planta Administrativa

Despacho de la Dirección Ejecutiva de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial			
Número de Cargos	Denominación del cargo	Código	Grado
Uno (1)	Director General de Unidad Administrativa Especial del Sector Defensa	1-2	25
Uno (1)	Asesor del Sector Defensa	2-2	25
Uno (1)	Profesional de Defensa	3-1	16
Uno (1)	Técnico para apoyo seguridad y Defensa	5-1	24
Dos (2)	Auxiliar de servicios	6-1	22
Uno (1)	Auxiliar de servicios	6-1	20



Despacho de la Subdirección General de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial

Número de Cargos	Denominación del cargo	Código	Grado
Uno (1)	Subdirector General de Unidad Administrativa Especial del Sector Defensa	1-2-1	18
Uno (1)	Profesional de Defensa	3-1	07
Uno (1)	Auxiliar de servicios	6-1	20
Uno (1)	Auxiliar de servicios	6-1	18

Planta Global

Número de Cargos	Denominación del cargo	Código	Grado
Uno (1)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial del Sector Defensa	1-2	18
Uno (1)	Director del Sector Defensa	1-3	17
Dos (2)	Jefe de Oficina del Sector Defensa	1-4	16
Dos (2)	Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa	2-1	28
Uno (1)	Asesor del Sector Defensa	2-2	20
Catorce (14)	Profesional de Defensa	3-1	19
Dos (2)	Profesional de Defensa	3-1	18
Nueve (9)	Profesional de Defensa	3-1	16
Nueve (9)	Profesional de Defensa	3-1	15
Cinco (5)	Profesional de Defensa	3-1	12
Dos (2)	Profesional de Defensa	3-1	07
Doce (12)	Profesional de Defensa	3-1	05
Cinco (5)	Técnico para apoyo seguridad y defensa	5-1	25
Dos (2)	Técnico para apoyo seguridad y defensa	5-1	24
Tres (3)	Técnico para apoyo seguridad y defensa	5-1	23
Cinco (5)	Técnico para apoyo seguridad y defensa	5-1	20
Uno (1)	Auxiliar de Servicios	6-1	22
Seis (6)	Auxiliar de Servicios	6-1	20
Seis (6)	Auxiliar para apoyo seguridad y defensa	5-1	20
Uno (1)	Auxiliar para apoyo seguridad y defensa	5-1	18
Siete (7)	Auxiliar para apoyo seguridad y defensa	5-1	16



Empleos de Jurisdicción

Tribunal Superior Militar y Policial	
Número de Cargos	Denominación del cargo
Seis (6)	Magistrado del Tribunal Superior Militar y Policial
Uno (1)	Secretario del Tribunal Superior Militar y Policial
Uno (1)	Relator del Tribunal Superior Militar y Policial
Diez (10)	Auxiliar Judicial del Tribunal Superior Militar y Policial
Uno (1)	Oficial Mayor del Tribunal Superior Militar y Policial
Cuatro (4)	Escribiente del Tribunal Superior Militar y Policial
Juzgados Penales Militares y Policiales	
Trece (13)	Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento Especializado
Treinta y uno (31)	Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento
Cuarenta y cuatro (44)	Juez Penal Militar y Policial de Control de Garantías
Cuatro (4)	Juez Penal Militar y Policial de Ejecución de Penas y Medidas de Seg.
Fiscalía General Penal Militar y Policial	
Uno (1)	Fiscal General Penal Militar y Policial
Uno (1)	Auxiliar Judicial del Fiscal General Penal Militar y Policial
Fiscalías Penales Militares delegadas ante el Tribunal Superior Militar y Policial	
Tres (3)	Fiscal Penal Militar y Policial Delegado ante el Tribunal Superior Militar y Policial
Uno (1)	Secretario de las Fiscalías Penales Militares Delegadas ante el Tribunal Superior Militar y Policial
Tres (3)	Auxiliar Judicial de las Fiscalías Penales Militares Delegadas ante el Tribunal Superior Militar y Policial
Uno (1)	Escribiente de las Fiscalías Penales Militares Delegadas ante el Tribunal Superior Militar y Policial
Fiscalías Penales Militares y Policiales Delegadas ante los Jueces Penales Militares y Policiales	
Cuarenta y uno (41)	Fiscal Penal Militar y Policial delegado ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento Especializado
Ciento cinco (105)	Fiscal Penal Militar y Policial delegado ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento
Cuerpo Técnico de Investigación de la Justicia Penal Militar y Policial	
Uno (1)	Coordinador Nacional del Cuerpo Técnico de Investigación de la Justicia Penal Militar y Policial
Ocho (8)	Coordinador Regional del Cuerpo Técnico de Investigación de la Justicia Penal Militar y Policial
Secretarios de Juzgado y/o Fiscalía	
Número de Cargos	Denominación del cargo
Doscientos cuarenta y ocho (248)	Secretario de Despacho



Planta Transitoria

Creada en el artículo 5 del Decreto 314 de 2021, para regularizar de la carga en los despachos que aún adelantan procesos bajo el procedimiento penal establecido en la Ley 522 de 1999.

Juzgado de Dirección o Inspección	
Número de Cargos	Denominación del cargo
Cinco (5)	Juez de Dirección o Inspección
Cinco (5)	Fiscal ante Juez de Dirección o Inspección
Juzgado de División, Fuerza Naval, Comando Aéreo y Policía Metropolitana	
Tres (3)	Juez de División o de Fuerza Naval o de Comando Aéreo o de Policía Metropolitana
Siete (7)	Fiscal Penal Militar ante Juzgado de División o de Fuerza Naval o de Comando Aéreo o de Policía Metropolitana
Juzgado de Brigada, Base Aérea, Grupo Aéreo y Departamento de Policía	
Catorce (14)	Juez de Brigada o de Base Aérea o de Grupo Aéreo o de Escuelas de Formación o de Departamento de Policía
Treinta y uno (31)	Fiscal Penal Militar ante Juzgado de Brigada o de Base Aérea o de Grupo Aéreo o de Escuelas de Formación o de Departamento de Policía
Juzgado de Instrucción Penal Militar	
Ciento cincuenta y cuatro (154)	Juez de Instrucción Penal Militar

7.5 Análisis de la planta de personal

El análisis de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial constituye un insumo fundamental para la planeación estratégica del talento humano y la toma de decisiones en materia de provisión de empleos. Este ejercicio permite identificar la composición, distribución y características de la planta administrativa, judicial y transitoria, así como el estado de ocupación de los cargos, los niveles jerárquicos y los tipos de vinculación existentes en la entidad.

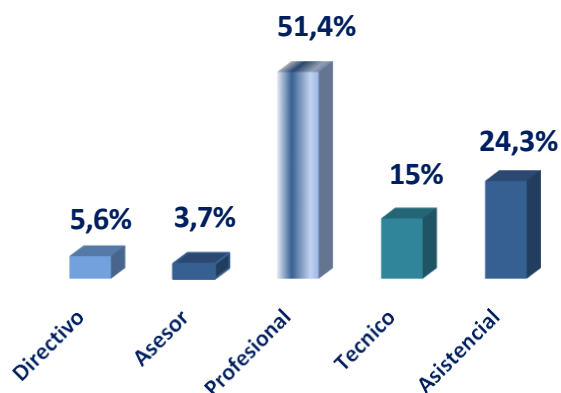
Este análisis sirve de base para orientar las estrategias de provisión de vacantes y fortalecer la sostenibilidad y continuidad del servicio de justicia penal militar y policial durante la vigencia 2026.

7.5.1 Distribución de cargos

Administrativa

La planta administrativa cuenta con un total de 107 cargos distribuidos por nivel jerárquico, así:

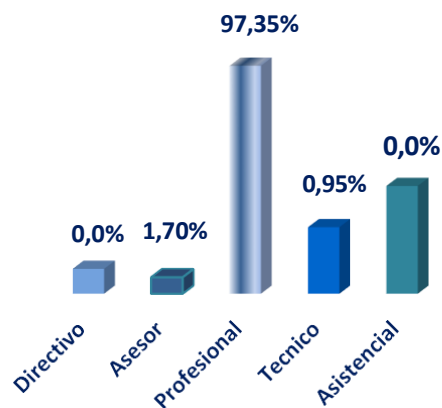
NIVEL	CANT. DE CARGOS	PORCENTAJE POR NIVEL
Directivo	6	5,6%
Asesor	4	3,7%
Profesional	55	51,4%
Técnico	16	15,0%
Asistencial	26	24,3%
TOTAL	107	100,0%



Judicial

La planta judicial cuenta con un total de 528 cargos distribuidos por nivel jerárquico, así:

NIVEL	CANT. DE CARGOS	PORCENTAJE POR NIVEL
Directivo	0	0,00%
Asesor	9	1,70%
Profesional	514	97,35%
Técnico	5	0,95%
Asistencial	0	0,0%
TOTAL	528	100,0%



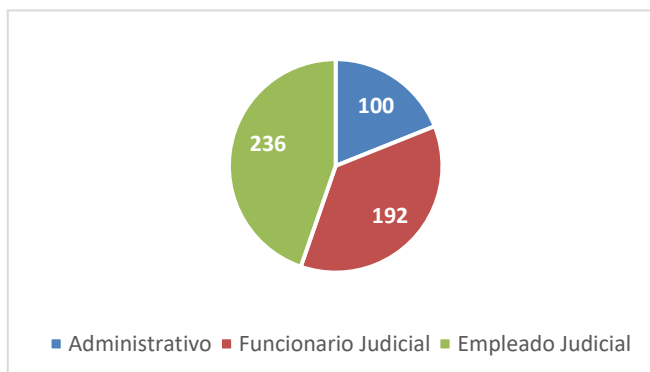
7.5.2 Distribución del personal civil y uniformado

Con corte al 31 de marzo de 2026, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial contaba con un total de 528 servidores vinculados a la planta de personal, distribuidos entre la planta administrativa, judicial y transitoria, distribuidos de la siguiente manera:



Por clasificación

TIPO DE SERVIDOR	CANTIDAD
Administrativo	100
Funcionario Judicial	192
Empleado Judicial	236
TOTAL	528



Funcionarios Judiciales

TIPO DE SERVIDOR	CANT.
Civiles	82
Uniformados	110
Total	192

FUERZA	CANT.
Ejército Nacional	61
Policía Nacional	33
Fuerza Aeroespacial Colombiana	9
Armada Nacional	7
Total	110

Empleados Judiciales

TIPO DE SERVIDOR	CANT.
Civiles	117
Uniformados	119
Total	236

FUERZA	CANT.
Ejército Nacional	57
Policía Nacional	44
Fuerza Aeroespacial Colombiana	10
Armada Nacional	8
Total	119



7.6 Seguimiento de la Planta de Personal

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General efectúa el seguimiento al Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, mediante el análisis sistemático de la información asociada a la planta de personal, con el fin de apoyar la toma de decisiones en materia de provisión de empleos, movilidad laboral y continuidad del servicio.

Base de personal y gestión de la información

El Grupo de Talento Humano gestiona la base de personal a través de un archivo digital en Excel, que permite la consulta y administración de información en tiempo real. En este archivo se consolida y sistematiza información actualizada de los servidores y de los empleos de la planta administrativa, judicial y transitoria de la entidad. Esta herramienta integra variables relacionadas con la identificación del cargo, denominación, código, grado, nivel jerárquico, tipo de planta, dependencia, grupo interno de trabajo, despacho y ciudad de ubicación, así como el estado de ocupación del empleo y la identificación de vacantes definitivas o temporales.

Así mismo, la base de personal contiene información para la caracterización de los funcionarios, incluyendo tipo de vinculación, naturaleza del cargo, condición de personal civil o uniformado, fuerza a la que pertenece, fecha de ingreso, sexo, edad, lugar de nacimiento, nivel de formación académica e identificación de cargos sensibles, lo cual permite contar con información integral, confiable y en tiempo real para la gestión del talento humano.

Esta base constituye un insumo estratégico transversal para el seguimiento de la planta de personal y soporta los análisis descritos en los apartados siguientes.

Planta de personal administrativa, judicial y transitoria

A partir de la información registrada en la base de personal, el Grupo de Talento Humano realiza el seguimiento a la composición y distribución de la planta administrativa, judicial y transitoria de la entidad, de conformidad con lo establecido en el Decreto 314 de 2021.



Con esta información se elaboran reportes que permiten identificar la ubicación de los empleos por dependencias, despachos judiciales y grupos internos de trabajo, así como el estado general de ocupación de la planta, facilitando la adopción de decisiones relacionadas con los movimientos de personal que, por necesidades del servicio, deban efectuarse.

Tipos de vinculación, nivel, código y grado

El seguimiento a los tipos de vinculación y a las características de los empleos se realiza con base en la información registrada en la base de personal, la cual permite identificar el nivel jerárquico, código y grado de cada servidor.

Esta información se actualiza de manera permanente conforme se presentan novedades administrativas, tales como vinculaciones, desvinculaciones, traslados o reubicaciones, y soporta la gestión integral del talento humano.

Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles

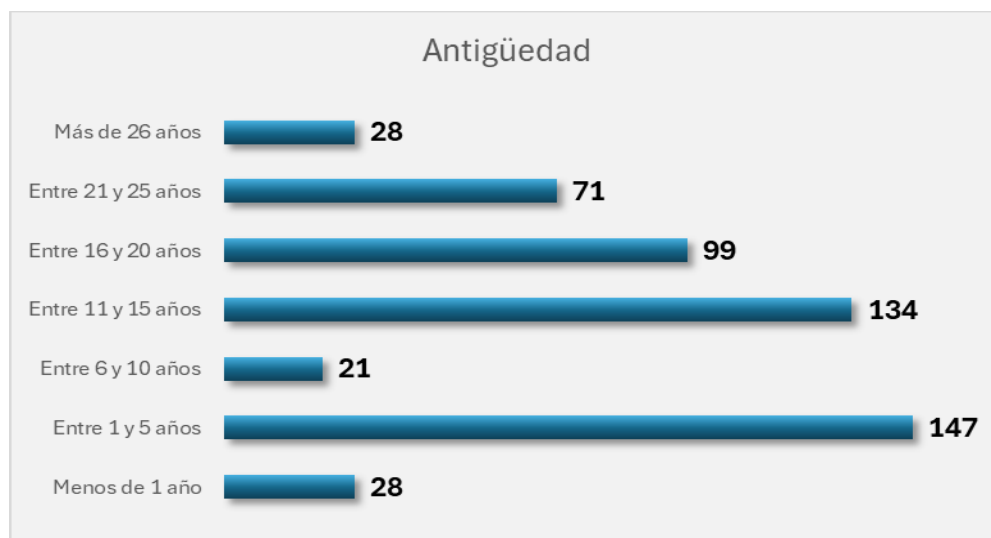
La identificación y seguimiento de los empleos en vacancia definitiva o temporal se realiza a partir de la información consolidada en la base de personal, clasificada por niveles jerárquicos y tipo de planta.

Esta información constituye un insumo para la planeación de la provisión de empleos, el análisis de necesidades de personal y, cuando aplique, para el reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil y la definición de los empleos susceptibles de ser convocados a concurso de mérito.

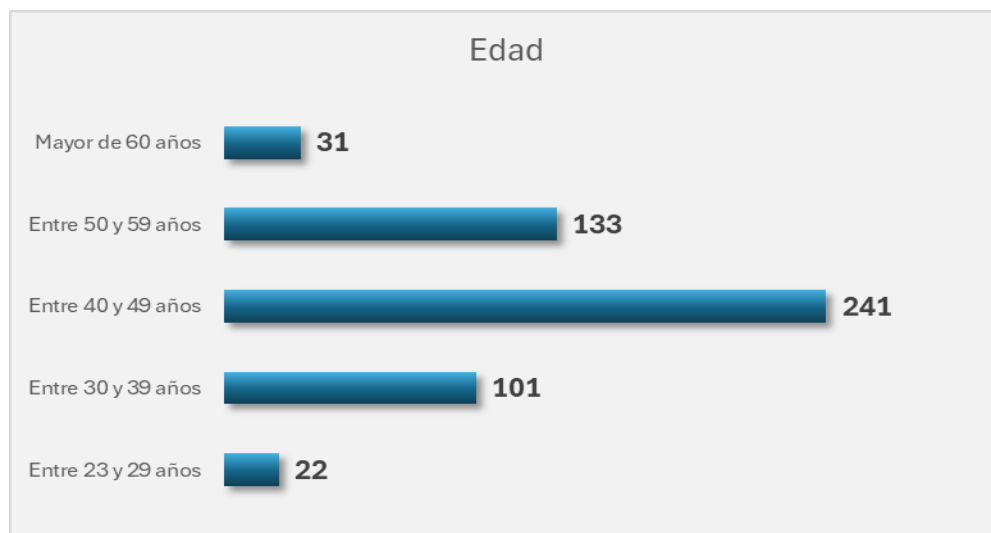
Caracterización de la población de la Justicia Penal Militar y Policial

Con base en la información registrada en la base de personal, el Grupo de Talento Humano realiza la caracterización de la población de la Justicia Penal Militar y Policial, considerando que la entidad cuenta con personal civil y uniformado.

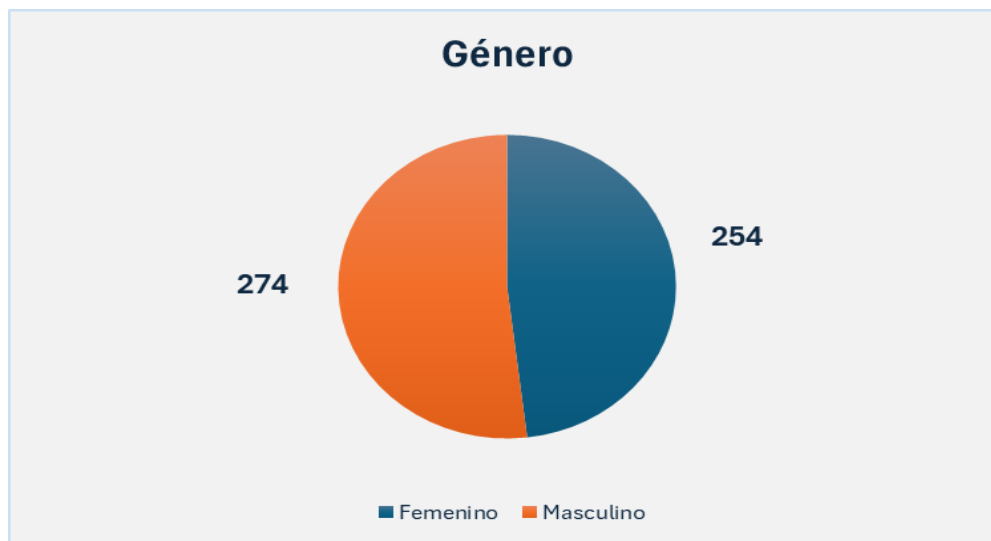
Esta caracterización permite analizar variables relevantes para la toma de decisiones en materia de bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, movilidad laboral y gestión del cambio, y se actualiza de manera permanente conforme se presentan novedades en la vinculación o situación administrativa de los servidores.



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



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



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



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

7.7 Previsión de vacantes

En el caso particular de la Justicia Penal Militar y Policial, la planeación y previsión de vacantes adquiere especial relevancia debido a la naturaleza especializada de sus funciones, la implementación y estabilización del Sistema Penal Oral Acusatorio – SPOA, la coexistencia de las plantas administrativa, judicial y transitoria, así como la aplicación de un régimen especial de carrera administrativa propio del sector defensa.

En este contexto, el Plan de Vacantes no se limita a la identificación de los



empleos vacantes, sino que incorpora un análisis prospectivo orientado a mitigar riesgos operativos, asegurar la transferencia del conocimiento institucional y garantizar la sostenibilidad del servicio, frente a fenómenos como la transición generacional, el retiro forzoso de servidores públicos y la consolidación progresiva del Sistema Penal Oral Acusatorio.

Vacantes en la planta administrativa

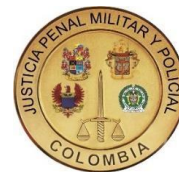
En la planta administrativa, se identifican las siguientes vacantes, cuya provisión resulta necesaria para el adecuado apoyo a los procesos misionales y administrativos de la entidad:

CD	CARGO	CD	GR
1	Profesional de Defensa	3-1	07
1	Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa	6-1	20
1	Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa	5-1	20

Empleos de periodo

En relación con los empleos de periodo, el proceso de provisión de los cargos de Fiscal General Penal Militar y Policial y Fiscal Penal Militar y Policial delegado ante el Tribunal Superior Militar y Policial, con sede en Bogotá D.C., se encuentra en trámite, de conformidad con el procedimiento establecido en el Decreto 631 de 2022.

CARGO	CIUDAD DESPACHO	DEPTO DESPACHO
Fiscal General Penal Militar y Policial	Bogotá D.C.	Bogotá D.C.
Fiscal Penal Militar y Policial delegado ante el Tribunal Superior Militar y Policial	Bogotá D.C.	Bogotá D.C.



Provisión posterior a la Ley de Garantías

Una vez finalice el período de restricciones derivadas de la Ley de Garantías, se continuará con el proceso de vinculación de los Fiscales Penales Militares y Policiales delegados ante Jueces Penales Militares y Policiales de Conocimiento que actualmente se encuentran provistos mediante encargo, en los siguientes despachos:

FISCALÍA	CIUDAD DESPACHO	DEPTO DESPACHO
Fiscalía 2403 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Bogotá D.C.	Bogotá D.C.
Fiscalía 2404 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Bogotá D.C.	Bogotá D.C.
Fiscalía 2405 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Bogotá D.C.	Bogotá D.C.
Fiscalía 2423 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Ibagué	Tolima
Fiscalía 2434 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Cali	Valle del Cauca
Fiscalía 2436 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Popayán	Cauca
Fiscalía 2437 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Popayán	Cauca
Fiscalía 2441 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Buenaventura	Valle del Cauca
Fiscalía 2495 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Puerto Carreño	Vichada

De acuerdo con las cargas procesales y la demanda del servicio en los distintos territorios, se evaluará la necesidad de proveer de manera definitiva o de mantener en encargo, según corresponda, los siguientes empleos judiciales.

Este análisis permitirá adoptar decisiones informadas que garanticen la continuidad del servicio, la oportunidad en la administración de justicia y la asignación eficiente del talento humano, conforme a las necesidades reales de cada despacho.



DEPENDENCIA	CIUDAD DESPACHO	DEPTO DESPACHO
Cuerpo Técnico de Investigación de la Justicia Penal Militar y Policial	Bogotá D.C.	Bogotá D.C.
Fiscalía 2229 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento Especializado	Villavicencio	Meta
Fiscalía 2230 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento Especializado	Villavicencio	Meta
Fiscalía 2457 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Medellín	Antioquia
Fiscalía 2465 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Quibdó	Chocó
Fiscalía 2471 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Barranquilla	Atlántico
Fiscalía 2475 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Santa Marta	Magdalena
Fiscalía 2483 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Ocaña	Norte de Santander
Fiscalía 2492 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Arauca	Arauca
Fiscalía 2441 Penal Militar y Policial delegada ante Juez Penal Militar y Policial de Conocimiento	Buenaventura	Valle del Cauca
Juzgado 1204 Penal Militar y Policial de Conocimiento Especializado	Cali	Valle del Cauca
Juzgado 1306 Penal Militar y Policial de Conocimiento	Bogotá D.C.	Bogotá D.C.
Juzgado 1309 Penal Militar y Policial de Conocimiento	Armenia	Quindío
Juzgado 1314 Penal Militar y Policial de Conocimiento	Pasto	Nariño
Juzgado 1326 Penal Militar y Policial de Conocimiento	Bucaramanga	Santander
Juzgado 1603 Penal Militar y Policial de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad	Rionegro	Antioquia
Juzgado 1713 Penal Militar y Policial de Control de Garantías	Armenia	Quindío
Juzgado 1723 Penal Militar y Policial de Control de Garantías	Carepa	Antioquia



DEPENDENCIA	CIUDAD DESPACHO	DEPTO DESPACHO
Juzgado 1730 Penal Militar y Policial de Control de Garantías	Santa Marta	Magdalena

Finalmente, se continuará con el proceso de vinculación de **Secretarios de Despacho**, como medida indispensable para asegurar el cumplimiento oportuno y eficaz de las funciones propias de los despachos judiciales y el adecuado soporte a la función jurisdiccional.

7.7.1 Inmersión en la actividad judicial

Con el fin de garantizar la idoneidad, especialización y preparación técnica del talento humano llamado a ejercer funciones jurisdiccionales, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial implementó y adoptó el modelo de inmersión en la actividad judicial como una estrategia estructural de gestión del talento humano, orientada al fortalecimiento progresivo de las competencias del SER, SABER y HACER requeridas para el ejercicio de la función judicial en la jurisdicción especializada.

Este modelo constituye un mecanismo de aprendizaje experiencial en ambiente real de trabajo judicial, dirigido a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional en servicio activo que aspiren a una eventual designación como funcionarios judiciales, permitiendo el desarrollo de habilidades prácticas, técnicas y éticas bajo la tutoría directa de fiscales y jueces en ejercicio, sin que ello implique vinculación laboral ni otorgue derechos de carrera administrativa.

En concordancia con el modelo pedagógico institucional y las tendencias contemporáneas del aprendizaje práctico aplicado, el proceso de inmersión articula un componente experiencial, desarrollado en despachos judiciales de la Justicia Penal Militar y Policial, con un componente teórico a cargo de la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial, enfocado en la formación integral en el Sistema Penal Oral Acusatorio previsto en la Ley 1407 de 2010, garantizando la apropiación de conocimientos, destrezas y criterios técnicos necesarios para la adecuada administración de justicia conforme al artículo 221 de la Constitución Política.

El reglamento de inmersión en la actividad judicial fue adoptado mediante



la Resolución No. 000303 del 6 de mayo de 2024, y posteriormente modificado por la Resolución No. 000589 del 1 de agosto de 2024, actos administrativos que establecen las condiciones, duración, responsabilidades, mecanismos de evaluación, seguimiento y certificación del proceso, así como el rol de los tutores y de las instancias institucionales responsables de su control y administración.

La inmersión judicial se configura, en este sentido, como una herramienta estratégica para la planeación y provisión del talento humano, en la medida en que permite a la entidad contar con un banco de aspirantes previamente formados, evaluados y contextualizados en la dinámica real de la función judicial, mitigando riesgos asociados a la provisión de cargos jurisdiccionales, fortaleciendo la calidad de las decisiones judiciales y contribuyendo a la sostenibilidad y continuidad del servicio de justicia penal militar y policial.

7.7.2 Concurso de Méritos

En el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y en cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, transparencia y legalidad que rigen el empleo público, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial adelanta las acciones necesarias para la estructuración y desarrollo del concurso de méritos, orientado a la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la entidad.

Para la vigencia 2026, el Plan Anual de Vacantes consolida las actividades de planeación del concurso, en articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 051 de 2018, incorporando las particularidades de la estructura organizacional, la distribución territorial de los cargos y el régimen especial aplicable a la Justicia Penal Militar y Policial.

En este sentido, se desarrollarán y consolidarán, entre otras, las siguientes actividades:

- Formalizar y actualizar los instrumentos de articulación interinstitucional con la Comisión Nacional del Servicio Civil, necesarios para la ejecución del proceso de selección.



- Analizar las condiciones particulares de la planta de personal de la Justicia Penal Militar y Policial, especialmente en lo relacionado con la ubicación territorial y funcional de los cargos de Secretario de Despacho.
- Actualizar y depurar el registro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, de acuerdo con las vacantes definitivas, los requisitos establecidos y las necesidades reales del servicio.
- Definir y precisar la naturaleza jurídica y funcional de los empleos de Auxiliar de Servicios creados en la planta global, con el fin de asegurar su adecuada clasificación dentro del sistema de carrera administrativa.
- Adelantar la revisión y expedición de la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, como instrumento base para la definición de requisitos, funciones y competencias exigidas en el concurso; Así mismo, el Fiscal General elaborará el manual de funciones de la Fiscalía General Penal Militar y Policial y del Cuerpo Técnico de Investigación de la Justicia Penal Militar y Policial, para su respectivo trámite de adopción ante la Dirección Ejecutiva de la Unidad Administrativa Especial.
- Establecer lineamientos que permitan armonizar el proceso de selección con los derechos propios del personal uniformado, garantizando la observancia de su régimen especial de carrera.
- Apropiar y efectuar el pago de los recursos requeridos para cubrir los costos del proceso de selección, conforme a las tarifas y lineamientos definidos por la CNSC.

De acuerdo con la planeación realizada, la distribución de los empleos que se proyectan para ser provistos mediante concurso de méritos es la siguiente:



Distribución de los empleos que salen a concurso		
Nivel	Planta	Cantidad
Profesional	Judicial	266
	Administrativa	53
Técnico	Judicial	5
	Administrativa	15
Asistencial	Administrativa	21

En relación con la financiación del proceso de selección, se dará aplicación a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006, reglamentada por el Decreto 3373 de 2007, según el cual:

- Los aspirantes asumirán el valor correspondiente al derecho de participación, de acuerdo con el nivel del empleo al que se postulen.
- La entidad asumirá el valor restante del costo total del proceso de selección, una vez descontados los ingresos recaudados por concepto de derechos de participación.

Así mismo, en cumplimiento del artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial continuará apropiando y priorizando los recursos presupuestales necesarios para garantizar el desarrollo oportuno y eficaz del concurso de méritos, como mecanismo fundamental para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa y el fortalecimiento institucional.

En este marco, y como resultado de las gestiones adelantadas con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, a la fecha la entidad ha efectuado pagos por un valor total de MIL OCHOCIENTOS CINCO MILLONES SEISCIENTOS DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS PESOS M/CTE (\$1.805.617.800,00), correspondientes a los costos asociados a la planeación y ejecución del proceso de selección, conforme a la normativa vigente y a los lineamientos establecidos por dicha Comisión.

De conformidad con las reglas que rigen los procesos de selección por mérito, los gastos de desplazamiento y demás costos necesarios para la



asistencia a la presentación de las pruebas y a las diligencias de acceso a las mismas, cuando a ello hubiere lugar, serán asumidos de manera obligatoria por los aspirantes, sin que ello genere erogaciones adicionales para la entidad.

Reserva de plazas para personas con discapacidad

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2418 de 2024 y su reglamentación a través del Decreto 1401 del 22 de diciembre de 2025 la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial incorporará en los procesos de concurso de méritos la reserva de plazas para personas con discapacidad, como medida afirmativa orientada a garantizar el acceso en condiciones de igualdad al empleo público, bajo el principio del mérito.

De conformidad con el artículo 2.2.12.4.3 del Decreto 1401 de 2025, del total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa que sean ofertadas en los concursos de ingreso y de ascenso, como mínimo el siete por ciento (7%) será reservado para ser provisto por personas con discapacidad.

En el marco de la planeación del concurso de méritos para la vigencia 2026, la entidad identificará y certificará ante la CNSC, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, las vacantes que serán objeto de reserva, priorizando aquellos empleos cuyo perfil ocupacional permita una adecuada adaptación a las características, apoyos y ajustes razonables requeridos por las personas con discapacidad, sin perjuicio del principio de mérito ni de los requisitos del empleo.

Las personas con discapacidad que participen en los concursos de méritos deberán acreditar su condición mediante el certificado de discapacidad expedido conforme al procedimiento definido por el Ministerio de Salud y Protección Social, el cual deberá ser cargado en el SIMO al momento de la inscripción. Adicionalmente, estas personas estarán exentas del pago de los derechos de participación en los procesos de selección, costo que será asumido por la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la respectiva vigencia.



Las listas de elegibles que se conformen para los empleos reservados a personas con discapacidad serán independientes y se utilizarán exclusivamente para la provisión de las vacantes para las cuales fueron conformadas, en estricto orden de mérito. En caso de que los empleos reservados sean declarados desiertos por falta de aspirantes o por las causales previstas en la normativa vigente, se dará aplicación al procedimiento establecido en el Decreto 1401 de 2025 para su provisión posterior.

De esta manera, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial integra en el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 2026 las disposiciones sobre reserva de plazas para personas con discapacidad, fortaleciendo los principios de inclusión, equidad y diversidad en el empleo público, y asegurando el cumplimiento del marco normativo vigente en materia de carrera administrativa y gestión estratégica del talento humano

7.7.3 Acciones orientadas a cubrir las necesidades de personal

Con el fin de atender de manera oportuna las necesidades de talento humano y garantizar la continuidad del servicio, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial viene adelantando diversas acciones orientadas a la provisión de personal, en concordancia con la normativa vigente y las particularidades de la entidad.

En este marco, se encuentra en curso un proceso para la vinculación de personal uniformado de la Policía Nacional, correspondiente a tres (3) oficiales y seis (6) suboficiales, quienes apoyarán el desarrollo de las funciones misionales de la Justicia Penal Militar y Policial. Así mismo, se ha solicitado apoyo a las Fuerzas Militares, con el propósito de contar con personal uniformado que fortalezca la capacidad operativa y administrativa de la entidad, conforme a las necesidades identificadas.

Adicionalmente, y en atención a los principios de inclusión, equidad y diversidad en el empleo público, la entidad ha gestionado apoyo institucional ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva – DIVRI, con el fin de obtener hojas de vida de personas en situación de discapacidad, como



insumo para eventuales procesos de vinculación, de acuerdo con los perfiles requeridos y las disposiciones legales aplicables.

Estas acciones hacen parte de la estrategia integral de planeación y gestión del talento humano, orientada a asegurar la disponibilidad de personal idóneo, promover la inclusión laboral y responder de manera efectiva a las necesidades actuales y proyectadas de la Justicia Penal Militar y Policial.

7.8 Traslado

El traslado constituye un mecanismo de administración del talento humano mediante el cual la entidad asigna a un servidor público, pertenezca o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, a un empleo vacante en forma definitiva dentro de la misma planta, con funciones, requisitos y condiciones salariales iguales o similares, atendiendo necesidades del servicio y criterios de eficiencia institucional.

Así mismo, el traslado puede darse cuando la administración autoriza el intercambio de servidores que desempeñan empleos con funciones afines o complementarias, siempre que se mantenga la equivalencia en la asignación básica y en los requisitos exigidos para su desempeño. Este mecanismo permite optimizar la utilización del talento humano disponible, fortalecer áreas críticas y garantizar la continuidad de la prestación del servicio sin generar modificación en la planta de personal.

En todos los casos, el traslado deberá hacerse efectivo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su comunicación, previa entrega formal del cargo, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Decreto Ley 091 de 2007.

7.9 Reubicación

La reubicación es una situación administrativa que permite modificar la ubicación funcional o física de un empleo dentro de otra dependencia de la misma planta global, sin que ello implique cambio en la naturaleza del cargo, su denominación, código, grado o condiciones salariales.

Este mecanismo se utiliza como una herramienta de gestión interna para atender ajustes organizacionales, redistribución de cargas laborales o



necesidades del servicio, y debe efectuarse teniendo en cuenta la correspondencia entre las funciones del empleo y las actividades desarrolladas por la dependencia a la cual se reubica, conforme a lo previsto en el artículo 36 del Decreto Ley 091 de 2007.

La reubicación contribuye a una asignación más eficiente del talento humano y a la mejora de los procesos internos, sin generar afectación a los derechos del servidor ni a la estructura formal de la planta de personal.

7.10 Gestión de la información del talento humano y cumplimiento de obligaciones de integridad

En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano y del enfoque de ciclo de vida del servidor público, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial reconoce que la gestión, actualización y veracidad de la información de los servidores públicos constituye un elemento esencial para la planeación del talento humano, el fortalecimiento de la transparencia en el empleo público y la consolidación de la integridad institucional.

En este sentido, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos incorpora las acciones orientadas al seguimiento y control del cumplimiento de las obligaciones a cargo de los servidores públicos, relacionadas con la actualización de información personal, laboral y patrimonial, así como con la gestión de conflictos de interés y la identificación de Personas Expuestas Políticamente (PEP).

Monitoreo y actualización de la información en el SIGEP

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP constituye la fuente oficial de información del talento humano del Estado y un insumo para la gestión administrativa del personal. En desarrollo del presente Plan, el Grupo de Talento Humano realiza el seguimiento al cumplimiento, por parte de los servidores públicos, de las obligaciones de registro, vinculación y actualización de su información en dicho sistema.

En particular, a través del SIGEP se realiza el seguimiento a:



- La actualización de la hoja de vida por parte de los servidores públicos.
- La vinculación y verificación de la hoja de vida.
- El registro y actualización de la declaración de bienes y rentas, conforme a la normativa vigente.

Seguimiento en el Aplicativo de Integridad Pública

En cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, el Plan de Vacantes incorpora acciones orientadas al seguimiento del diligenciamiento y actualización de la declaración de conflictos de interés, así como a la identificación y reporte de la condición de Personas Expuestas Políticamente (PEP), a través del Aplicativo de Integridad Pública, por parte de los servidores públicos que se encuentren obligados a ello.

El seguimiento realizado mediante este aplicativo se orienta exclusivamente a verificar el cumplimiento formal de dichas obligaciones de integridad y se articula con la gestión del talento humano en tanto:

- Contribuye a la gestión preventiva del conflicto de interés, especialmente en empleos de nivel directivo, asesor y en cargos estratégicos o sensibles.
- Fortalece la transparencia y la confianza institucional en los procesos de provisión, permanencia y desvinculación.
- Aporta información complementaria para la planeación del talento humano y la identificación de riesgos asociados a la gestión del empleo público.

La información derivada del Aplicativo de Integridad Pública se utiliza como insumo de gestión institucional, sin perjuicio de las competencias propias de los órganos de control y de las instancias disciplinarias.

7.11 Desvinculación asistida

En el marco de la gestión estratégica del talento humano y del enfoque de ciclo de vida del servidor público, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial viene fortaleciendo las acciones orientadas a la preparación, acompañamiento y orientación de los servidores públicos que enfrentan procesos de desvinculación, con el propósito de mitigar los impactos personales, familiares y organizacionales derivados de dicha transición.



En este contexto, durante el año 2024 la entidad implementó el Programa de Desvinculación Asistida “**Construyendo un Nuevo Futuro**”, concebido como una estrategia institucional de acompañamiento aplicable a los servidores públicos que se desvinculan por diferentes causas, tales como pensión de vejez, pensión de invalidez, reestructuración administrativa o finalización de nombramientos en provisionalidad como resultado de concursos de méritos, de conformidad con la normativa vigente y el alcance definido en el programa institucional.

No obstante, y considerando que a la fecha la entidad no ha culminado procesos de concurso de méritos que generen desvinculaciones por esta causa, la implementación del programa se ha focalizado principalmente en la población de servidores prepensionados, como grupo prioritario de atención, en atención a los riesgos asociados a la transición generacional, el retiro forzoso y la necesidad de anticipar la provisión de vacantes.

El programa “Construyendo un Nuevo Futuro” busca brindar herramientas que permitan a los servidores afrontar de manera integral el cambio en su estilo de vida, facilitando una transición planificada hacia una nueva etapa personal y profesional. Para tal fin, se desarrollan capacitaciones, charlas y talleres orientados a la construcción de proyectos de vida posteriores a la desvinculación, abordando de manera integral los componentes psicosocial, emocional y socioeconómico, y fortaleciendo habilidades relacionadas con la adaptación al cambio, la toma de decisiones y la planificación financiera y personal.

Desde el punto de vista normativo, el artículo 2.2.11.1.4 del Decreto 1083 de 2015 establece que el empleado que reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de sus funciones en los términos previstos en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten. Así mismo, la Ley 1821 de 2016, corregida por el Decreto 321 de 2017, fijó en setenta (70) años la edad máxima para el retiro forzoso de quienes desempeñan funciones públicas, una vez cumplida la cual se produce el retiro inmediato del cargo, sin posibilidad de reintegro.



En aplicación de esta normativa, y teniendo en cuenta que la permanencia del servidor hasta la edad de retiro forzoso requiere manifestación expresa de su voluntad, la entidad realiza un seguimiento permanente a la población prepensionada como insumo para la planeación del talento humano y la previsión de vacantes.

Para la vigencia 2026, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial registra un total de 70 servidores en condición de prepensionados, identificados a partir del análisis conjunto de edad, tiempo de servicio y proximidad al cumplimiento de los requisitos legales para acceder a la pensión de vejez, de conformidad con la normativa vigente.

De este total, 40 corresponden a mujeres y 30 a hombres, cuyas edades se encuentran dentro del rango que permite establecer su condición de prepensionados, ya sea por encontrarse a tres (3) años o menos de cumplir los requisitos para pensión o por encontrarse adelantando los trámites correspondientes ante el sistema pensional, información que sirve como insumo para la planeación del talento humano y la previsión de vacantes.

La identificación y caracterización de esta población constituye un insumo clave para proyectar las vacantes que se generarán por el cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o por la llegada a la edad de retiro forzoso, así como para definir de manera anticipada los mecanismos de provisión que deberán adelantarse.

De esta manera, la desvinculación asistida se consolida como una herramienta estratégica que contribuye a la continuidad del servicio, la transferencia del conocimiento institucional y la sostenibilidad de la gestión de la Justicia Penal Militar y Policial.

7.12 Articulación con el MIPG y el FURAG

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos se articula de manera transversal con la Dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en la medida en que consolida información estratégica relacionada con la planeación del talento, la provisión de empleos, la aplicación del principio de mérito y la gestión del conocimiento institucional.



En este sentido, el Plan constituye un insumo relevante para la medición del desempeño institucional a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, permitiendo evidenciar las acciones adelantadas por la entidad para anticipar, gestionar y cubrir las vacantes, así como para fortalecer la sostenibilidad del servicio y la capacidad institucional.

Los resultados derivados de la implementación y seguimiento del Plan sirven de base para la toma de decisiones y para la formulación de acciones de mejora orientadas al fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

Dimensión MIPG	Política MIPG	Ruta de creación de valor	Componente del Plan de Vacantes	Aspectos de gestión	Relación con FURAG
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Servidores que saben	Concurso de méritos	Planeación y ejecución del concurso, actualización OPEC, definición de perfiles	Evalúa provisión por mérito, planificación del talento
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Servidores que pueden	Provisión de vacantes	Nombramientos, encargos, provisión oportuna de vacantes, inclusión laboral de personas con discapacidad	Mide oportunidad en provisión y cobertura de cargos
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Servidores que quieren	Permanencia y bienestar	Gestión de movilidad, estabilidad laboral, condiciones de permanencia	Evalúa gestión del talento y condiciones organizacionales
Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Servidores que saben, pueden y quieren	Ciclo de vida del servidor	Gestión integral: ingreso, permanencia y retiro	Evalúa integralidad de la gestión del talento humano

Dimensión MIPG	Política MIPG	Ruta de creación de valor	Componente del Plan de Vacantes	Aspectos de gestión	Relación con FURAG
Evaluación de Resultados	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	—	Seguimiento del Plan	Medición de indicadores, análisis de provisión de vacantes	Mide cumplimiento de metas e indicadores
Control Interno	Gestión del riesgo	—	Gestión del riesgo en provisión	Identificación de vacantes, acciones preventivas	Evalúa gestión del riesgo y controles implementados
Información y Comunicación	Gestión de la información	—	Base de personal	Consolidación y actualización de información de talento humano	Evalúa calidad y uso de la información
Direccionamiento Estratégico	Planeación institucional	—	Articulación con el PAI	Integración con Plan de Acción Institucional	Evalúa coherencia entre planeación y ejecución

7.13 Cronograma de ejecución del plan

A continuación, se detalla el cronograma de actividades del Plan para la vigencia:

Actividad	Responsable	Periodicidad	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización
Consolidación de la estadística del personal uniformado vinculado a la planta.	Coordinador de Talento Humano	Bimestral	enero	diciembre
Actualización y mantenimiento de la base de datos de personal	Coordinador de Talento Humano	Mensual	enero	diciembre
Vinculación de hojas de vida de los servidores públicos en el SIGEP	Funcionario responsable GTH	Semestral	julio	diciembre

Actividad	Responsable	Periodicidad	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización
Seguimiento al diligenciamiento y actualización de la declaración de bienes y rentas en el SIGEP	Funcionario responsable GTH	Única vez	mayo	mayo
Seguimiento al diligenciamiento y actualización de la declaración de conflictos de interés conforme a la Ley 2013 de 2019	Funcionario responsable GTH	Último cuatrimestre	septiembre	diciembre
Seguimiento al reporte y actualización de la condición de Personas Expuestas Políticamente (PEP)	Funcionario responsable GTH	Último cuatrimestre	septiembre	diciembre

7.14 Gestión del riesgo y continuidad del servicio

En el marco de la planeación estratégica del talento humano, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial identifica como riesgos prioritarios la no provisión oportuna de vacantes críticas y la afectación de la continuidad del servicio, especialmente en los procesos misionales asociados a la función jurisdiccional y a la operación del Sistema Penal Oral Acusatorio – SPOA.

Frente a estos riesgos, la entidad ha definido e implementa acciones preventivas y correctivas orientadas a mitigar su impacto, tales como la previsión de vacantes, la priorización de mecanismos de provisión, la gestión de la transición generacional, la inmersión en la actividad judicial y la utilización de figuras como el encargo, el traslado y la reubicación, en coherencia con el mapa de riesgos institucional y los lineamientos del MIPG.

Estas acciones contribuyen a garantizar la continuidad del servicio, la oportunidad en la administración de justicia y el uso eficiente del talento humano, reduciendo la probabilidad de afectaciones operativas derivadas de la falta de personal idóneo.



8. Seguimiento y medición del plan

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 2026 se realizará de manera periódica por el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, en articulación con el Plan de Acción Institucional y los mecanismos de seguimiento definidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Este seguimiento se desarrollará con base en las actividades programadas para la vigencia, permitiendo verificar el avance en la provisión de vacantes, la efectividad de los mecanismos implementados y la gestión de los riesgos asociados al talento humano, así como identificar oportunidades de mejora y necesidades de ajuste durante el periodo de ejecución del Plan.

Como resultado del seguimiento, el Grupo de Talento Humano elaborará un Informe final del seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan, en el cual se consolidarán los avances cuantitativos y cualitativos de las acciones previstas, el análisis del cumplimiento de los objetivos, la evaluación de los indicadores definidos y las recomendaciones de mejora correspondientes.

Los resultados de dicho informe constituirán insumo para el reporte del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, particularmente en la Dimensión Talento Humano, y para la adopción de decisiones por parte de la Dirección Ejecutiva, fortaleciendo la planeación, el control y la toma de decisiones estratégicas en materia de gestión del talento humano.

8.1 Indicadores

A continuación, se presentan los indicadores definidos para el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, los cuales permiten realizar el seguimiento a la ejecución de las actividades programadas y contar con información general sobre el estado de la planta de personal. Estos indicadores se orientan a medir la gestión y el avance del Plan, sin perjuicio de las decisiones que, en materia de provisión de empleos, corresponden a instancias directivas o externas.



- Cumplimiento de las actividades del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

Objetivo: Medir el nivel de avance en la ejecución de las actividades definidas en el Plan, como mecanismo de seguimiento a la gestión del talento humano durante la vigencia.

Criterio	Indicador
% de avance en la ejecución de las actividades	$\frac{\text{No. de actividades ejecutadas}}{\text{No. Total de actividades programadas}} \times 100$

Definición: El indicador mide el porcentaje de actividades del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos que han sido ejecutadas durante la vigencia, de acuerdo con el cronograma establecido.

Periodicidad: Semestral (según como lo reporte en el seguimiento).

- Porcentaje de vacantes en la planta de personal

Objetivo: Identificar la proporción de empleos vacantes frente al total de cargos de la planta de personal, como insumo para la planeación del talento humano y la previsión de vacantes.

Criterio	Indicador
% de vacantes en la Planta de Personal	$\frac{\text{No. de vacantes}}{\text{No. Total de cargos de la planta de personal}} \times 100$

Definición: El indicador refleja la relación porcentual entre los cargos vacantes y el total de cargos de la planta de personal, sin que ello implique una medición de oportunidad, mérito o cobertura efectiva de vacantes.

Periodicidad: Anual.



CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
1	03/06/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Versión inicial del documento para la vigencia 2026. Aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión 4 de 2026.