

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026

2023

Secretaría Ejecutiva  
Bogotá, 25 de septiembre de 2023

## Tabla de contenido

|                                                                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN .....                                                                                                                      | 4  |
| MARCO LEGAL.....                                                                                                                        | 6  |
| MARCO LEGAL.....                                                                                                                        | 7  |
| Normatividad JEP relacionada con el talento humano .....                                                                                | 7  |
| Normatividad Gestión del Talento Humano .....                                                                                           | 10 |
| JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ -JEP- .....                                                                                           | 15 |
| PLATAFORMA ESTRATÉGICA .....                                                                                                            | 16 |
| MISIÓN.....                                                                                                                             | 16 |
| VISIÓN.....                                                                                                                             | 16 |
| SISTEMA INTEGRAL DE VERDAD, JUSTICIA, REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN<br>17                                                                  |    |
| POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS.....                                                                                                           | 17 |
| ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....                                                                                                         | 19 |
| PLANTA DE EMPLEOS.....                                                                                                                  | 21 |
| PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026 .....                                                                                      | 23 |
| OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO.....                                                                                              | 23 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO .....                                                                                        | 23 |
| CARACTERIZACIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO JEP.....                                                                                     | 23 |
| PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN .....                                                                                     | 24 |
| PROCEDIMIENTO DE NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES.....                                                                                    | 26 |
| PROCEDIMIENTO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS .....                                                                                      | 26 |
| PROCEDIMIENTO DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL-VIGENCIA 2023-.....                                                                           | 27 |
| PROCEDIMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL<br>TRABAJO.....                                                        | 29 |
| ESTRATEGIAS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO -JEP-.....                                                                                       | 32 |
| CRITERIOS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PARTIR DE LA<br>INCORPORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO<br>DISCRIMINACIÓN ..... | 32 |
| IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO .....                                                                                                     | 37 |

---

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| PROPUESTA PLAN DE IMPLEMENTACIÓN ..... | 37 |
| METAS: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....  | 38 |



## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano 2023 -2026, desarrolla los diferentes planes de gestión en lo relacionado con el ciclo de vida laboral del equipo humano que trabaja en la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-.

La Subdirección de Talento Humano a través del presente plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión del talento humano de la entidad, relacionadas con la planeación, organización y evaluación de los procesos y procedimientos inherentes al desarrollo laboral, profesional y personal de los (as) servidores (as) públicos y del personal que presta sus servicios mediante cualquier tipo de vinculación, en aras de garantizar el cumplimiento de los fines institucionales.

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es dar cumplimiento a las diferentes políticas, disposiciones que en materia de administración de personal ha definido la JEP y las que ha dispuesto la normatividad vigente, en particular, la atención a las nuevas exigencias, estilos y formas de trabajo, incorporando acciones de sensibilización, promoción, respeto y apropiación de los principios de igualdad y no discriminación.

Para avanzar en ello, en cumplimiento del anterior Plan Estratégico de Talento Humano, se promovió el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las personas vinculadas a la entidad a través del ajuste de los manuales de funciones, la aprobación del Reglamento Interno de Administración del Personal, entre otras.

Así mismo, se fomentó la consolidación de equipos de trabajo competitivos que se caracterizan por tener valores organizacionales, compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad a través del desarrollo e implementación del Plan de Capacitación y de la modificación del Código de Integridad ética, buenas Prácticas y Convivencia de la JEP.

Además, se ha avanzado en el fortalecimiento del clima organizacional a través de la transformación de hábitos y prácticas laborales y se han promovido ambientes que han permitido el bienestar físico, mental y social de todas las personas vinculadas a la entidad a través de actividades de recreación, de integración familiar y de talleres lúdicos.

De ahí, que la estrategia mantendrá su gestión en articulación con la Subdirección de Fortalecimiento Institucional en el fortalecimiento de capacidades, profesionalización y



desarrollo de habilidades que faciliten la realización de las labores, mejoren el bienestar y la calidad de vida laboral de todas las personas vinculadas a la JEP.

Es así como se deben formular estrategias integrales para la gestión del talento humano, a partir de los procesos de ingreso, permanencia y retiro de todas las personas vinculadas a la JEP, bajo los elementos de la dimensión humana y cultura institucional, establecidos en el Acuerdo AOG No. 005 de 8 de marzo de 2022 “Por el cual se adopta el Modelo de Gestión para la Administración de Justicia de la JEP”.

- Gestión de lo humano
- Cultura y liderazgo
- Gestión del conocimiento e innovación

Por lo tanto, las estrategias de Talento Humano de la JEP serán referentes en las diferentes actuaciones de los (as) servidores (as) públicos y del personal que presta sus servicios mediante cualquier tipo de vinculación, como de la institución para la consecución de los fines que la Constitución y la Ley le han asignado.

## MARCO LEGAL

El Decreto 1760 de 2017 estableció el régimen salarial y prestacional de los (as) Magistrados (as) del Tribunal para la Paz y de las Salas de Justicia y del Secretario (a) Ejecutivo (a) de la JEP, el Decreto 2107 de 2017 el régimen salarial y prestacional del Director de la Unidad de Investigación y Acusación y de los Fiscales de la Unidad de Investigación y Acusación y el Decreto 266 de 2018 el régimen salarial y prestacional para los (as) funcionarios (as) y empleados (as) de la JEP.

Respecto de los (as) Magistrados (as) que ejerzan en el Tribunal para la Paz y el Secretario (a) Ejecutivo (a), el régimen salarial y prestacional aplicable es el de los Magistrados de las Altas Cortes. Los (as) Magistrados (as) que ejerzan en las Salas de Justicia tendrán el mismo régimen salarial y prestacional vigente para los Magistrados de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial.

El (la) Director (a) de la Unidad de Investigación y Acusación tendrá el mismo régimen salarial y prestacional del (la) Secretario (a) Ejecutivo (a), y los Fiscales de la Unidad de Investigación y Acusación tendrán derecho a percibir el mismo régimen salarial y prestacional de los (as) servidores (as) ante quienes actúen o ejerzan.

Por su parte, el régimen salarial y prestacional de los (as) funcionarios (as) y empleados (as) es el siguiente:

- Los funcionarios (as) y empleados (as) del Tribunal para La Paz; de la Salas de Reconocimiento Verdad, de Responsabilidad y de Determinación de los Hechos y Conductas; de Definición de las Situaciones Jurídicas; de Amnistía o Indulto y de la Secretaría Judicial, se les aplicará el régimen salarial y prestacional de los (as) funcionarios (as) y empleados (as) de la Rama Judicial.
- Los funcionarios (as) y empleados (as) de la Unidad de Investigación y Acusación y de la Secretaría Ejecutiva, se les aplicará el régimen salarial y prestacional para los (as) funcionarios (as) y empleados (as) de la Fiscalía General de la Nación.
- Los funcionarios (as) de la Unidad de Investigación y Acusación con nomenclatura especial, creados mediante en el Acuerdo 03 de 26 de enero de 2018, se les aplicará el régimen así: Para el Fiscal ante Tribunal la misma remuneración que el Fiscal delegado ante la Corte Suprema de Justicia, el Fiscal ante Sala percibirá la misma remuneración que el Fiscal delegado ante Tribunal de Distrito Judicial, el Fiscal de Apoyo I percibirá la misma remuneración que el Fiscal delegado ante jueces

penales de circuito especializados, y el Fiscal de Apoyo II percibirá la misma remuneración que el Fiscal delegado ante jueces de circuito.

Para la revisión particular de las diferentes disposiciones señaladas, así como las que se han expedido por la JEP, se presenta una tabla con el marco legal aplicable.

## MARCO LEGAL

### Normatividad JEP relacionada con el talento humano

| Nº | Normatividad                                 | Descripción                                                                                                                                                              |
|----|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Acto Legislativo 01 del 04 de abril de 2017  | Creó la Jurisdicción Especial para la Paz.                                                                                                                               |
| 2  | Ley 1957 del 6 de junio de 2019              | Estatutaria de la Administración de Justicia en la Jurisdicción Especial para la Paz.                                                                                    |
| 3  | Decreto 1760 de 2017                         | Fija el régimen salarial y prestacional para los Magistrados y el Secretario Ejecutivo de la Jurisdicción Especial para la Paz.                                          |
| 4  | Decreto 2107 de 2017                         | Dispone el régimen salarial y prestacional del Director de la Unidad de Investigación y Acusación y de los Fiscales de la Unidad de Investigación y Acusación de la JEP. |
| 5  | Decreto 266 de 2018                          | Fija el régimen salarial y prestacional para los funcionarios y empleados de la Jurisdicción Especial para la Paz.                                                       |
| 6  | Acuerdo AOG No. 001 del 15 de enero de 2018  | Establece la planta de personal de los cargos constitucionales de la Jurisdicción Especial para la Paz.                                                                  |
| 7  | Acuerdo AOG No. 023 del 29 de junio de 2018  | Conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Jurisdicción Especial para la Paz-JEP.                                                             |
| 8  | Acuerdo AOG No. 026 del 19 de julio de 2018  | Reglamenta las prácticas académicas de estudiantes universitarios en la Jurisdicción Especial para la Paz.                                                               |
| 9  | Acuerdo AOG No. 033 del 14 de agosto de 2018 | Crea el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz, se determinan sus funciones y se                                                          |

| N° | Normatividad                                     | Descripción                                                                                                                                                                                                                           |
|----|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                  | adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.                                                                                                                                                                          |
| 10 | Acuerdo AOG No. 045 del 13 de noviembre de 2018  | Modifica el artículo 4° del Acuerdo AOG 026 de 2018 sobre las prácticas de estudiantes en la JEP.                                                                                                                                     |
| 11 | Acuerdo AOG No. 007 del 4 de febrero de 2019     | Por el cual se modifica el artículo 1o del Acuerdo número 020 de 2018 de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP).                                                                                                                  |
| 12 | Acuerdo AOG No. 012 del 11 de febrero de 2019    | Modifica el artículo 30 del Acuerdo 026 de 2018 que reglamenta las prácticas académicas de estudiantes universitarios en la Jurisdicción Especial para la Paz.                                                                        |
| 13 | Acuerdo AOG No. 018 del 12 de marzo de 2019      | Reglamenta las prácticas y/o pasantías de estudiantes extranjeros en la Jurisdicción Especial para la Paz.                                                                                                                            |
| 14 | Acuerdo AOG No. 022 del 28 de marzo de 2019      | Adopta la plataforma estratégica de la JEP.                                                                                                                                                                                           |
| 15 | Acuerdo AOG No. 046 del 10 de septiembre de 2019 | Adopta la Política de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y otras Sustancias Psicoactivas en la Jurisdicción Especial para la Paz- JEP.                                                                                          |
| 16 | Acuerdo ASP No.001 del 2 de marzo de 2020        | Por el cual se adopta el Reglamento General de la Jurisdicción Especial para la Paz                                                                                                                                                   |
| 17 | Acuerdo AOG No. 06 de 08 marzo del 2021          | Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz.                                 |
| 18 | Acuerdo AOG No. 004 del 8 de marzo de 2022       | Por el cual se adopta el Reglamento Interno de Administración de Personal de la Jurisdicción Especial para la Paz – JEP.                                                                                                              |
| 19 | Acuerdo AOG No. 020 del 29 de julio de 2022      | Por el cual se adopta la nueva Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST- para la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, con enfoque étnico-racial, enfoque diferencial de persona en condición de discapacidad, enfoque de |

| Nº | Normatividad                                                                     | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                  | género, enfoque de niños, niñas y adolescentes y enfoque diferencial de personas mayores                                                                                                                                                                          |
| 20 | Acuerdo AOG No. 012 del 31 de marzo de 2023                                      | Por medio del cual se establece la estructura organización de la JEP.                                                                                                                                                                                             |
| 21 | Acuerdo AOG No. 013 del 31 de marzo de 2023                                      | Por medio del cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Presidencia, la Relatoría, el Tribunal Especial para la Paz, las Salas de Justicia, el GRAI y la Secretaría Judicial de la Jurisdicción Especial para la Paz” |
| 22 | Acuerdo AOG No. 014 del 31 de marzo de 2023                                      | Por medio del cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Unidad de Investigación y Acusación - UIA de la Jurisdicción Especial para la Paz                                                                             |
| 23 | Acuerdo AOG No. 015 del 31 de marzo de 2023                                      | Por medio del cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de Secretaría Ejecutiva de la Jurisdicción Especial para la Paz                                                                                                     |
| 24 | Resolución SE No. 203 del 20 de marzo de 2018                                    | Delega funciones relacionadas con la actividad contractual, la ordenación del gasto y asuntos de talento humano de la Jurisdicción Especial para la Paz.                                                                                                          |
| 25 | Resoluciones PS No. 007 del 2 de abril de 2018, 019 y 020 del 6 de junio de 2018 | Delegan parcialmente la función de decidir las situaciones administrativas de funcionarias, funcionarios, empleadas y empleados de la Jurisdicción Especial para la Paz.                                                                                          |
| 26 | Resolución UIA No. 140 del 8 de junio de 2018                                    | expide normas tendientes a desarrollar y garantizar el principio de unidad de gestión y jerarquía al interior de la Unidad de Investigación y Acusación de la Jurisdicción Especial para la Paz.                                                                  |
| 27 | Resolución SE No. 1549 del 9 de mayo de 2019                                     | Adopta el reglamento interno para el uso adecuado de la Sala Amiga de la                                                                                                                                                                                          |

| Nº | Normatividad                                      | Descripción                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                   | Familia Lactante en la Jurisdicción Especial para la Paz – JEP.                                                                                                                                                                                      |
| 28 | Resolución SE No. 510 del 31 de julio de 2020     | Por la cual se adopta e implementa la guía para el reconocimiento por parte de la Jurisdicción Especial para la Paz-JEP, del incentivo por el uso de la bicicleta como medio de transporte.                                                          |
| 29 | Resolución SE No. 392 del 17 junio 2021           | Por el cual se adopta la Estrategia de Prevención y Ruta de Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso basado en el Género y la Orientación Sexual en el ámbito del trabajo.                                                                        |
| 30 | Resolución SE No. 978 del 9 de noviembre de 2022  | Por la cual se convoca a las servidoras y servidores de la JEP, para que a través de voto libre eligieran 2 representantes con sus respectivos suplentes, quienes conformarán el Comité de Convivencia Laboral -CCL-, para el período 2022-2024.     |
| 31 | Resolución SE No. 1053 del 1 de diciembre de 2022 | Por la cual se amplió el plazo de inscripción de la convocatoria para la elección de las y los representantes de las servidoras y los servidores de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, para integrar el Comité de Convivencia Laboral – CCL |
| 32 | Resolución SE No. 413 del 25 de abril de 2023     | Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP- para la vigencia 2023.                                                                                                         |

## Normatividad Gestión del Talento Humano

| Nº | Normatividad                        | Descripción                                                                                           | Tema relacionado con la norma   |
|----|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 1  | Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 | Crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. | Certificación de Bono Pensional |



| Nº | Normatividad                             | Descripción                                                                                                                                                                    | Tema relacionado con la norma                              |
|----|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
|    |                                          |                                                                                                                                                                                | y seguridad social.                                        |
| 2  | Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.                                                                                 | Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar |
| 3  | Ley 909 del 23 de septiembre de 2004     | Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.                                                      | Gestión del talento humano                                 |
| 4  | Ley 1010 del 23 de enero de 2006         | Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.                                           | Talento Humano                                             |
| 5  | Ley 1221 de 16 de julio de 2008          | Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.                                                                                                                       | Programa de Bienestar                                      |
| 6  | Ley 1562 del 11 de julio de 2012         | Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.                                                                      | Riesgos laborales                                          |
| 7  | Ley 1780 del 02 de mayo de 2016          | Promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.                      | Vinculación                                                |
| 8  | Ley 1801 del 29 de julio de 2016         | Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.                                                                                                                         | Vinculación                                                |
| 9  | Ley 1811 del 21 de octubre de 2016       | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.                                                                                              | Programa de Bienestar                                      |
| 10 | Ley 1857 del 26 de julio de 2017         | Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. | Programa de Bienestar                                      |

| Nº | Normatividad                                                                                                  | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                               | Tema relacionado con la norma                                  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 11 | Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003                                                                         | Reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.                                                                                                                                    | Certificación de Bono Pensional                                |
| 12 | Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015                                                                           | Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.                                                                                                                                                                                                                      | Talento Humano                                                 |
| 13 | Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015                                                                           | Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).                                                                                                                                                                          | Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst) |
| 14 | Decreto 612 del 4 de abril de 2018                                                                            | Fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.                                                                                                                                                | Planes y programas                                             |
| 15 | Decreto 726 del 26 de abril de 2018                                                                           | Modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales. | Certificación de Bono Pensional                                |
| 16 | Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo                         | Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.                                                                                                                                                                                        | Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) |
| 17 | Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018, expedida por el 18Departamento Administrativo de la Función Pública | Adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.                                                                                                                                                                         | Competencias                                                   |
| 18 | Resolución 3546 del 3 de agosto de 2018, expedida                                                             | Regula las prácticas laborales.                                                                                                                                                                                                                                                           | Pasantes                                                       |

| Nº | Normatividad                  | Descripción                                                                                                                                                 | Tema relacionado con la norma |
|----|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|    | por el Ministerio del Trabajo |                                                                                                                                                             |                               |
| 19 | GETH- noviembre de 2022       | Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el sector público colombiano, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. | Talento Humano                |

### Documentos de lineamientos sobre la implementación de los principios de igualdad y no discriminación en todas las actuaciones de la Jurisdicción Especial para la Paz.

La guía sobre la cual la JEP aborda en su quehacer los principios de igualdad y no discriminación, se encuentra cimentada en una perspectiva de Derechos, basada en el respeto, la protección y la garantía de derechos humanos. Sumando así, en la evolución de la sociedad humana.

Los lineamientos tienen como finalidad la garantía del ejercicio de los derechos, en concordancia con el marco jurídico y político nacional e internacional en materia de Derechos Humanos (Ley 1957 de 2019, artículo 18)<sup>1</sup>.

| Nº | Lineamiento                                                                                                            | Descripción                                                                                                                                                              |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Lineamientos para la Implementación del Enfoque étnico Racial en la Jurisdicción Especial para la Paz. Febrero de 2021 | Estos lineamientos son orientaciones en la incorporación y puesta en práctica del Enfoque Étnico-racial en la JEP.                                                       |
| 2  | Lineamientos de personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz.                                     | Reconocer y garantizar los derechos de las personas con discapacidad –sensorial, intelectual, física, mental psicosocial o múltiple– en todas las actuaciones de la JEP. |
| 3  | Lineamientos para la implementación del enfoque de género en la Jurisdicción Especial para la Paz.                     | Implementar el enfoque de género en todas las actuaciones de la JEP.                                                                                                     |

<sup>1</sup> Lineamientos Para La Implementación Del Enfoque De Niños, Niñas Adolescentes En La Jurisdicción Especial Para la Paz. Pag 4.

| Nº | Lineamiento                                                                                                           | Descripción                                                                                                                                                                  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4  | Lineamientos para la implementación del enfoque de Niños, Niñas adolescentes en la Jurisdicción Especial para la Paz. | Reconocer a niños, niñas y adolescentes como sujetos titulares de derechos en todas las actuaciones de la JEP                                                                |
| 5  | Lineamientos para la implementación del enfoque Diferencial de Personas Mayores                                       | Reconocer y garantizar los derechos de las personas mayores a la verdad, a la justicia, la reparación y a las garantías de no repetición en todas las actuaciones de la JEP. |

## JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ -JEP-

Los diálogos entre el Gobierno Nacional y las FARC EP, que se adelantaron en Oslo y en La Habana, dieron lugar a la firma del Acuerdo de Paz, ratificado por el Senado y la Cámara de Representantes, el 29 y 30 de noviembre de 2016, fecha a partir de la cual se expidieron diferentes disposiciones constitucionales y legales para su implementación, entre estos el Acto Legislativo 01 de 2017 *“Por medio del cual se crea un título de disposiciones transitorias de la constitución para la terminación del conflicto armado y la construcción de una paz estable y duradera y se dictan otras disposiciones”* y la Ley 1922 de 2018 *“Por medio del cual se adoptan unas reglas de procedimiento para la Jurisdicción Especial para la Paz”*.

En desarrollo de este marco legal, se dispuso la creación del Tribunal para la Paz como el órgano de cierre y la máxima instancia de la Jurisdicción Especial para la Paz, bajo el estricto cumplimiento de los principios de autonomía e independencia; con ciertas características:

- i. La Jurisdicción Especial para la Paz -JEP- está sujeta a un régimen legal propio, con autonomía administrativa, presupuestal y técnica.
- ii. La JEP administrará justicia de manera transitoria y autónoma y conocerá de manera preferente sobre todas las demás jurisdicciones.
- iii. Los (as) Magistrados (as) no tendrán que ser servidores (as) de carrera y no se les aplicará ninguna limitación de edad como requisito para su designación o permanencia en el cargo. No se les aplicará el sistema de carrera ni tendrán que pertenecer a la rama judicial.
- iv. Los (as) Magistrados (as) que integran la JEP estarán facultados para elaborar las normas procesales que regirán esta jurisdicción y que deberán ser presentadas por el Gobierno Nacional al Congreso de la República, incluido el régimen disciplinario aplicable a los (as) servidores (as) que no sean Magistrados (as).

En este sentido, la Jurisdicción Especial para la Paz se basa en los diferentes postulados que regulan no sólo la estructura y funcionamiento del Estado, sino que se categoriza en un organismo autónomo con total independencia de otras autoridades y jurisdicciones.



Es una jurisdicción de orden constitucional creada mediante el Acto Legislativo 01 de 2017, del más alto nivel en la organización del Estado, que no pertenece a ninguna de las ramas del poder público, cuyas funciones son asignadas directamente por la Constitución y tiene, su propia personalidad jurídica.

## PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Con el fin de contar con referentes que orienten la planeación institucional, es necesario establecer la plataforma estratégica de la Jurisdicción, conformada por misión, visión y objetivos estratégicos que desarrollen el marco normativo y de política pública aplicable a la Jurisdicción, siguiendo buenas prácticas de gestión pública.

### MISIÓN

Nuestra misión es administrar justicia para consolidar la transición hacia la paz y restaurar el tejido social, garantizando los derechos de las víctimas y la seguridad jurídica de los comparecientes, con enfoque territorial, diferencial y de género.

### VISIÓN

Nuestra visión a 2033 es haber hecho justicia, esclareciendo y estableciendo las responsabilidades penales individuales sobre los crímenes más graves y representativos cometidos durante el conflicto armado colombiano y resolviendo la situación jurídica de todos los comparecientes a la JEP, contribuyendo así a la construcción de la paz y la reconciliación nacional.

### OBJETIVOS INSTITUCIONALES

1. Investigar, juzgar y sancionar los crímenes más graves y representativos ocurridos en el conflicto, priorizados por la Jurisdicción.
2. Resolver, dentro de un plazo razonable, las solicitudes, beneficios, y situación jurídica de los comparecientes ante la JEP.
3. Satisfacer los derechos de las víctimas a la justicia, la verdad y, contribuir a la satisfacción de los derechos a la reparación y no repetición como componente judicial del SIVJNR, garantizando su participación efectiva ante la JEP.



4. Ser reconocidos como una entidad legítima y confiable, mediante la comunicación constante y clara de su gestión, y la activa participación de los distintos actores en la construcción de la paz y la búsqueda de la reconciliación.
5. Consolidar el fortalecimiento institucional que garantice la eficacia y la eficiencia en el cumplimiento de la misión de la Jurisdicción.

## SISTEMA INTEGRAL DE VERDAD, JUSTICIA, REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

El Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición fue creado por el punto 5 del Acuerdo de Paz y está compuesto por: (i) la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición; (ii) la Unidad de Búsqueda para Personas dadas por Desaparecidas; (iii) la Jurisdicción Especial para la Paz; (iv) las medidas de reparación integral para la construcción de paz y las garantías de no repetición.

El Sistema tiene como finalidad consolidar un escenario institucional transitorio o temporal suficiente y apropiado para satisfacer los derechos de las víctimas del conflicto armado y contribuir en la reconciliación nacional.

Los órganos que componen el Sistema deben trabajar de manera conjunta y coordinada con enfoque territorial, diferencial y de género. El Sistema está apoyado en medidas restaurativas y reparadoras que atienden las necesidades y la dignidad de las víctimas para satisfacer su derecho a la verdad plena, a la justicia, la reparación y la no repetición, y buscar el reconocimiento de responsabilidad de quienes participaron en el conflicto armado interno.

## POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS

La Jurisdicción Especial para la Paz -JEP- tiene un régimen legal propio, autonomía administrativa, presupuestal y técnica y, además, cumple la finalidad de administrar justicia de manera transitoria y autónoma, se diseñó un **Modelo de gestión** acorde con dicho régimen legal, teniendo como centro o eje del Modelo la gestión judicial y desarrollándose a través de 4 dimensiones: i) estratégica, ii) humana y cultura institucional iii) arquitectura institucional y iv) acceso a la justicia y grupos de interés, cada una con sus respectivos elementos.

**El Modelo de Gestión** para la administración de justicia de la JEP (MG) es la concepción, visión y operación de la JEP para facilitar la administración de justicia desde la gestión



estratégica, administrativa y de servicios de justicia y de soporte a la actividad judicial. Es un conjunto ordenado y sistémico de herramientas y buenas prácticas que apoyan la gestión misional de la JEP y que permiten alinear las órbitas judicial y administrativa de la entidad, para que esta cumpla su misión y alcance de manera efectiva los objetivos propuestos y aquellos superiores que emanan de su ordenamiento constitucional, legal y reglamentario.

Instrucciones: Haga clic sobre cada dimensión, elemento, centro o eje del modelo de gestión para conocer más información.



Ilustración 1 - Gráfica del Modelo de gestión para la administración de justicia de la JEP

Fuente: <https://www.jep.gov.co/Paginas/Politicas-lineamientos-y-manuales.aspx>

De conformidad con el Acuerdo AOG No. 005 del 8 de marzo de 2022 “*Por el cual se adopta el Modelo de Gestión para la Administración de Justicia de la JEP*”, la dimensión humana y cultura institucional se centra en la gestión de las personas para su satisfacción y potenciación, buscando la armonía entre la consecución de los propósitos personales de los colaboradores e institucionales de la organización, logrando personas íntegras en su comportamiento, vinculadas con su entorno e integradoras en sus relaciones.

Esta dimensión desarrolla elementos esenciales para la gerencia de lo público, como son el liderazgo que deben asumir todos los servidores de la JEP desde su cargo y responsabilidades dentro de la organización; además, la cultura como elemento sensible y facilitador de la implantación de la estrategia, y la gestión del conocimiento e

innovación como elemento generador de cambios y renovadas dinámicas internas de la entidad.

Dentro de esta dimensión se desarrollan los siguientes elementos:

**Gestión de lo humano:** incluye herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo: ingreso, desarrollo y retiro del servidor público. Considera el desarrollo personal, lo que implica el autoconocimiento, la autoestima y la interrelación para lograr el bienestar integral del servidor público.

**Cultura y liderazgo:** es el conjunto de conocimientos, ideas y comportamientos de los servidores de la JEP, y se desarrollan por medio de los valores identificados, generando de esta manera una estrategia de cambio en el comportamiento de los individuos, que dan como resultado transformaciones culturales en beneficio de los propósitos de la JEP y sus implicaciones hacia afuera y hacia adentro. Dicho elemento, considera: i) la construcción colectiva y apropiación del Código de Integridad, valores e identidad institucional y ii) los Derechos Humanos, empresa y cultura de paz, como base de su responsabilidad de la JEP; desarrolla un enfoque de Derechos Humanos en la organización, que busca prestar mejores servicios a la ciudadanía, fortaleciendo sus capacidades institucionales. Tiene en cuenta tres pilares: respetar, proteger y remediar.

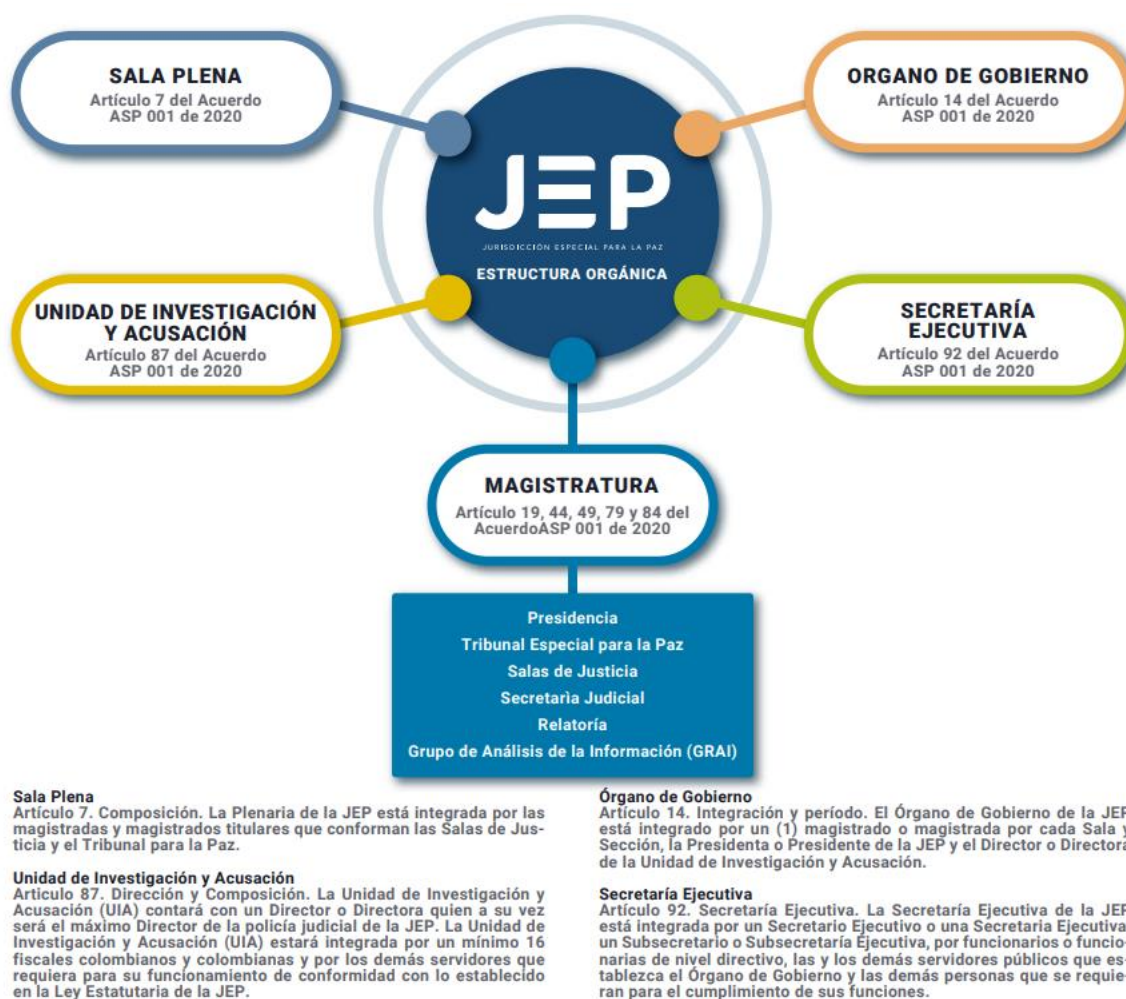
**Gestión del conocimiento e innovación:** en las organizaciones actuales, el conocimiento se ha convertido en un recurso estratégico ya que su comprensión y gestión permite a las entidades una mayor efectividad en el desarrollo de sus actividades. Con lo anterior, el conocimiento es el resultado del saber hacer de las instituciones, por lo que la gestión de este se define como el proceso de captar, desarrollar, compartir y utilizar efectivamente estos saberes, con un enfoque multidisciplinario, orientado al logro de los objetivos y misionalidad de la organización, haciendo el mejor uso de sus saberes. Para la JEP, la gestión del conocimiento tiene un lineamiento cuyo objeto es desarrollar, organizar, compartir e integrar los procesos de creación y circulación de conocimiento de la entidad, con la finalidad de apoyar el derecho de las víctimas a la justicia, el derecho a la verdad de la sociedad en general, el derecho de los comparecientes a la seguridad jurídica y aportar al logro de una paz estable y duradera.

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura de la JEP se compone por 3 órganos: Magistratura, Unidad de Investigación y Acusación -UIA- y Secretaría Ejecutiva -SE-. Además, cuenta con 5 comisiones



reglamentarias como espacios de articulación intrainstitucional entre los órganos y dependencias que la conforman. En garantía de su independencia y autonomía, en la JEP se ha previsto que su estructura incorpore funciones de gobierno judicial, a cargo del Órgano de Gobierno y la Presidencia de la Jurisdicción, y de gerencia judicial, a cargo de la SE, como característica propia de su autogobierno judicial.



Fuente: <https://www.jep.gov.co/Paginas/organigrama.aspx>

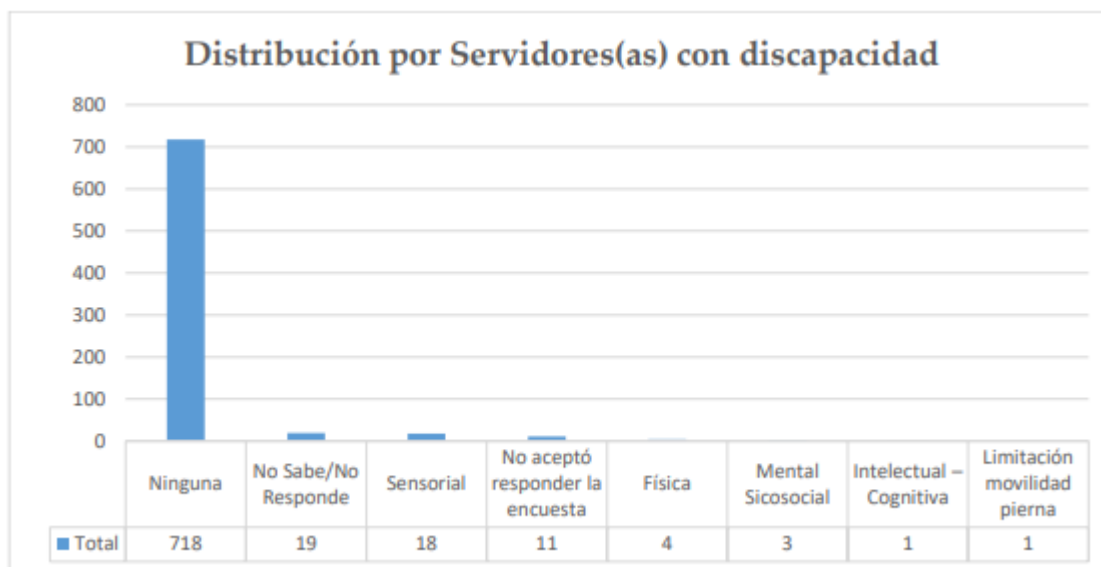
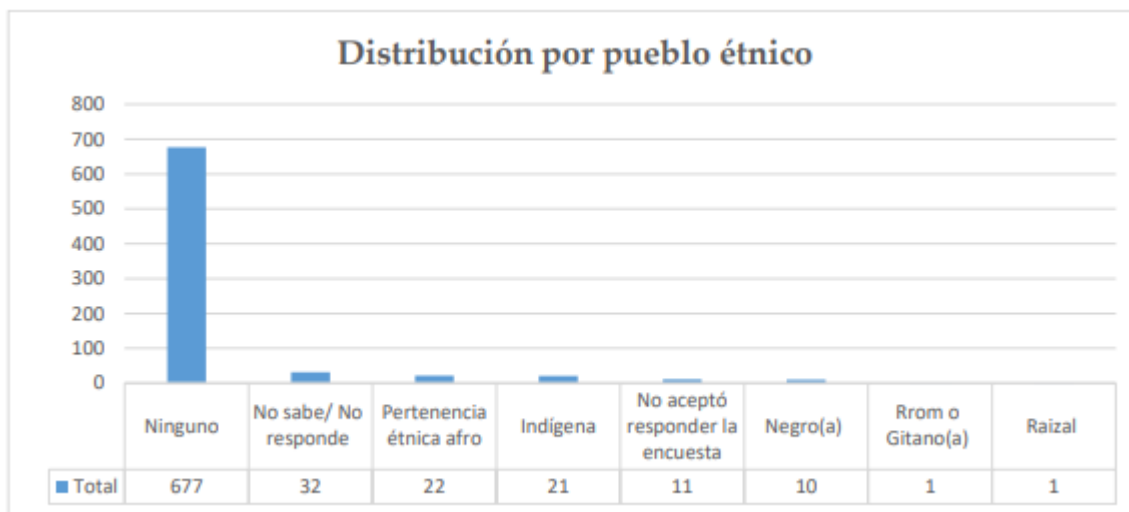
## PLANTA DE EMPLEOS

De conformidad con el Acuerdo AOG No. 022 de 2023 *“Por medio del cual se modifica el Acuerdo AOG No. 012 del 31 de marzo de 2023”*, la planta de empleos de la JEP está conformada por 1307 cargos, de los cuales el 55% se encuentran asignados a la Magistratura, 26% a la UIA y, el restante, 19% a la Secretaría Ejecutiva. Además, el 52% de los cargos directivos, el 67% de los profesionales y el 52% de los asistenciales de la Jurisdicción se ubican en la Magistratura, el 83% de los cargos asesores de la entidad se encuentran en la Secretaría Ejecutiva y el 58% de los cargos técnicos se ubican en la UIA.

| Nivel        | Secretaría Ejecutiva | UIA        | Magistratura | Total       |
|--------------|----------------------|------------|--------------|-------------|
| Directivo    | 23                   | 1          | 20           | 44          |
| Asesor       | 20                   | 4          | 0            | 24          |
| Profesional  | 147                  | 135        | 564          | 846         |
| Técnico      | 44                   | 150        | 65           | 259         |
| Asistencial  | 14                   | 51         | 69           | 134         |
| <b>Total</b> | <b>248</b>           | <b>341</b> | <b>718</b>   | <b>1307</b> |

Con corte al 18 de septiembre de 2023, de los 1307 empleos, 1186 estaban provistos, de los cuales el 54% (641) con personal del sexo femenino y el 46% (545) del sexo masculino. El personal de planta tiene en promedio 45 años de edad, el 40% de la planta de personal está en el rango de 31 a 40 años, luego el grupo de 41 a 50 años constituye el 22%, le sigue el grupo de 61 a 70 años representa el 21%, continúa el grupo de 51 a 60 años que compone el 13%, mientras que el grupo etario de 21 a 30 años representa el 4%.

Adicionalmente, de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de la Encuesta de Necesidades de Bienestar Social Laboral que se realizó entre el 25 de enero al 17 de febrero de 2023, de los 775 servidores (as) públicos (as) que respondieron la encuesta, 55 declaran pertenecer a una etnia y 27 afirman tener algún tipo de discapacidad.



Fuente: Plan De Bienestar Social Laboral 2023 Jurisdicción Especial Para La Paz –JEP- Resultados del Diagnóstico de la Encuesta de Necesidades de Bienestar Social Laboral, Bogotá, D.C., Abril de 2023

La información de la planta de empleos de la entidad se encuentra a cargo de la Subdirección de Talento Humano. En el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se identifica y actualiza la caracterización de los empleos conforme a las necesidades del servicio.

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026

### OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO

Consolidar un entorno institucional basado en un ambiente laboral seguro, intercultural e incluyente para todas las personas vinculadas a la Jurisdicción Especial para la Paz.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO

- Promover la comprensión, necesidad y apropiación de los principios de igualdad y no discriminación en la cotidianidad laboral.
- Fortalecer el clima organizacional, en donde el respeto por la diferencia y diversidad sean una prioridad.
- Promover ambientes armoniosos que permitan el bienestar físico, mental y social de todas las personas vinculadas a la Jurisdicción.
- Posicionar la gestión del talento humano como un proceso que promueve el desarrollo integral de todas las personas vinculadas a la Jurisdicción.
- Materializar la política de salud mental y cuidado emocional.
- Desarrollar valores organizacionales, compromisos institucionales, sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad y sus propósitos misionales.
- Fomentar equipos de trabajo altamente comprometidos con su trabajo, los objetivos y metas institucionales.
- Implementar estrategias para acompañar el fortalecimiento de capacidades y competencias laborales que se requieren para ser servidores(as) públicos 4.0

### CARACTERIZACIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO JEP

La Subdirección de Talento Humano tiene a cargo la administración del talento humano, consistente en la planeación, organización y evaluación de los procesos relacionados con el desarrollo personal, laboral y profesional de los (as) servidores (as), de acuerdo con el planteamiento estratégico de la entidad, para lo cual tiene 16 procedimientos que desarrollan dos áreas de la gestión del talento humano: (i) calidad de vida laboral y (ii) protección y servicios sociales.

Se cuenta con un procedimiento de vinculación y desvinculación, uno de nómina y prestaciones sociales, uno de situaciones administrativas, uno de bienestar social y doce asociados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así:

## PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN

El proceso de vinculación y desvinculación de la planta de personal se realiza conforme los lineamientos legales y los diferentes Acuerdos expedidos por el Órgano de Gobierno para el efecto, inicia con la verificación del cumplimiento de requisitos de formación académica y experiencia para los diferentes cargos de la entidad y finaliza con el retiro definitivo del servicio.

A continuación, se evidencia el movimiento en el proceso de vinculaciones y de retiro en la planta de personal, desde enero de 2020 hasta julio de 2023:

| MES    | VINCULACIONES |
|--------|---------------|
| ene-20 | 870           |
| feb-20 | 868           |
| mar-20 | 864           |
| abr-20 | 861           |
| may-20 | 864           |
| jun-20 | 867           |
| jul-20 | 868           |
| ago-20 | 867           |
| sep-20 | 865           |
| oct-20 | 870           |
| nov-20 | 870           |
| dic-20 | 869           |
| ene-21 | 867           |
| feb-21 | 866           |
| mar-21 | 867           |
| abr-21 | 866           |
| may-21 | 875           |
| jun-21 | 870           |
| jul-21 | 872           |
| ago-21 | 870           |
| sep-21 | 874           |
| oct-21 | 876           |

| AÑO  | Retiros |
|------|---------|
| 2020 | 62      |
| 2021 | 81      |
| 2022 | 127     |
| 2023 | 60      |

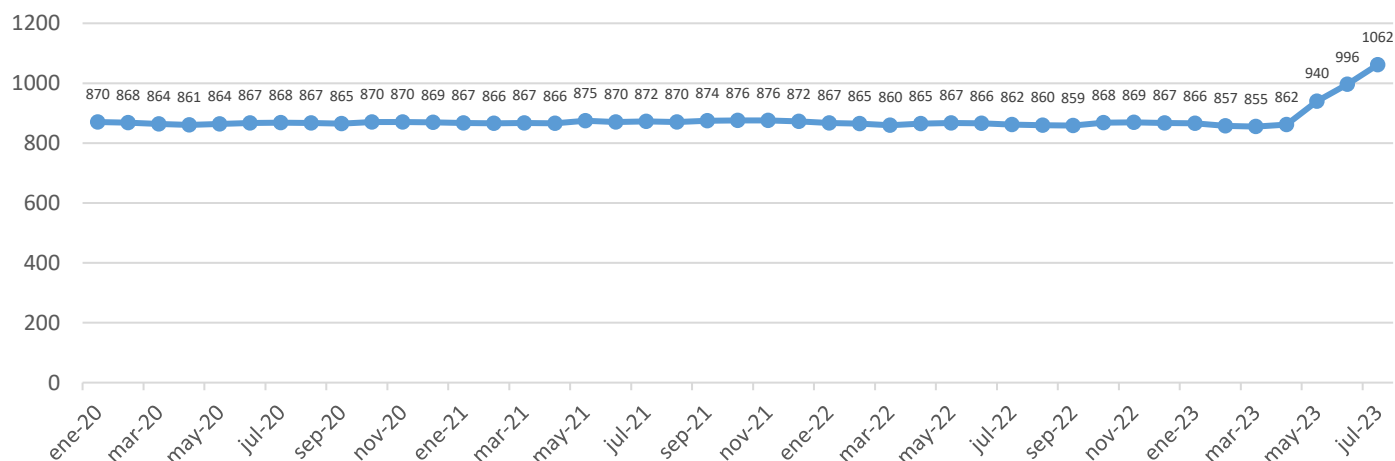


| MES    | VINCULACIONES |
|--------|---------------|
| nov-21 | 876           |
| dic-21 | 872           |
| ene-22 | 867           |
| feb-22 | 865           |
| mar-22 | 860           |
| abr-22 | 865           |
| may-22 | 867           |
| jun-22 | 866           |
| jul-22 | 862           |
| ago-22 | 860           |
| sep-22 | 859           |
| oct-22 | 868           |
| nov-22 | 869           |
| dic-22 | 867           |
| ene-23 | 866           |
| feb-23 | 857           |
| mar-23 | 855           |
| abr-23 | 862           |
| may-23 | 940           |
| jun-23 | 996           |
| jul-23 | 1062          |

Fuente: Subdirección de Talento Humano, con fecha de corte julio de 2023.

De ese modo, la planta de personal provista a la Entidad tuvo la siguiente variación:

## Planta de Personal provista gradualmente en toda la Entidad.



Dentro del proceso de vinculaciones, se encuentra inmerso la selección y vinculación de practicantes y judicantes nacionales y pasantes extranjeros, que se rige por las normas internas (Acuerdos AOG 026 y 045 de 2018, 012 y 018 de 2019). Durante el 2023, con fecha de corte el 18 de septiembre de 2023, se realizaron 203 vinculaciones de estudiantes, de los cuales 133 se encuentran activos y 70 ya terminaron su práctica o judicatura.

### PROCEDIMIENTO DE NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES

El procedimiento de nómina y prestaciones sociales desarrolla actividades requeridas para el pago de la nómina, prestaciones sociales y prestaciones definitivas, que inicia con el recibo de las novedades de personal y finaliza con el reconocimiento y liquidación de los pagos correspondientes, para lo cual se efectúa el análisis de la información de la planta de personal, salarios y estadísticas presupuestales.

### PROCEDIMIENTO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

El procedimiento de situaciones administrativas atiende las diferentes situaciones administrativas que se presentan en los (as) servidores (as) públicos (as), tales como licencias remuneradas y no remuneradas, vacaciones, encargos, permisos, descanso compensado, suspensión o separación en el ejercicio de funciones, entre otras, para lo cual se aplica la normatividad vigente.



El procedimiento inicia con la recepción de las solicitudes, seguido de la proyección del acto administrativo en el caso que corresponda, y finaliza con la suscripción e inclusión de la novedad en el proceso de nómina.

## **PROCEDIMIENTO DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL-VIGENCIA 2023-**

El artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispuso que, los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los (as) servidores (as) públicos (as) como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones para su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación de los (as) servidores (as) con el servicio de la entidad en la que laboran.

A través de la Resolución No. 413 del 25 de abril de 2023, se adoptó el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral de la JEP para la vigencia 2023, el cual es promocionado, divulgado y ejecutado por la Subdirección de Talento Humano, dependencia que durante el período del 25 de enero al 15 de febrero de 2023, aplicó la Encuesta de Necesidades de Bienestar, con el propósito de obtener un diagnóstico que permitió identificar las necesidades y estructurar el Plan de Bienestar para la presente vigencia.

El Plan de Bienestar Social Laboral tiene como finalidad favorecer el desarrollo integral de los (as) servidores (as), el mejoramiento de su nivel de vida a través del diseño e implementación de estrategias que permitan la motivación y participación en las actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas y de salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficiencia, eficacia y sentido de pertenencia con la entidad.

Su objetivo general es fomentar una cultura organizacional que permita espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar; a través de programas y actividades mixtas (presenciales y/o virtuales) que proporcionen un desarrollo integral, mejorando la calidad de vida de todas(os) las(os) servidoras(es) de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP- y su grupo familiar.

Los objetivos específicos, son:

- Identificar el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información actualizada para la planeación, logística y programación de las actividades objeto del plan de bienestar social 2023.



- Contribuir al mejoramiento del ambiente laboral, atendiendo las necesidades de las(os) servidoras(es) en cuanto a niveles de deporte, salud, vivienda, recreación y cultura del personal.
- Generar en los(as) servidores(as), un sentido de pertenencia e identidad, por medio de actividades que favorezcan la motivación y las relaciones socio-afectivas de los diferentes grupos de la entidad.
- Desarrollar acciones con enfoque diferencial para los servidores y servidoras de la Entidad.
- Mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los(as) servidores(as), así como su calidad de vida y la de su familia, elevando los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con la prestación del servicio.

A partir de la normatividad vigente, el Plan de Bienestar Social Laboral se enmarca en las áreas de: (i) calidad de vida laboral y (ii) protección y servicios sociales, así:

**1. Área de calidad de vida laboral:** Busca promover actividades tendientes a generar un clima laboral satisfactorio, por medio de estrategias dirigidas a las(os) servidoras(es) para mejorar el rendimiento laboral, la productividad y las relaciones interpersonales, a través de la implementación de las siguientes herramientas:

- ✓ Clima y cultura organizacional
- ✓ Salario emocional
- ✓ Tiempo flexible por maternidad
- ✓ Jornadas laborales continuas
- ✓ Cumpleaños y condolencias
- ✓ Sala amiga de la familia lactante
- ✓ Retiro asistido (programa de prepensionadas (os))
- ✓ Incentivo del uso de la bicicleta
- ✓ Actividades institucionales que desarrollen los principios de igualdad y no discriminación.
- ✓ Propiciar escenarios que permitan conocer formas y visiones de la vida y el mundo de los grupos étnicos.
- ✓ Reforzar el acercamiento con diferentes expresiones de la diversidad



- ✓ Promoción y prevención de salud física y mental y cuidado emocional

2. **Área de protección y servicios sociales:** realizarán actividades encaminadas a la atención de las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de las(os) servidoras(es) y su grupo familiar, con el propósito de mejorar sus niveles de recreación, cultura, integración familiar, salud, vivienda y formación, a través de la implementación de las siguientes herramientas:

- ✓ Actividades de recreación y deportivas
- ✓ Actividades culturales
- ✓ Actividades de integración familiar
- ✓ Promoción y prevención de salud física, mental y cuidado emocional
- ✓ Promoción de programas de vivienda
- ✓ Actividades de formación

El informe final del Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2022, realizado por la Subdirección de Talento Humano, arrojó que el nivel de satisfacción por parte de los participantes de las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral se mantuvo alto (4.7 sobre 5), un aumento considerable en el porcentaje de participación en las actividades del Plan de Bienestar con respecto al año 2021, en consideración a que la participación pasó de 55% a 81%. Por lo tanto, se evidencia que el personal de la Entidad se encuentra muy satisfecho con las actividades realizadas y que se debe promover la continuidad de la estrategia.

## PROCEDIMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El procedimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG- SST- tiene como objetivo documentar, implementar y mantener las actividades del SG-SST, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución No. 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en la entidad.

La meta planteada para la vigencia 2023 es cumplir un porcentaje igual o superior al 95% de las actividades programadas en el plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo -SST-, en concordancia con los estándares mínimos del SG-SST.

Para lo anterior, se requiere dar a conocer a todas las personas que están vinculadas con la JEP las políticas del SG-SST, a través de la sensibilización, divulgación e implementación de las siguientes políticas y programas, previstas en el plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- ✓ Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST-
- ✓ Comité de Convivencia Laboral – CCL-
- ✓ Programa de capacitación en promoción y prevención en SST
- ✓ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST-
- ✓ Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-
- ✓ Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-
- ✓ Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Matriz legal: Requisitos legales aplicables en Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Identificación y Evaluación para la adquisición de bienes y servicios
- ✓ Medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud
- ✓ Estilos de vida y entornos saludables
- ✓ Reporte, investigación y registro de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- ✓ Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- ✓ Higiene y seguridad industrial
- ✓ Programa de vigilancia epidemiológica de desórdenes músculo esqueléticos - DME-
- ✓ Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial
- ✓ Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- ✓ Comité operativo de emergencia -COE-
- ✓ Plan estratégico de Seguridad Vial -PESV-
- ✓ Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-
- ✓ Revisión por la Alta Dirección
- ✓ Acciones preventivas y correctivas

Para la implementación de las políticas y programas mencionados, se efectúan capacitaciones para todas las personas que están vinculadas con la JEP, en donde se realiza la sensibilización y divulgación de todos los componentes que integran el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los procesos de capacitación atenderán los principios de igualdad y no discriminación, así también se procurará por acciones complementarias desde conocimientos propios de la diversidad de los pueblos étnicos del país.



Para el desarrollo de las políticas, planes, programas y proyectos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con los siguientes procedimientos:

- ✓ Reubicación física del personal
- ✓ Presentación queja por acoso laboral
- ✓ Realización exámenes médicos
- ✓ Inspección puestos de trabajo
- ✓ Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles
- ✓ Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y trabajadoras
- ✓ Evaluación antes de actividades deportivas
- ✓ Reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo
- ✓ Realización de simulacros
- ✓ Identificación, actualización, evaluación y cumplimientos de requisitos legales y ambientales
- ✓ Revisión por la Dirección del SGSS
- ✓ Gestión del Cambio

## ESTRATEGIAS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO -JEP-

A partir de la Dimensión humana y cultura institucional, establecida en el Acuerdo AOG No. 005 de 8 de marzo de 2022 “Por el cual se adopta el Modelo de Gestión”, así como de los procesos y procedimientos documentados, se definen unos criterios orientadores, a partir de los cuales se desarrollarán los objetivos, estrategias y acciones para la gestión del talento humano en la JEP:

### CRITERIOS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A PARTIR DE LA INCORPORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- Las competencias laborales y comportamentales como base del desarrollo y permanencia de todas personas vinculadas a la JEP.
- La búsqueda del mejoramiento continuo para la obtención de resultados innovadores.
- El compromiso institucional de todas las personas vinculadas a la entidad, para la generación de identidad con la JEP y las metas de ésta.
- Adaptación al cambio, como eje transformador para todas las personas vinculadas a la JEP para la atención de nuevos retos.
- Uso de tecnologías para las nuevas modalidades de trabajo.

| ELEMENTO<br>DIMENSIÓN<br>MODELO DE<br>GESTIÓN | OBJETIVO                                                                                                                       | ESTRATEGIA  | ACCIONES                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión de lo Humano                          | Promover la comprensión, necesidad y apropiación de los principios de igualdad y no discriminación en la cotidianidad laboral. | Cultura JEP | Promover espacios de sensibilización y apropiación de los principios de igualdad y no discriminación.<br><br>Visibilizar al interior de la JEP, el compromiso de la Subdirección de Talento |

| ELEMENTO<br>DIMENSIÓN<br>MODELO DE<br>GESTIÓN | OBJETIVO                                                                                                                                         | ESTRATEGIA                        | ACCIONES                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                               |                                                                                                                                                  |                                   | Humano con la incorporación de los principios de igualdad y no discriminación.                                                                                                                                                                                                                  |
| Gestión de lo Humano                          | Posicionar la gestión del talento humano como un proceso que promueve el desarrollo integral de todas las personas vinculadas a la Jurisdicción. | Talento Humano un proceso visible | <p>Optimizar el procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Presentar un plan de comunicaciones articulado con la Subdirección de Comunicaciones, para la difusión de los procesos, procedimientos y actividades desarrolladas por la Subdirección de Talento Humano.</p>          |
| Gestión de lo Humano                          | Promover ambientes armoniosos que permitan el bienestar físico, mental y social de todas las personas vinculadas a la Jurisdicción.              | Cultura JEP                       | <p>Desarrollar actividades que promuevan la creatividad, identidad y participación de todas las personas vinculadas a la JEP en cumplimiento de su rol.</p> <p>Establecer acciones de reconocimiento en el plan de incentivos “no pecuniarios” para los (as) servidores (as) públicos (as).</p> |

| ELEMENTO<br>DIMENSIÓN<br>MODELO DE<br>GESTIÓN | OBJETIVO                                                                    | ESTRATEGIA  | ACCIONES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                               |                                                                             |             | <p>Implementar actividades que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida los (as) servidores (as) públicos (as) y su grupo familiar, en el marco del plan de bienestar.</p> <p>Hacer seguimiento a los espacios de cuidado infantil y de lactancia.</p>                                                                                                      |
| Gestión de lo Humano                          | Materializar la política de salud mental y cuidado emocional.               | Cultura JEP | <p>Gestionar la Política de Salud Mental y Cuidado Emocional ante el Órgano de Gobierno.</p> <p>Implementar las acciones de la Política de Salud Mental y Cuidado Emocional.</p> <p>Facilitar el acercamiento a otras formas propias del cuidado de la salud, del cuidado del cuerpo y a procesos identitarios, culturales y territoriales de las comunidades.</p> |
| Cultura y liderazgo                           | Fortalecer el clima organizacional, en donde el respeto por la diferencia y | Cultura JEP | Generar condiciones de trabajo que permitan a todas las personas vinculadas a la JEP                                                                                                                                                                                                                                                                               |

| ELEMENTO<br>DIMENSIÓN<br>MODELO DE<br>GESTIÓN | OBJETIVO                                                                                                                                               | ESTRATEGIA                 | ACCIONES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                               | diversidad sean una prioridad.                                                                                                                         |                            | equilibrar sus vidas laborales y personales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Cultura y liderazgo                           | Desarrollar valores organizacionales, compromisos institucionales, sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad y sus propósitos misionales. | Cultura JEP                | Realizar campañas que permitan a todas las personas vinculadas a la entidad comprender cómo su gestión, contribuye al cumplimiento de los objetivos de la JEP.                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Gestión del Conocimiento e innovación         | Fomentar equipos de trabajo altamente comprometidos con su trabajo, los objetivos y metas institucionales.                                             | Desarrollo de competencias | <p>Capacitar en los temas propios de la dependencia, a través de la Subdirección de Fortalecimiento Institucional, para que desarrollen, compartan y utilicen los saberes, con un enfoque multidisciplinario, orientado al logro de los objetivos y misionalidad de la JEP.</p> <p>Definir las competencias específicas para los diferentes cargos de la planta de personal, de acuerdo con los niveles organizacionales y ocupacionales.</p> |

| ELEMENTO<br>DIMENSIÓN<br>MODELO DE<br>GESTIÓN | OBJETIVO                                                                                                                    | ESTRATEGIA       | ACCIONES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                               |                                                                                                                             |                  | <p>Diseñar el rol de cada uno (a) de los (as) servidores (as) en el esquema de trabajo JEP.</p> <p>Adelantar procesos de fortalecimiento de capacidades y de fomento de mejores prácticas (conocimientos, habilidades o actitudes esenciales), intercambio de aprendizajes; sistematización de aprendizajes, buenas prácticas y lecciones aprendidas, en articulación con la Subdirección de Fortalecimiento Institucional.</p> <p>Desarrollar un programa de vinculación de estudiantes.</p> |
| Gestión del conocimiento e innovación         | Implementar estrategias para acompañar el fortalecimiento de capacidades y competencias laborales que se requieren para ser | Servidor (a) 4.0 | Implementar estrategias para acompañar a los (as) servidores (as) hacia el fortalecimiento de capacidades y competencias laborales que se requieren para ser servidores (as) 4.0.                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| ELEMENTO<br>DIMENSIÓN<br>MODELO DE<br>GESTIÓN | OBJETIVO                       | ESTRATEGIA | ACCIONES                                                            |
|-----------------------------------------------|--------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------|
|                                               | servidores(as)<br>públicos 4.0 |            | Adelantar la gestión y<br>seguimiento de los<br>modelos de trabajo. |

## IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Para la implementación y cumplimiento de las acciones dispuestas, la Subdirección de Talento Humano difundirá los objetivos y las estrategias definidos.

La aplicación y resultados de las actividades desarrolladas por cada una de las áreas o grupos de trabajo responsables deberán documentarse, con el fin de ser evaluadas y determinar el impacto en su ejecución, por parte de la Subdirección de Talento Humano.

Es deber de todas las personas de las áreas involucradas, atender la ejecución de las acciones adoptadas a través del presente instrumento.

## PROPUESTA PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

De acuerdo con las responsabilidades previstas de los diferentes actores, a continuación, se relacionan las actividades a desarrollar en el proceso de implementación de las estrategias de talento humano:

| ACTIVIDADES IMPLEMENTACIÓN                                                            | RESPONSABLE                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Difundir los objetivos y las estrategias de talento humano.                           | Subdirección de Talento Humano |
| Formular los planes de trabajo para cada una de las estrategias y acciones definidas. | Líder de proceso               |

| ACTIVIDADES IMPLEMENTACIÓN                                                                                                                                                           | RESPONSABLE                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Documentar y consolidar los resultados del desarrollo de las actividades propuestas por cada líder de proceso.                                                                       | Líder de proceso                                                               |
| Evaluar el cumplimiento de las actividades programadas.                                                                                                                              | Subdirector de Talento Humano                                                  |
| Implementar acciones de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos.                                                                                                              | Subdirector de Talento Humano y líder de proceso                               |
| Identificar las buenas prácticas y los aprendizajes alcanzados, teniendo en cuenta la transversalidad de los principios de igualdad y no discriminación en cada uno de los procesos. | Subdirector de Talento Humano y Jefe de Departamento de Enfoques Diferenciales |

## METAS: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las metas para el cumplimiento de los objetivos y estrategias serán establecidas de manera participativa entre los diferentes actores y deberán articularse con los planes establecidos en cada procedimiento de la Subdirección de Talento Humano.

Los objetivos y estrategias las evaluarán anualmente las áreas involucradas, en el mes de enero de la siguiente vigencia, de acuerdo con lo establecido en los planes de trabajo, con el propósito de revisar los resultados de la gestión, el nivel de cumplimiento y el avance en la implementación. Así mismo se realizarán las actualizaciones a que haya lugar.

Una vez los grupos de trabajo correspondientes detallen sus planes de trabajo, la Subdirección de Talento Humano establecerá los indicadores y acciones, para hacer seguimiento y control participativo a la misma, redactará los ajustes periódicos para incorporar las variaciones en el contexto y los resultados de los ejercicios anuales de evaluación.