REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DEL TRABAJO ·
SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

JURECAHUILA

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL HUILA
NIT 813.008.428-4

PLATAFORMA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

Instrumento de Planeación y Gestión Institucional

2026 — 2029

APROBADO MEDIANTE:
Acta No. 070620250005
Reunión Plenaria Administrativa
MAYO 2026

BASE NORMATIVA PRINCIPAL:
Decreto 1072 de 2015 — Título 5
Resolución 2050 de 2022 — MinTrabajo
Resolución 2051 de 2022 — SOGCS-SGRL

Neiva, Huila · Colombia · 2026

ÍNDICE

I. Presentación Institucional 3
II. Misión Institucional 4
III. Visión Estratégica 2029 5
IV. Política de Calidad 6
V. Valores Corporativos y Principios Rectores 7
VI. Grupos de Valor e Interés 9
VII. Análisis PESTEL 2026-2029 10
VIII. Análisis DOFA 12
IX. Líneas Estratégicas 2026-2029 13
X. Objetivos Estratégicos 2026-2029 15
XI. Plan de Acción — Cuatrienio 2026-2029 16
XII. Cadena de Valor Institucional 17
XIII. Mapa de Procesos 18
XIV. Indicadores Estratégicos Clave 19
XV. Política de Transformación Digital 20
XVI. Matriz de Riesgos Estratégicos 21
XVII. Código de Ética y Buen Gobierno 22
XVIII. Política de Atención al Ciudadano e Inclusión 23
XIX. Alineación con el Modelo MIPG 24
XX. Marco Normativo Integral 25
XXI. Vigencia, Revisión y Aprobación 27

I. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila —JURECAHUILA— es un organismo del Sistema de Seguridad Social Integral del orden nacional, de creación legal, adscrita al Ministerio del Trabajo con personería jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujeta a revisoría fiscal y con autonomía técnica y científica. Su razón de ser es la emisión de dictámenes técnico-científicos sobre la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional, su origen y fecha de estructuración.

En el marco del ordenamiento jurídico colombiano, la JURECAHUILA da cumplimiento al Título 5 del Decreto 1072 de 2015, a la Resolución 2050 de 2022, a la Resolución 2051 de 2022 y a las demás normas que regulan el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y el Sistema de Seguridad Social Integral (SGSS). Sus dictámenes constituyen la base técnica para el reconocimiento de pensiones de invalidez, indemnizaciones laborales y demás prestaciones económicas del SGSS.

La presente Plataforma Estratégica Institucional 2026-2029 es el instrumento rector que orienta la toma de decisiones, la asignación de recursos y la gestión del desempeño de la JURECAHUILA durante el cuatrienio. Fue construida con base en el diagnóstico institucional, el análisis del entorno normativo y social colombiano, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG—, el concepto del Ministerio del Trabajo de diciembre de 2025 (Radicado 08SE2025310300000071536) y los aprendizajes acumulados en los períodos anteriores.

II. MISIÓN INSTITUCIONAL

RAZÓN DE SER DE LA JURECAHUILA

MISIÓN

La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila —JURECAHUILA— es un organismo del Sistema de la Seguridad Social Integral del Orden Nacional, de creación legal, adscrita al Ministerio del Trabajo con personería jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujeta a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica que tiene como fin la emisión de dictámenes dentro de los parámetros establecidos en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 2050 de 2022 y demás normas que las modifiquen, deroguen o complementen. Nos comprometemos a realizar calificaciones imparciales y rigurosas, basadas en criterios técnicos y científicos, para ofrecer un servicio transparente, oportuno y justo que promueva la equidad y la justicia social en el acceso a los beneficios de la Seguridad Social Integral.

Funciones Misionales

Las funciones esenciales de la JURECAHUILA, establecidas en el artículo 2.2.5.1.6 del Decreto 1072 de 2015, son:

- **Calificación —** Pérdida de la capacidad laboral u ocupacional:

  determinación técnica y científica del porcentaje de PCL, conforme al Manual Único de Calificación (Decreto 1507 de 2014).

- **Determinación del origen —** Carácter común, laboral u ocupacional, con fundamento técnico y científico documentado.
- **Fecha de estructuración —** Identificación de la fecha en que se consolidó la pérdida, determinante para el reconocimiento de prestaciones.
- **Revisión de la PCL —** Revisión periódica del grado de PCL cuando hayan variado las condiciones de salud del evaluado (art. 2.2.5.1.53, D.1072/2015).
- **Peritajes judiciales —** Actuación como perito a solicitud de autoridades judiciales, conforme al Código General del Proceso.

III. VISIÓN ESTRATÉGICA 2029

PROPÓSITO DE LARGO PLAZO

VISIÓN 2029

Al cierre del año 2029, JURECAHUILA será reconocida formalmente por el Ministerio del Trabajo como la Junta Regional de Calificación de Invalidez modelo del país, con un proceso de calificación 100% digitalizado e interoperable con las plataformas del MinTrabajo, cero sanciones por incumplimiento de estándares mínimos, un índice de satisfacción del usuario igual o superior al 90%, y un talento humano certificado y actualizado que garantice la excelencia técnica, la justicia social y la plena inclusión de las personas en situación de discapacidad del Huila.

Metas Verificables de la Visión al 31 de diciembre de 2029

N°	Componente	Meta Verificable 2029	Indicador de Verificación
1	Reconocimiento nacional por el MinTrabajo	Reconocimiento formal emitido por el Ministerio	Acto administrativo MinTrabajo
2	Digitalización plena del proceso	100% expedientes en formato digital	% exp. digitales / total activos
3	Cumplimiento normativo	0 sanciones en el cuatrienio	N° sanciones recibidas
4	Satisfacción del usuario	Índice de satisfacción ≥ 90%	Encuesta semestral de satisfacción
5	Talento humano certificado	100% integrantes con certificación vigente	% certificados / total integrantes
6	Interoperabilidad con el MinTrabajo	Sistema integrado y certificado	Certificación formal del MinTrabajo

IV. POLÍTICA DE CALIDAD

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE CALIDAD — SOGCS-SGRL · RESOLUCIÓN 2051 DE 2022

POLÍTICA DE CALIDAD

JURECAHUILA se compromete a prestar el servicio de calificación con los más altos estándares de calidad, objetividad, imparcialidad y celeridad, garantizando que cada dictamen se fundamenta en criterios técnicos y científicos rigurosos, en plena observancia de la Resolución 2051 de 2022 y del Manual de Procedimiento adoptado por la Resolución 2050 de 2022. La Junta asegura la mejora continua mediante el ciclo PHVA, indicadores verificables, auditorías internas y planes de mejoramiento documentados.

Compromisos de la Política de Calidad

- Objetividad técnica en cada dictamen, con valoración clínica directa y aplicación del Manual Único de Calificación (Decreto 1507 de 2014).
- Mejora continua mediante el ciclo PHVA: planear, hacer, verificar y actuar sobre los indicadores de calidad.
- Autoevaluación anual obligatoria de los Estándares Mínimos (Resolución 2051 de 2022) con plan de mejoramiento remitido al MinTrabajo.
- Auditorías internas de calidad con periodicidad mínima trimestral, con informe presentado a los integrantes de la Junta.
- Publicación semestral de los indicadores de calidad en los canales institucionales disponibles.
- Capacitación permanente: mínimo 50 horas anuales por integrante al cierre de 2029.
- Meta de cero (0) sanciones administrativas o disciplinarias durante el cuatrienio 2026-2029.

V. VALORES CORPORATIVOS Y PRINCIPIOS RECTORES

5.1 Valores Corporativos

Valor	Definición Operativa para la JURECAHUILA
Integridad	Actuar con honestidad y ética en todas las actividades, manteniendo altos estándares personales y profesionales en cada dictamen.
Respeto	Tratar a todas las personas con dignidad, reconociendo la diversidad y los derechos de cada individuo, en especial de las personas con discapacidad.
Excelencia	Buscar la máxima calidad en cada dictamen y actuación, con precisión técnica, científica y profesionalismo.
Compromiso	Dedicación a la misión y objetivos de la Junta, con responsabilidad frente a los usuarios y la comunidad del Huila.
Trabajo en equipo	Ambiente colaborativo de comunicación efectiva y apoyo mutuo entre todos los integrantes de la Junta.

Valor	Definición Operativa para la JURECAHUILA
Innovación	Adopción de nuevas tecnologías y prácticas para optimizar continuamente el proceso de calificación.
Empatía	Comprensión de las necesidades y situaciones de los usuarios, con trato cálido y humano en todo momento.
Responsabilidad	Asunción de las consecuencias de las decisiones tomadas y cumplimiento de los compromisos adquiridos frente al Sistema.
Confianza	Transparencia y profesionalismo que generan credibilidad ante los usuarios, el MinTrabajo y la sociedad colombiana.

5.2 Principios Rectores

Los principios rectores de la JURECAHUILA están consagrados en la Constitución Política y el artículo 2.2.5.1.6 del Decreto 1072 de 2015:

- Legalidad: todas las decisiones se fundamentan en la Constitución, la ley y los reglamentos vigentes, incluyendo los principios de buena fe, debido proceso, igualdad, moralidad, eficiencia, celeridad, imparcialidad y publicidad.
- Imparcialidad: garantía de evaluación objetiva de las condiciones de invalidez, sin favoritismo, discriminación ni conflicto de interés.
- Objetividad: calificaciones basadas exclusivamente en criterios técnicos y científicos, sin influencias externas ni consideraciones subjetivas.
- Transparencia: procesos accesibles con información clara a los usuarios sobre procedimientos y criterios utilizados.
- Equidad: acceso igualitario a los servicios de calificación, sin distinción de condición social, económica, de género o étnica.
- Dignidad humana: respeto pleno a los derechos de los usuarios, con trato digno y considerado en todas las etapas del proceso.
- Confidencialidad: protección de la información médica y personal, conforme a la Ley 1581 de 2012 (habeas data).
- Eficiencia: optimización de recursos y tiempos para ofrecer un servicio oportuno y de calidad (meta: dictamen ≤ 45 días al cierre de 2029).
- Debido proceso: cumplimiento estricto de los plazos, etapas y garantías procesales del Decreto 1072 de 2015.
- Accesibilidad e inclusión: atención diferencial y garantía de acceso pleno para personas con discapacidad (Ley 1618 de 2013).

VI. GRUPOS DE VALOR E INTERÉS

ORIENTACIÓN AL CIUDADANO — MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

Grupo de Valor / Interés	Tipo	Necesidades y Expectativas Principales
Personas en situación de discapacidad	Valor principal	Dictamen oportuno, imparcial, técnico y que garantice el acceso justo a las prestaciones del SGSS.
Entidades Promotoras de Salud — EPS	Valor	Calificaciones oportunas para definir coberturas, recobros e incapacidades de sus afiliados.
Administradoras de Riesgos Laborales — ARL	Valor	Dictámenes precisos para determinar el origen laboral y las prestaciones económicas del SGRL.
Fondos de Pensiones y Colpensiones	Valor	Calificaciones técnicas que soporten el reconocimiento o negación de pensiones de invalidez.
Empleadores	Interés	Dictámenes claros sobre el estado de salud laboral de sus trabajadores y la posibilidad de retorno.
Ministerio del Trabajo	Regulador	Cumplimiento de estándares, reportes oportunos y posicionamiento de JURECAHUILA como junta modelo nacional.
Junta Nacional de Calificación	Interés	Unificación de criterios y reducción de recursos de apelación provenientes del Huila.
Autoridades Judiciales	Interés	Peritajes técnicos rigurosos conforme al Código General del Proceso.
Comunidad y sociedad huilense	Interés difuso	Justicia social, inclusión de personas con discapacidad y fortalecimiento del Estado Social de Derecho.

VII. ANÁLISIS PESTEL 2026-2029

FACTORES DEL MACROENTORNO COLOMBIANO QUE INCIDEN EN LA JURECAHUILA

El análisis PESTEL identifica los factores del macroentorno que generan oportunidades o amenazas para la JURECAHUILA durante el período 2026-2029:

Factor	Variable	Descripción e Impacto para la JURECAHUILA
POLÍTICO	Digitalización del Estado	Ley 2294 de 2023 (PND 2022-2026): obliga a digitalizar procesos y garantizar interoperabilidad con plataformas del MinTrabajo. Oportunidad estratégica para la JURECAHUILA.
POLÍTICO	Mayor control MinTrabajo	Resolución 2051/2022 y Decreto 2642/2022 fortalecen la facultad sancionatoria del MinTrabajo. Riesgo si no se cumplen los estándares mínimos SOGCS.
ECONÓMICO	Variación del SMLMV	Incide en honorarios de integrantes, gastos de administración y monto de las sanciones (hasta 100 SMLMV). Requiere planeación financiera ajustada.

Factor	Variable	Descripción e Impacto para la JURECAHUILA
ECONÓMICO	Crecimiento sector formal	Aumento de trabajadores formales en el Huila incrementa la demanda de calificaciones. Riesgo de represamiento sin plan de descongestión.
SOCIAL	Envejecimiento laboral	Incremento de enfermedades crónicas y degenerativas que generan PCL. Mayor demanda de calificaciones complejas.
SOCIAL	Auge de salud mental	Ley 1616/2013 y Resolución 2764/2022: el estrés laboral, burnout y trastornos depresivos representan una proporción creciente de los casos de calificación.
SOCIAL	Mayor conciencia de derechos	Los usuarios exigen calidad, oportunidad e imparcialidad. Presión sobre los indicadores de satisfacción y reducción de quejas.
TECNOLÓGICO	Expediente digital	El Min Trabajo avanza hacia la integración de sistemas. Exige inversión en TI e interoperabilidad certificada al 2029.
TECNOLÓGICO	Ciberseguridad	Gestión de datos médicos sensibles expone a la Junta a riesgos de vulneración. Requiere política robusta de protección de datos.
ECOLÓGICO	Eventos climáticos	Fenómenos naturales en el Huila pueden afectar la operatividad de la sede. Justifica el Plan de Continuidad del Servicio.
LEGAL	Reforma Decreto 1072/2015	Posibles cambios a los procedimientos y plazos de calificación. Monitoreo normativo permanente y consultas preventivas al Min Trabajo.
LEGAL	Actualización Manual Único	El Decreto 1507/2014 puede ser reformado. Capacitación continua y actualización de criterios con la Junta Nacional.

VIII. ANÁLISIS DOFA

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL ACTUALIZADO — 2026

FORTALEZAS (Internas — Positivas)	OPORTUNIDADES (Externas — Positivas)
Autonomía técnica y científica reconocida legalmente (D.1072/2015).	Digitalización obligatoria del Estado colombiano (Ley 2294 de 2023).
Equipo interdisciplinario con experiencia y trayectoria consolidada.	Crecimiento sostenido de la demanda de calificaciones en el Huila.
Reglamento Interno actualizado (Acta 070620240007, junio 2024).	Posicionamiento como Junta modelo nacional ante el MinTrabajo.
Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad (SOGCS) implementado.	Alianzas estratégicas con EPS, ARL, AFP y fondos de pensiones.
Sede con plena accesibilidad para personas con discapacidad.	Nuevas herramientas tecnológicas accesibles para la digitalización.
Plataforma Estratégica 2026-2029 formulada y aprobada.	Concepto del MinTrabajo de dic. 2025 que clarifica las competencias.

DEBILIDADES (Internas — Negativas)	AMENAZAS (Externas — Negativas)
Dependencia de honorarios para financiar inversión en tecnología.	Cambios normativos frecuentes: reforma laboral y SGRL en curso.
Rotación de integrantes: riesgo operativo en la continuidad del servicio.	Riesgo de represamiento por incremento acelerado de la demanda.
Canales digitales y portal del usuario en etapa de desarrollo.	Sanciones hasta 100 SMLMV por incumplimiento de Res. 2051/2022.
Sistemas de información sin plena interoperabilidad con el Min Trabajo.	Riesgos de ciberseguridad en la transición al expediente digital.
Línea base de indicadores incompleta para el inicio del cuatrienio.	Presiones externas sobre la imparcialidad de los dictámenes.
Ausencia de Plan de Continuidad del Servicio documentado y probado.	Fenómenos climáticos que puedan afectar la operatividad de la sede.

IX. LÍNEAS ESTRATÉGICAS 2026-2029

CUATRO EJES DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL CON METAS DE CIERRE VERIFICABLES

Las líneas estratégicas articulan los objetivos, metas y proyectos de la JURECAHUILA durante el cuatrienio 2026-2029. Cada línea tiene una meta de cierre verificable al 31 de diciembre de 2029:

L1 — Calidad y Excelencia en el Servicio

Objetivo: Garantizar que todos los procesos de calificación cumplen los más altos estándares técnicos, científicos y jurídicos, en plena observancia de la Resolución 2051 de 2022.

Meta de cierre 2029: 100% de Estándares Mínimos Res. 2051/2022 cumplidos · Satisfacción del usuario ≥ 90% · 0 sanciones en el cuatrienio.

- Calidad técnica en cada dictamen: valoración clínica directa + Manual Único de Calificación.
- Autoevaluación anual de Estándares Mínimos con plan de mejoramiento documentado.
- Auditorías internas de calidad trimestrales con informe presentado en reunión plenaria.
- Medición semestral del índice de satisfacción del usuario con publicación de resultados.
- Reducción progresiva del tiempo de dictamen: ≤ 55 d (2026) → ≤ 52 d (2027) → ≤ 48 d (2028) → ≤ 45 d (2029).

L2 — Eficiencia Operacional y Transformación Digital

Objetivo: Digitalizar el proceso de calificación, eliminar represamientos estructurales y alcanzar la plena interoperabilidad con el MinTrabajo al cierre de 2029.

Meta de cierre 2029: 100% expedientes digitales · Dictamen promedio ≤ 45 días · Interoperabilidad con MinTrabajo certificada.

- Expediente electrónico: 40% (2026) → 60% (2027) → 80% (2028) → 100% (2029).
- Integración con plataformas Min Trabajo: diagnóstico (2026) → piloto (2027) → implementación (2028) → certificación (2029).
- Portal del usuario para radicación, consulta del estado y descarga de dictámenes: lanzamiento en 2027.
- Plan de descongestión activo, monitoreado mensualmente para garantizar los plazos del Decreto 1072 de 2015.

L3 — Talento Humano, Ética y Buen Gobierno

Objetivo: Fortalecer las capacidades técnicas y éticas de los integrantes, aplicar plenamente el Código de Ética y garantizar la transparencia y la imparcialidad en todas las actuaciones.

Meta de cierre 2029: 100% integrantes certificados · 0 fallos disciplinarios en el cuatrienio · Programa de bienestar al 100%.

- Plan de capacitación con mínimo 50 horas anuales por integrante al cierre de 2029.
- Certificación del 100% de los integrantes en competencias del proceso de calificación.
- Código de Ética y Buen Gobierno: declaraciones de impedimento y política anticorrupción activas.
- Programa de bienestar del talento humano implementado al 100% al cierre de 2029.

L4 — Sostenibilidad, Tecnología e Inclusión

Objetivo: Gestionar eficientemente los recursos, garantizar la ciberseguridad y asegurar la plena accesibilidad e inclusión diferencial para todos los usuarios de la JURECAHUILA.

Meta de cierre 2029: Sostenibilidad financiera · Disponibilidad de sistemas ≥ 99% · Protocolo diferencial 100% · 0 incidentes críticos de seguridad.

- Ejecución presupuestal igual o superior al 95% anual.
- Política de Seguridad de la Información activa: backups diarios, control de accesos y plan de incidentes.
- Protocolo de atención diferencial 100% implementado: personas con discapacidad, adultos mayores y población vulnerable.
- Plan de Continuidad del Servicio formulado (2026), aprobado (2027), probado (2028) y vigente (2029).

X. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2026-2029

15 OBJETIVOS CON INDICADORES, LÍNEA BASE Y META DE CIERRE

N°	Objetivo Estratégico	L	Indicador	L. Base 2026	Meta 2029
01	Garantizar la calidad técnica en los dictámenes	**L1**	% dictámenes ≥ criterios técnicos	88%	≥ 97%
02	Optimizar los tiempos de emisión del dictamen	**L2**	Días hábiles promedio dictamen	60 d	≤ 45 d
03	Garantizar la transparencia e imparcialidad	**L3**	N° sanciones discipl./admin.	0	0 (cuatri.)
04	Mejorar la satisfacción del usuario	**L1**	Índice satisfacción semestral	78%	≥ 90%
05	Fortalecer las competencias del talento humano	**L3**	Horas capacit./integ./año	20 h	≥ 50 h/a
06	Fortalecer la comunicación institucional	**L4**	N° canales de comunicación activos	2	≥ 5
07	Promover la coordinación interinstitucional	**L1**	N° alianzas formalizadas/año	1	≥ 4/año
08	Garantizar la sostenibilidad financiera	**L4**	% ejecución presupuestal	82%	≥ 95%
09	Promover el bienestar del talento humano	**L3**	% programa bienestar implement.	40%	100%
10	Preservar la seguridad de la información	**L4**	N° incidentes seg. críticos	ND	0
11	Disponer de infraestructura TI confiable	**L4**	% disponibilidad sistemas	ND	≥ 99%
12	Fortalecer la mejora continua — Res.2051/22	**L1**	% estándares mínimos cumplidos	60%	100%
13 ★	Liderar la transformación digital del proceso	**L2**	% expedientes en formato digital	0%	100%
14 ★	Garantizar accesibilidad e inclusión diferencial	**L4**	% protocolo diferencial implement.	30%	100%
15 ★	Asegurar la continuidad del servicio	**L4**	Plan formulado, aprobado y probado	No existe	Vigente

★ Objetivos nuevos incorporados para el período 2026-2029, derivados del análisis PESTEL y del diagnóstico institucional.

XI. PLAN DE ACCIÓN — CUATRIENIO 2026-2029

METAS ANUALES POR LÍNEA ESTRATÉGICA

Indicador / Objetivo	Resp.	2026	2027	2028	Meta 2029 ★
— LÍNEA 1: CALIDAD Y EXCELENCIA —					
Calidad técnica dictámenes	Dir. Adm.	92%	94%	96%	≥ 97%
Satisfacción del usuario	Dir. Adm.	83%	86%	88%	≥ 90%
Autoevaluación Res.2051/22	Dir. Adm.	85%	90%	95%	100%
Sanciones en el período	Todos	0	0	0	0
— LÍNEA 2: EFICIENCIA Y DIGITAL —					
Tiempo promedio dictamen	Dir. Adm.	≤ 55 d	≤ 52 d	≤ 48 d	≤ 45 d
Expedientes digitales	Dir. + TI	40%	60%	80%	100%
Interoperabilidad MinTrabajo	Dir. + TI	Diagnóst.	Piloto	Implement.	Certificada
Portal del usuario activo	Dir. + TI	Diseño	Lanzam.	Optimiz.	Consolid.
— LÍNEA 3: TALENTO HUMANO —					
Horas capacit./integ./año	Dir. Adm.	35 h	40 h	45 h	≥ 50 h
Integrantes certificados	Dir. Adm.	70%	80%	90%	100%
Fallos disciplinarios	Todos	0	0	0	0
Programa de bienestar	Dir. Adm.	60%	75%	90%	100%
— LÍNEA 4: SOSTENIBILIDAD —					
Ejecución presupuestal	Dir. Adm.	88%	90%	93%	≥ 95%
Protocolo diferencial	Dir. Adm.	60%	75%	90%	100%
Plan de continuidad	Dir. Adm.	Formulac.	Aprobac.	Prueba piloto	Vigente

XII. CADENA DE VALOR INSTITUCIONAL

DEL INSUMO AL IMPACTO SOCIAL — GENERACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Eslabón	Elementos Principales
1. INSUMOS	Solicitudes de calificación · Expedientes médico-laborales · Normativa vigente · Integrantes calificados · Recursos financieros y tecnológicos
2. PROCESOS	Recepción y radicación · Reparto · Citación y valoración (presencial/virtual) · Sustentación y ponencia · Audiencia privada · Dictamen · Notificación

Eslabón	Elementos Principales
3. PRODUCTOS	Dictámenes de PCL · Determinación de origen · Fecha de estructuración · Peritajes judiciales · Informes al MinTrabajo
4. RESULTADOS	Acceso a prestaciones del SGSS · Pensiones de invalidez · Indemnizaciones laborales · Seguridad jurídica · Reducción de litigiosidad
5. IMPACTO SOCIAL	Justicia social y equidad · Estado Social de Derecho · Confianza ciudadana · Inclusión plena de personas con discapacidad · Junta modelo nacional

XIII. MAPA DE PROCESOS

Nivel Estratégico — Orientan, planean y evalúan

- Planeación y Dirección Institucional: formulación y seguimiento de la Plataforma Estratégica 2026-2029.
- Gestión de Calidad y Mejora Continua: autoevaluación SOGCS, auditorías internas y planes de mejoramiento.
- Buen Gobierno y Control Interno: transparencia, anticorrupción y evaluación independiente.

Nivel Misional — Constituyen la razón de ser

- Recepción, radicación y verificación de requisitos documentales de las solicitudes de calificación.
- Reparto equitativo de expedientes entre los integrantes de la Junta.
- Citación y valoración médica (presencial, virtual o excepcionalmente por expediente, según protocolo legal).
- Sustentación, ponencia y audiencia privada para la emisión del dictamen.
- Emisión, consecutivo y notificación del dictamen a las partes interesadas.
- Tramitación de recursos de reposición y apelación ante la Junta Nacional.
- Actuación como perito judicial a solicitud de autoridades, conforme al CGP.

Nivel de Apoyo — Proveen condiciones y recursos

- Gestión del Talento Humano: vinculación, capacitación, bienestar y evaluación del desempeño.
- Gestión Financiera y Contable: presupuesto, honorarios, gastos de administración y revisoría fiscal.
- Gestión Documental y Archivo: expediente físico y digital, conforme a la Ley 594 de 2000.
- Gestión de Tecnología e Información: sistemas, expediente electrónico, interoperabilidad y ciberseguridad.
- Gestión de Comunicaciones e Imagen: atención al ciudadano, PQRS, canales institucionales y portal del usuario.

XIV. INDICADORES ESTRATÉGICOS CLAVE

MÉTRICAS DE ÉXITO — META DE CIERRE 2029

Indicador	Fórmula / Descripción	Periodicidad	Meta 2029
Oportunidad del dictamen	Días hábiles promedio entre radicación y notificación	Mensual	≤ 45 días
Satisfacción del usuario	% usuarios que califican el servicio como satisfactorio o muy satisfactorio	Semestral	≥ 90%
Estándares Mínimos SOGCS	% estándares cumplidos en autoevaluación anual (Res.2051/2022)	Anual	100%
Expedientes digitalizados	% expedientes activos en formato digital sobre el total	Trimestral	100%
Capacitación integrantes	Horas promedio de capacitación por integrante en el año	Anual	≥ 50 h
Ejecución presupuestal	% del presupuesto ejecutado frente al aprobado en el período	Anual	≥ 95%
Sanciones recibidas	N° sanciones administrativas o disciplinarias en el período	Anual	0
Seguridad de la información	N° incidentes de seguridad críticos en el período	Anual	0
Disponibilidad TI	% de tiempo de disponibilidad de los sistemas de información	Mensual	≥ 99%
Protocolo diferencial	% de implementación del protocolo de atención diferencial	Anual	100%

XV. POLÍTICA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

EJE L2 — EFICIENCIA OPERACIONAL Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

POLÍTICA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

JURECAHUILA liderará la transformación digital progresiva y segura del proceso de calificación, avanzando hacia el expediente 100% digital, la interoperabilidad certificada con el MinTrabajo y la plena disponibilidad de servicios digitales para los usuarios al 31 de diciembre de 2029. La transformación será gradual, segura y orientada a mejorar la calidad del servicio y la experiencia del ciudadano.

Eje Digital	Descripción	Horizonte	Meta 2029
Expediente Electrónico	Digitalización progresiva del expediente de calificación con firma electrónica y trazabilidad completa	2026-2028	100% digital

Eje Digital	Descripción	Horizonte	Meta 2029
Interoperabilidad	Integración de los sistemas de la Junta con las plataformas del MinTrabajo para intercambio automatizado	2027-2029	Certificada
Portal del Usuario	Canal digital para radicación en línea, consulta del estado del trámite y descarga de dictámenes	2026-2027	Activo y funcional
Seguridad de la Información	Política de ciberseguridad, backups diarios, control de accesos por perfil y plan de respuesta a incidentes	2026 (permanente)	0 incidentes críticos
Privacidad Digital	Tratamiento de datos personales médicos conforme a la Ley 1581 de 2012 — política activa y auditada	2026 (permanente)	Política activa
Capacitación Digital	Formación de todos los integrantes y personal de apoyo en herramientas digitales del proceso	2026-2029	100% del personal

XVI. MATRIZ DE RIESGOS ESTRATÉGICOS

VALORACIÓN Y PLAN DE RESPUESTA INSTITUCIONAL 2026-2029

Riesgo	Descripción y Causa	Prob.	Impacto	Nivel	Respuesta Institucional
R1 Represamiento	Demanda supera la capacidad de atención. Causa: crecimiento del sector formal y rotación de integrantes.	Alta	Muy alto	CRÍTICO	Plan de descongestión semestral · Monitoreo mensual · Activación inmediata de suplentes o ad hoc · Reporte al MinTrabajo.
R2 Estándares SOGCS	Falla en Estándares Mínimos. Causa: insuficiencia en la autoevaluación o implementación de mejoras.	Media	Muy alto	ALTO	Autoevaluación anual obligatoria · Auditorías trimestrales · Plan de mejora con cronograma · Informe al MinTrabajo.
R3 Ciberseguridad	Vulneración de información médica sensible. Causa: transición digital sin medidas robustas de seguridad.	Media	Alto	ALTO	Política de seguridad activa · Backups diarios · Control de accesos · Plan de respuesta a incidentes.
R4 Conflicto interés	Actuación parcializada. Causa: falta de declaración oportuna de impedimentos.	Baja	Muy alto	ALTO	Código de Ética activo · Declaración obligatoria · Registro documentado · Capacitación ética anual.
R5 Cambios normativos	Modificaciones al D.1072/2015. Causa: reforma laboral y	Alta	Medio	MEDIO	Monitoreo normativo permanente · Actualización jurídica anual · Consultas

Riesgo	Descripción y Causa	Prob.	Impacto	Nivel	Respuesta Institucional
	actualización periódica de normas del SGRL.				preventivas al MinTrabajo.
R6 Discontinuidad	Interrupción del servicio. Causa: eventos externos (desastres, fallas TI) sin plan de continuidad.	Baja	Alto	MEDIO	Plan de Continuidad formulado (2026), aprobado (2027), probado (2028) y vigente (2029). Sede alterna identificada.

XVII. CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Deberes Éticos

- Actuar con transparencia, honestidad e integridad en el ejercicio de las funciones de calificación.
- Declarar oportunamente y por escrito cualquier conflicto de interés o impedimento.
- Abstenerse de recibir dádivas, beneficios o retribuciones de los usuarios o entidades del SGSS.
- Mantener la reserva y confidencialidad de la información médica del proceso de calificación.
- Tratar a los usuarios con respeto, dignidad y empatía, en especial a las personas con discapacidad.
- Reportar de inmediato cualquier intento de presión indebida sobre las decisiones técnicas de la Junta.
- Participar activamente en las autoevaluaciones de calidad y en la implementación de los planes de mejora.

Conductas Expresamente Prohibidas

- Emitir dictámenes sin haber realizado la valoración o sin haber agotado el protocolo de citación del Decreto 1072 de 2015.
- Organizar las citas de valoración según la conveniencia personal del integrante, en detrimento de la continuidad del servicio.
- Decidir discrecionalmente calificar por expediente sin haber agotado el protocolo de citación establecido en la norma.
- Influenciar el resultado de un dictamen en beneficio de alguna de las partes o por presión externa.
- Utilizar los recursos de la Junta para fines distintos a los institucionales.

XVIII. POLÍTICA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO E INCLUSIÓN

Compromisos de Atención al Ciudadano

La JURECAHUILA garantiza el derecho de petición, queja y reclamo (PQRS) de todos los usuarios, conforme al artículo 23 de la Constitución Política, la Ley 1437 de 2011 (CPACA) y la Ley 1755 de 2015:

- Recepción de PQRS por todos los canales habilitados: presencial, telefónico, correo electrónico y canal digital.
- Radicación inmediata con número de radicado y acuse de recibo al usuario.
- Respuesta dentro de los términos legales: 15 días hábiles para peticiones de información, 30 días para consultas.
- Trato digno, respetuoso y sin discriminación en toda interacción con el usuario.
- Atención diferencial prioritaria: personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres embarazadas y población vulnerable.
- Medición semestral del índice de satisfacción del usuario, con publicación pública de resultados.

Política de Inclusión y Accesibilidad Diferencial

Conforme a la Ley 1618 de 2013 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009):

- Sede física accesible, sin barreras arquitectónicas, con señalización en formatos accesibles (Braille, pictogramas, audio).
- Disponibilidad de intérpretes de Lengua de Señas Colombiana (LSC) mediante alianza institucional formalizada.
- Material informativo en formatos accesibles: lectura fácil, Braille y audio.
- Flexibilidad en horarios y condiciones de valoración para usuarios con alta dependencia funcional.
- Protocolo diferencial documentado, implementado al 100% al cierre de 2029 (Línea L4).

XIX. ALINEACIÓN CON EL MODELO MIPG

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN — 7 DIMENSIONES

Dimensión MIPG	Articulación con la Plataforma Estratégica 2026-2029
1. Talento Humano	Plan bienestar activo · Mínimo 50 h capacitación/año · Certificación 100% integrantes · Evaluación del desempeño documentada.
2. Direccionamiento Estratégico	Plataforma 2026-2029 aprobada · 4 líneas estratégicas · 15 objetivos · Indicadores con línea base y meta verificable.
3. Gestión con Valores	Código de Ética activo · 9 valores corporativos · 10 principios rectores · Transparencia y política anticorrupción.
4. Evaluación de Resultados	Indicadores SOGCS (Res. 2051/22) · Autoevaluación anual · Plan de mejoramiento documentado · Informe semestral de gestión.
5. Información y Comunicación	Expediente electrónico · 5 canales activos · Portal del usuario · Publicación semestral de indicadores de calidad.

Dimensión MIPG	Articulación con la Plataforma Estratégica 2026-2029
6. Gestión del Conocimiento	Unificación de criterios técnicos con Junta Nacional · Auditorías internas · Informes de gestión para institucionalización del saber.
7. Control Interno	Ciclo PHVA permanente · Autoevaluación Res. 2051/22 · Auditorías trimestrales · Revisoría fiscal activa.

XX. MARCO NORMATIVO INTEGRAL

JERARQUÍA NORMATIVA DE LA JURECAHUILA — 6 NIVELES

Nivel 1 — Constitucional

Constitución Política de Colombia: artículo 23 (derecho de petición), artículo 29 (debido proceso), artículo 48 (seguridad social), artículo 49 (salud), artículo 53 (principios del trabajo) y artículo 209 (principios de la función administrativa).

Nivel 2 — Legal

Norma	Contenido relevante para la JURECAHUILA
Ley 100 de 1993	Sistema de Seguridad Social Integral — base estructural del SGSS colombiano.
Ley 776 de 2002	SGRL: organización, administración y prestaciones económicas por incapacidad e invalidez.
Ley 1562 de 2012	Reforma al SGRL: ampliación de cobertura y fortalecimiento del sistema.
Ley 1616 de 2013	Salud mental: criterios para calificaciones con diagnósticos mentales (burnout, depresión, etc.).
Ley 1618 de 2013	Derechos de personas con discapacidad: accesibilidad, inclusión y protocolo diferencial.
Ley 1437 de 2011 (CPACA)	Procedimiento administrativo: recursos, términos y derechos de los usuarios.
Ley 1581 de 2012	Protección de datos personales: tratamiento de datos médicos sensibles (habeas data).
Ley 1755 de 2015	Derecho fundamental de petición: términos y procedimiento PQRS.
Ley 594 de 2000	Ley General de Archivos: gestión del expediente físico y digital.
Ley 2294 de 2023	Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: digitalización obligatoria del Estado.
Ley 1346 de 2009	Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

Nivel 3 — Reglamentario

Norma	Contenido relevante
Decreto 1072 de 2015 — Título 5	Norma principal: organización, funciones, procedimientos y responsabilidades de las Juntas de Calificación.
Decreto 1507 de 2014	Manual Único de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.
Decreto 2642 de 2022	Modifica el art. 2.2.5.1.44: faculta al MinTrabajo para imponer multas individuales (hasta 2.631,30 UVT/integrante).

Nivel 4 — Resoluciones del Ministerio del Trabajo

Norma	Contenido relevante
Resolución 2050 de 2022	Manual de Procedimiento Administrativo, Operativo, Financiero y Contable de las Juntas. Cumplimiento obligatorio.
Resolución 2051 de 2022 ★	Estándares Mínimos del SOGCS-SGRL para Juntas. Multas hasta 100 SMLMV. Autoevaluación anual obligatoria.
Resolución 2764 de 2022	Criterios para diagnóstico, manejo y calificación de condiciones de salud mental.
Resolución 1061 de 2024	Salas de Descongestión Junta Nacional. Reafirma la obligación de oportunidad de las Juntas Regionales.

Nivel 5 — Conceptos del Ministerio del Trabajo

Radicado / Fecha	Contenido
08SE2025310300000071536 4 de diciembre de 2025	Precisiones vinculantes sobre: (i) potestad de integrantes para definir agendas; (ii) valoración virtual y consentimiento expreso; (iii) calificación por expediente como excepción; (iv) competencia del integrante ad hoc para resolver recurso de reposición; (v) sanciones por incumplimiento del Decreto 1072/2015.

Nivel 6 — Normativa Interna Institucional

- Acta No. 070620240007 (14 de junio de 2024): aprobación del Reglamento Interno de Operaciones vigente.
- Reglamento Interno de Operaciones JURECAHUILA 2026: actualizado con la Plataforma Estratégica y el Concepto Ministerial de dic. 2025.
- Plataforma Estratégica Institucional 2026-2029: aprobada en sesión plenaria administrativa.

XXI. VIGENCIA, REVISIÓN Y APROBACIÓN

La presente Plataforma Estratégica Institucional 2026-2029 rige a partir de su aprobación en sesión plenaria administrativa de la JURECAHUILA y tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029.

Será revisada y actualizada en los siguientes casos: (i) cuando se profiera un nuevo Manual de Procedimiento por parte del MinTrabajo; (ii) cuando cambios normativos sustanciales afecten el proceso

de calificación; (iii) cuando el diagnóstico institucional anual evidencie desviaciones significativas frente a las metas del cuatrienio; (iv) en todo caso, al inicio de cada nueva vigencia estratégica.

JURECAHUILA

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila

NIT 813.008.428-4 · Neiva, Huila · Colombia · Ministerio del Trabajo

Plataforma Estratégica Institucional

Vigencia: 2026 — 2029

"Hacia la excelencia, la justicia social y la plena inclusión en el departamento del Huila"

Ministerio del Trabajo · Sistema de Seguridad Social Integral · República de Colombia