

UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales

BOGOTÁ D.C., ENERO 2024

VERSIÓN 1.0

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
1. Objetivos	4
1.1 Objetivo General	4
1.2 Objetivos Específicos:	4
2. Marco Normativo	5
3. Contexto Estratégico	7
4. Diseño y Formulación de los Ejes del Plan	9
4.1 Eje No.1 Equilibrio Psicosocial	9
4.2 Eje No. 2 Salud Mental	9
4.2 Eje No. 3 Convivencia Social	10
4.4 Eje No. 4 Alianzas Interinstitucionales	10
4.5 Eje No. 5 Transformación Digital	10
5. Plan De Incentivos Y Equipos De Trabajo	11
5.1 Asignación de Incentivos	11
5.2 Incentivos Pecuniarios	11
5.3 Incentivos No Pecuniarios	12
6. Código de Integridad	12
7. Plan de Trabajo	13
7.1 Actividades Del Plan De Bienestar E Incentivos 2023	13
7.2 Indicadores de impacto de los programas de bienestar	14
7.3 Indicadores de impacto de los planes de incentivos	15
8. Plan De Bienestar E Incentivos	16
8.1 Seguimiento	17

INTRODUCCIÓN

En la estructura del Ministerio de Justicia y del Derecho se encuentra adscrita La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios entidad creada mediante Decreto 4150 de 3 de noviembre 2011, la USPEC se encarga de la gestión y operación para el suministro de bienes y la prestación de los servicios para la población Privada de la Libertad a cargo del INPEC.

De acuerdo con lo consagrado en el Decreto Ley 1567 de 1998, “el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” está considerado como el conjunto de políticas, planes y recursos organizados con el propósito de generar en los empleados del Estado capacidad de aprendizaje y la eficacia en la administración.

A su vez el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública “el señala que los Jefes de cada entidad adoptarán cada año el Plan de Incentivos Institucionales de igual manera la obligatoriedad de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar

El programa de Bienestar e Incentivos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC cuyo objetivo para la vigencia 2023, busca crear espacios que mejoren la calidad de vida y el desarrollo integral de los empleados públicos y de su núcleo familiar, teniendo como referentes el fortalecer las actividades deportivas, capacitación, aprendizaje y la preparación en la etapa de jubilación.

La Dirección Administrativa y Financiera- Subdirección Administrativa- Grupo de Gestión del Talento Humano, son los responsables de la implementación del Plan de Bienestar y e Incentivos que se encuentra articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo lo que implica que el Talento Humano es el eje central en el desarrollo organizacional e impacta en el plan estratégico Institucional, esto surge después de haber realizado el análisis a la medición del Clima Laboral y la aplicación de la Batería de riesgo Psicosocial del año 2021 realizada a los funcionarios y teniendo en cuenta los resultados del FURAG del año 2021 y el Autodiagnóstico de MIPG y la encuesta de las actividades de Bienestar.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC y sus familias, a través de actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar la productividad al interior de la entidad, generar interés y lograr el crecimiento profesional y personal. Así mismo, permite encaminar acciones y espacios para optimizar las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción y compromiso con la Entidad. Por último no podemos dejar de lado la importancia que tiene para la USPEC orientar las acciones de sus servidores públicos en el marco de la transparencia, la integridad y la honestidad teniendo como referente el Código de Integridad y la ruta de la felicidad.

1.2 Objetivos Específicos:

Dar aplicabilidad a las actividades en el componente de Bienestar e Incentivos Institucionales teniendo como referente las necesidades Institucionales, de los Servidores y sus familias logrando un equilibrio en la vida y clima laboral en la USPEC-

Reforzar los valores Institucionales que generen compromiso y sentido de pertenencia institucional, mediante jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer la Ética del servicio en lo público.

Lograr la implementación del bienestar laboral con la de diseñar correos personalizados para acontecimientos importantes en la USPEC. Y así lograr entre otros la transformación digital.

Registrar y dar a conocer a la comunidad penitenciaria los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos y los mejores equipos de Trabajo, teniendo como referente la normatividad vigente.

Dar aplicabilidad a las actividades contenidas en el Plan de Bienestar y Capacitación y Plan Estratégico del Talento Humano teniendo en cuenta los ejes que componen el Plan Nacional de Bienestar.

2. Marco Normativo

Ley 909 de 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", que en el parágrafo del artículo 36 dispone: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."

Ley 489 de 1998: Señala en su artículo 26: "Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones."

Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 19°: Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar e incentivos.

Artículo 26°. - Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29°. - Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los servidores se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Artículo 30°. - Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los servidores de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, correspondiendo estos dos últimos niveles, al nivel asistencial, de acuerdo con lo señalado en el Parágrafo 1, artículo 21 del Decreto 785 de 2005.

Artículo 31°. - Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Artículo 32°. - Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Artículo 33°. - Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en

proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores servidores, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2°. (Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)) Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.6. Adelantar programas de incentivos.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020- 2022 documento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para adelantar estrategias de bienestar.

3. Contexto Estratégico

Los lineamientos conceptuales que enmarcan el programa de Bienestar e Incentivos planteado por la Entidad, se basan en la Política de Desarrollo Administrativo contempladas dentro del Modelo Integrado de Gestión Institucional entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Plan Estratégico De Recurso Humano
- Plan Anual De Vacantes
- Plan De Capacitación
- Plan De Bienestar E Incentivos

Dentro de los citados planes encontraremos actividades así:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Educación en artes y artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Clima laboral
- Cambio organizacional
- Adaptación laboral
- Cultura organizacional
- Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.

- Mejoramiento del nivel de vida y el de su familia
- Preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024 de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios -USPEC, está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se elabora a partir de las directrices consagradas **“PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022”**, documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública

En el documento referido anteriormente se informa que para lograr entidades inteligentes se requiere de servidores Públicos 4.0, para que se genere un impacto positivo que apunte a incrementar el bienestar, la ruta de la felicidad, la identidad del servidor público, la sostenibilidad del conocimiento, el sentido humano de los empleados, todo ello a partir de estrategias que produzca en la USPEC el capital intangible más importante dentro de ella **“SERVIDOR PUBLICO”**.

4. Diseño y Formulación de los Ejes del Plan

4.1 Eje No.1 Equilibrio Psicosocial



Fuente: Internet.

Hace referencia a las actividades como un Estilo de vida Saludable para los servidores públicos y sus familias con la vinculación en los programas entre otros como Cardiovascular, osteomuscular y/o psicosocial, (SGSST) virtuales y presenciales.

Actividades de bienestar espiritual: Talleres virtuales para los funcionarios sus familias sobre técnicas de relajación, manejo de respiración, meditación, Pilates, entre otras virtuales y presenciales.

Implementación del Teletrabajo: Se encuentra en proceso de aprobación por parte de la dependencia que tiene la competencia y el Grupo de Administración de Personal.

4.2 Eje No. 2 Salud Mental



Fuente: Internet.

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida laboral, el trabajo de forma productiva que contribuya al clima laboral al interior de la USPEC. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

4.2 Eje No. 3 Convivencia Social



Fuente: Internet.

Como lo manifiesta el Departamento Administrativo de la Función Pública consiste en la inclusión de actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad

Podemos encontrar actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad)



4.4 Eje No. 4 Alianzas Interinstitucionales



Fuente: Internet.

Es de gran importancia para la USPEC establecer alianzas interinstitucionales y así lograr el cumplimiento de este eje, para ello, se deberá contar con una buena coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. Para el cumplimiento del Plan de Bienestar, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades: Caja de Compensación Familiar, convenios con Universidades, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías y Entidad Administradora de Riesgos Profesionales, entidades privadas y públicas en general.

4.5 Eje No. 5 Transformación Digital



Fuente: Internet.

Corresponde no solo a la adquisición de sistemas y dispositivos de última generación, sino que este sea utilizado eficiente que estas herramientas informáticas incentiven la utilización eficiente, la creación de una cultura para su uso y la conciencia de sus beneficios.

Partiendo del panorama descrito anteriormente, el Programa Nacional de Bienestar, el cual consagra 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en la USPEC, la necesidad detectada durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar se procede a desarrollar en los siguientes términos:

5. Plan De Incentivos Y Equipos De Trabajo

En el presente documento se muestra el Plan de Incentivos para la vigencia 2023, el cual busca reconocer el desempeño laboral de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC para lograr niveles de excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios responsables, comprometidos, eficientes, logrando así el mejor desempeño institucional y elevando la satisfacción de estos servidores mediante la elección de los mejores teniendo en cuenta los niveles jerárquicos; todo esto de conformidad con el Decreto Ley No. 1567 de 1998, el Decreto No. 1083 de 2015. Es importante aclarar que, si bien el Plan de Incentivos 2023 tiene como objeto a los todos los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2023 está dirigido a todos los empleados de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC.

5.1 Asignación de Incentivos

La Dirección Administrativa y Financiera- Subdirección Administrativo- Grupo de Gestión del Talento Humano deberá emitir el acto administrativo mediante el cual se asignan los incentivos así:

5.2 Incentivos Pecuniarios

Es un reconocimiento económico que se asignará a los mejores equipos de trabajo de la entidad, de acuerdo con el presupuesto asignado anualmente para ello, que no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

5.3 Incentivos No Pecuniarios

- Apoyos, convenios para participar en proyectos especiales
- Apoyo, convenios para publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional.
- Apoyo, convenios para programas de Turismo Social

Presupuesto Incentivos: \$15.450.000			
DESCRIPCIÓN	INCENTIVO	PRESUPUESTO A ASIGNAR POR CARGOS	EJECUCIÓN
<u>INCENTIVOS NO PECUNIARIOS</u>	Bonos de consumo o de turismo	Asistencial (35%): \$ 3.000.000	

<p>Es el conjunto de incentivos dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados públicos de carrera administrativa, los empleados públicos de libre nombramiento y remoción</p>	<p>Publicación de trabajo o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.</p>	<p>Técnico (30%): \$2.800.000</p>	<p>Octubre 2024</p>
	<p>Reconocimiento público a la labor meritoria</p>	<p>Profesional (20%): \$2.500.000</p>	
	<p>Participación en proyectos especiales.</p>	<p>Libre Nombramiento y Remoción (15%): \$1.450.000</p>	
	<p>Hasta cinco (5) días de permiso remunerado</p>	<p>Total no pecuniario: por definir</p>	
<u>INCENTIVOS PECUNIARIOS</u>			
<p>Es un reconocimiento económico que se asignará a los mejores equipos de trabajo de la entidad, de acuerdo con el presupuesto asignado anualmente para ello, que no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes</p>	<p>Se premia los mejores equipos de trabajo</p>	<p>Total, pecuniario: \$3.000.000 Distribuido en partes iguales en los integrantes del equipo</p>	<p>Octubre 2024</p>
<p><u>MEJOR FUNCIONARIO DE CARRERA</u></p> <p>Es un reconocimiento económico que se asignará al mejor funcionario de Carrera Administrativa, de acuerdo con el presupuesto asignado anualmente para ello</p>	<p>Se premia al mejor funcionario de carrera administrativa elegido cada año</p>	<p>Total, pecuniario: \$2.700.000 Otorgado al mejor funcionario de carrera administrativa elegido</p>	
Total: \$15.450.000			

6. Código de Integridad

Para la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC, es importante que los valores que hacen parte del Código de Integridad se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos y colaboradores, sin distinción de cargo o ubicación geográfica, y agentes externos para hacerlas partícipes y promover prácticas transparentes en el ejercicio de nuestras funciones, con conciencia de la ética pública. Todo esto con base en los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Ahora Bien, para la vigencia 2024 se dará aplicación al código de integridad teniendo como referente el documento que se creó en el año 2023, difundiendo de manera presencial y virtual su contenido con el objetivo de vincular a la mayor parte de los colaboradores

7. Plan de Trabajo

Para dar cumplimiento al objetivo planteado de difundir de manera presencial y virtual su contenido se ha estructurado el siguiente plan de trabajo tendiente a contribuir el fortalecimiento de una cultura honesta y transparente.

Socialización del Código de Integridad por los diferentes medios de comunicación Institucionales.

Resaltar los valores que contienen el código de Integridad y los comportamientos positivos de cada servidor público

Curso virtual sobre integridad, transparencia y lucha contra la corrupción que promueve el Departamento Administrativo de la Función Pública para los funcionarios que ingresen a la entidad.

Realizar evaluación y Diagnostico a través de encuesta para el mes de diciembre con el fin de conocer el nivel de participación y satisfacción de las actividades planteadas

7.1 Actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2024

- Diseño y aprobación del plan de Bienestar e Incentivos enero de 2024
- Celebración día de la Mujer marzo 2024
- Celebración día del Hombre marzo 2024
- Celebración día de la secretaria abril 2024
- Celebración día de la Madre mayo 2024
- Celebración día del padre junio de 2024
- Día del Servidor Público junio de 2024
- Celebración día del conductor julio de 2024

- Celebración día del Amor y Amistad septiembre 2024
- Celebración Halloween octubre 2024
- Aniversario de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC noviembre 2024
- Plan Anual de Incentivos noviembre 2024
- Cierre semana cultural diciembre 2024
- Novenas navideñas diciembre 2024
- Participación de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios en el Campeonato que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Participación de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios en el Campeonato que realiza el Sector Justicia
- Participación en torneos de la Caja de Compensación Familiar interpresas
- Olimpiadas Internas de la USPEC. En el transcurso del año
- Adquirir uniformes y elementos deportivos para la participación en los eventos.
- Clases de danza, yoga y aeróbicos
- Vistas a museos
- Caminatas ecológicas
- Taller de cocina
- Club de lectura
- Karaoke
- Parques ecológicos
- Promoción y prevención de la salud (psicosocial, osteomuscular, cardiovascular y estilos de vida saludable)
- Semana de la salud
- Ferias de Vivienda con entidades públicas y privadas
- Fondo Nacional del Ahorro
- Caja de Compensación Familiar
- Realizar medición de clima organizacional a través del apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Evaluar los resultados de la intervención
- Realizar actividad de Preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio
- Evaluar actividades
- Reconocimiento de bienestar por Caja de Compensación Familiar
- Implementar el programa de reconocimiento de la trayectoria profesional y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se retiran por pensión (diploma).
- Realizar talleres experienciales
- Taller de sensibilización de cultura y clima organizacional
- Realizar talleres focales con cada generación
- Taller de integración en los equipos de trabajo

- Taller de liderazgo
- Taller de trabajo en equipo
- Evaluar actividades

7.1 INDICADORES DE IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR

Nombre del Indicador	Fórmula	Frecuencia
Nivel satisfacción	(No. de funcionarios de la (USPEC que calificaron en nivel de satisfacción alto las actividades de bienestar/No. de funcionarios que participaron de las actividades) *100	Trimestral

7.2 INDICADORES DE IMPACTO DE LOS PLANES DE INCENTIVOS

Tabla 4 Indicadores De Impacto De Los Planes De Incentivos

Nombre del Indicador	Fórmula	Frecuencia
Porcentaje avance en la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos 2024	(Número de actividades de Bienestar e Incentivos ejecutadas / Número de actividades programadas) *100	Trimestral
Cobertura de las Actividades de Bienestar	(Número de servidores que participaron /Total de servidores de planta) *100	Trimestral

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS					
VIGENCIA 2024					
Acciones / Actividades	Fecha inicio	Fecha fin	Meta / Producto	Responsable	Presupuest o estimado
1. Acción 1	01-feb-24	31-dic-24			\$ por definir
1. IX Olimpiadas Internas USPEC	01-mar-24	31-dic-24	Integración de los funcionarios de USPEC alrededor de los juegos internos de la Entidad.	Coordinación Grupo de Talento Humano	

2. Clases de zumba y/o baile Fitness	01-feb-24	31-dic-24	Ofrecer a los funcionarios la oportunidad de tener una mejor calidad de vida, aumentar la vitalidad, la energía y reducir el estrés	Coordinación Grupo de Talento Humano	
3. Actividad día de la familia	01-feb-24	31-dic-24	Se realizará un evento para al menos el 70% de los funcionarios de la Entidad	Coordinación Grupo de Talento Humano	
4 Actividad día del conductor	01-feb-24	31-dic-24	Se realizará una actividad de celebración a los funcionarios de la Entidad que desempeñan la labor de conductores	Coordinación Grupo de Talento Humano	
5. Actividad día de la Mujer	01-feb-24	31-dic-24	Se realizará una actividad de celebración a todas las mujeres que laboran en la USPEC	Coordinación Grupo de Talento Humano	
6. Actividad día del hombre	01-feb-24	31-dic-24	Se realizará una actividad de celebración a todos los hombres que laboran en la USPEC	Coordinación Grupo de Talento Humano	
7. Jornada de integración familiar	01-feb-24	31-dic-24	Se realizará una jornada familiar, cada semestre, para dar cumplimiento a la ley 1857 de 2017.	Coordinación Grupo de Talento Humano	
8. Actividad día del niño	01-feb-22	31-dic-22	Se realizarán dos eventos uno en cada semestre del año para los hijos menores de los funcionarios	Coordinación Grupo de Talento Humano	
9. Actividad día de la USPEC	01-oct-24	31-dic-24	Se realizará un evento con la participación de los funcionarios de la USPEC, con el fin de celebrar la creación de la Entidad	Coordinación Grupo de Talento Humano	
10. Vacaciones recreativas para hijos de los servidores públicos de la USPEC en edades entre los 5 y los 14 años de edad	01-feb-24	31-dic-24	Realizar dos actividades en el año para los hijos menores de los funcionarios con el fin de fomentar la integración y diversión en la utilización del tiempo libre a través de juegos	Coordinación Grupo de Talento Humano	

11. Celebración día de la secretaria	01-feb-24	31-dic-24	Proporcionar un espacio y una actividad de celebración para las funcionarias que desempeñan las funciones de secretaria	Coordinación Grupo de Talento Humano	
12. Taller de cocina	01-feb-24	31-dic-24	Proporcionar un espacio a los funcionario para conocer y desarrollar sus habilidades culinarias	Coordinación Grupo de Talento Humano	
13. Ferias de vivienda	01-feb-24	31-dic-24	Dar a conocer a los funcionarios las diferentes ofertas de vivienda que existen en el mercado a las cuales pueden tener acceso por estar vinculados a la Entidad	Coordinación Grupo de Talento Humano	
14. Taller de sensibilización de cultura y clima organizacional	01-feb-24	31-dic-24	Sensibilizar a través de un taller el roll que tiene cada funcionario en la cultura y clima organizacional	Coordinación Grupo de Talento Humano	
15. Taller de liderazgo	01-feb-24	31-dic-24	Talleres con el fin de potencializar el liderazgo de los funcionarios en su puesto de trabajo	Coordinación Grupo de Talento Humano	
16. Taller de trabajo en equipo	01-mar-24	31-dic-24	Realizar Taller de Trabajo en Equipo en las diferentes áreas de acuerdo a los resultados del diagnostico	Coordinación Grupo de Talento Humano	
17. Actividades de Preparación para los Pre-pensionados, con la presencia de la cabeza visible de la entidad (Dir. General o a quien sea esignado),	01-oct-24	31-dic-24	Realizar actividades de preparación para los funcionarios que se encuentran próximos a jubilarse.	Coordinación Grupo de Talento Humano	
18. Realizar medición y diagnóstico de clima organizacional	01-oct-24	31-dic-24	Remitir al DANE la información que solicita para realizar la encuesta EDI	Coordinación Grupo de Talento Humano	

19. Realizar convocatoria para el reconocimiento al mejor colaborador	01-jun-24	30-nov-24	Elegir semestralmente al mejor Colaborador de cada área	Coordinación Grupo de Talento Humano	
20. Realizar un reconocimiento no pecuniario a los funcionarios de la entidad, que estén cumpliendo cinco (5), (10) o más años laborando con la USPEC	01-feb-24	31-dic-24	Realizar un reconocimiento por tiempo laborado en la entidad (5),(10) o más años	Coordinación Grupo de Talento Humano	
21. Realizar celebración del día del servidor publico	27-jun-24	05-jul-24	Llevar a cabo actividades de reconocimiento y valores del servidor público	Coordinación Grupo de Talento Humano	
22. Realizar convocatoria para la participación de propuestas de buenas prácticas de bienestar social	01-mar-24	30-oct-24	Realizar convocatoria y elección de la mejores propuestas	Coordinación Grupo de Talento Humano	
23. Jornada de Capacitación Código de Integridad Aprobado por la USPEC	01-abr-24	31-dic-24	Desarrollar las diferentes actividades que se encuentran en la caja de herramientas de implementación del Código de Integridad de Función Pública	Coordinación Grupo de Talento Humano	
24. Realizar campañas de sensibilización en temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función publica	01-mar-24	31-dic-24	Concientizar a los funcionarios de la importancia de los temas asociados a la integridad y los deberes y derechos que tienen los servidores públicos	Coordinación Grupo de Talento Humano	
PLAN DE INCENTIVOS 2024	01-ene-24	30-nov-24		\$ 15.450.000	

2. Acción 2 Incentivos	1. Facilitar Información y capacitación para el desarrollo de la EDL	01-ene-24	29-feb-24	Funcionarios evaluadores y evaluados capacitados en la herramienta SEDEL	
2. Hacer seguimiento de la entrega de las evaluaciones y actas de compromiso		01-feb-24	15-feb-24	Consolidado de concertación de compromisos	Coordinadora Grupo de Talento Humano
3. Compilar y elaborar informe para la Comisión de personal de los resultados de EDL 2021-2022		14-feb-24	31-mar-24	Consolidado de EDL 2019-212	Coordinadora Grupo de Talento Humano
4. Convocar a Comité de Incentivos (Subdirector Administrativo-Secretario técnico del comité)		15-jun-24	30-jun-24	Elección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico	Coordinadora Grupo de Talento Humano
5. Realizar convocatoria para equipos de trabajo.		01-jul-24	30-jul-24	Inscripción de equipos de trabajo	Coordinadora Grupo de Talento Humano
6. Recepcionar los documentos.		01-ago-24	15-ago-24	Recepción de trabajos	Coordinadora Grupo de Talento Humano
7. Convocar a Comité de Incentivos para revisión de trabajos y Selección de Ganadores		01-sep-24	30-sep-24	Elección el mejor trabajo	Coordinadora Grupo de Talento Humano
8. Elaboración de acto administrativo y Entrega de Incentivos		01-sep-24	30-oct-24	Resolución del mejor trabajo en equipo	Coordinadora Grupo de Talento Humano
9. Implementar los proyectos seleccionados.		01-feb-24	31-dic-24	Implementar	Coordinadora Grupo de Talento Humano
					\$15.450.000,00

8.1 Seguimiento

Se realizará un seguimiento trimestral, verificando el cumplimiento de las actividades programadas.

SEGUIMIENTO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS							
VIGENCIA 2024							
Acciones / Actividades	Indicador	Meta % 2024	Avance trimestral				Observaciones
			Trim . I	Trim. II	Trim . III	Trim IV	
1. Bienestar		100%					
1. IV Olimpiadas Internas USPEC	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
2. Clases de zumba y baile Fitness	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
3. Actividad día de la familia	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
4 Actividad día del conductor	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
5. Actividad día de la Mujer	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
6. Actividad día del hombre	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
7. Jornada de integración familiar	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
8. Actividad día del niño	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
9. Actividad día de la USPEC	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	

10. Vacaciones recreativas para hijos de los servidores públicos de la USPEC en edades entre los 5 y los 14 años de edad	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
Celebración día de la secretaria	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
12. Taller de cocina saludable	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
13. Ferias de vivienda	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
14. Taller de sensibilización de cultura y clima organizacional	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
15. Taller de liderazgo	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
16. Taller de trabajo en equipo	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
17. Actividades de Preparación para los Pre-pensionados, con la presencia de la cabeza visible de la entidad (Dir. General o a quien sea designado),	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
18. Realizar medición y diagnóstico de clima organizacional	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
19. Realizar convocatoria para el reconocimiento al mejor colaborador	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
20. Realizar un reconocimiento no pecuniario a los funcionarios de la entidad, que estén cumpliendo cinco (5), (10) o más años laborando con la USPEC	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
21. Realizar celebración del día del servidor publico	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	

22. Realizar convocatoria para la participación de propuestas de buenas prácticas de bienestar social	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
23. Jornada de Capacitación Código de Integridad Aprobado por la USPEC	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
24. Realizar campañas de sensibilización en temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	25%	25%	25%	25%	
1. Incentivos		100%	25% Trim. I	25% Trim. II	25% Trim. III	25% Trim. IV	
1. Facilitar Información y capacitación para el desarrollo de la EDL	No. De actividades realizadas / Total de	100%					
2. Hacer seguimiento de la entrega de las evaluaciones y actas de compromiso	No. De actividades realizadas / Total de	100%					
3. Compilar y elaborar informe para la comisión de personal de los resultados de EDL 2022-2023	No. De actividades realizadas / Total de	100%					
4. Convocar a Comité de Incentivos (Subdirector Administrativo-Secretario técnico del comité)	No. De actividades realizadas / Total de	100%					
5. Realizar convocatoria para equipos de trabajo.	No. De actividades realizadas / Total de	100%					
6. Recibir los documentos.	No. De actividades realizadas / Total de	100%					
7. Convocar a Comité de Incentivos para revisión de trabajos y Selección de Ganadores	No. De actividades realizadas / Total de	100%					
8. Elaboración de acto administrativo y Entrega de Incentivos	No. De actividades realizadas / Total de	100%					
9. Implementar los proyectos seleccionados.	No. De actividades realizadas / Total de	100%					

Elaboró: Sergio Andrés Olarte Grandas – Grupo de Gestión del Talento Humano
Revisó: Nury Cecilia Delgado Marrugo – Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano
Aprobó: Karol Vanessa Ortigoza Vargas – Subdirectora Administrativa