

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

BOGOTÁ D.C., ENERO 2024

VERSIÓN 1.0

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
Glosario	4
1. Objetivos.....	4
1.1 Objetivo General.....	4
1.2 Objetivos Específicos	4
2. Contexto estratégico	5
3. Plan Estratégico de Talento Humano.....	6
3.1 Plan de Vacantes	7
Metodologías de vinculación.....	7
3.2 Plan de Previsión de Recursos	7
3.3 Plan de bienestar e incentivos	8
3.4 Plan Institucional de Capacitación.....	8
3.5 Plan SGSST	8
4. Plan de intervención.....	9
4.1 Prospectiva de intervención cuatrienal	9
4.2 Plan de intervención para la vigencia 2020	9
5. Seguimiento	10

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano de La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, se encuentra alineado con el Modelo de Planeación y Gestión-MIPG, el cual entre otros fomenta las capacidades conocimientos actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales, toda vez que busca fortalecer y proporcionar al recurso humano lo necesario para las competencias adecuadas generando productividad buen desempeño institucional ,por ello es pertinente contar con planes programas y recursos necesarios que permitan liderar, asesorar y proponer en temas relacionados con vinculación, gestión de personal por competencias, desarrollo del Talento Humano.

Ahora bien, es necesario que los servidores puedan ejercer sus labores en un adecuado ambiente de trabajo que garantice el mantenimiento y mejora de su calidad de vida mediante la prevención de riesgos laborales que se realiza con la construcción de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST).

De igual manera la Subdirección Administrativa Grupo de Gestión del Talento Humano realiza el plan de Bienestar e Incentivos que apunta a 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 las 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 ultimo 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.

Otra de las estrategias para el desarrollo de los servidores públicos de la USPEC es el Plan Institucional de Capacitación (PIC) el cual consagra como objetivo el fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos a través de los ejes temáticos establecidos por el plan Nacional de Formación el cual consagra en el primer eje Gobernanza para la Paz, Eje 2 Gestión del Conocimiento y eje 3 creación del valor de lo publico

MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998 el cual Crea el Sistema de Estímulos los programas de bienestar y programas de incentivos se relaciona con el Plan Institucional de Capacitación y el programa de Bienestar.
- Ley 909 de 2004 Regula el empleo público, la carrera administrativa gerencia pública y otras disposiciones se relaciona con el Talento Humano.
- Decreto 1083 de 2015 se definen los lineamientos que refieren a los programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos se relaciona con el Plan Institucional de Capacitación y Programas de Bienestar
- Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo el cual el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Ley 1811 de 2016 otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta se relaciona con el programa de Bienestar.
- Código de Integridad orienta las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público se relaciona con el Talento Humano.
- Decreto 1273 de 2018 el cual consagra el Sistema General de Riesgos Laborales se relaciona con el (SG- SST).
- Decreto 612 de 2018, mediante el cual se fijan directrices para la integración de los Planes Institucionales, Estratégicos al plan de Acción se relaciona con los Planes y Programas.
- Acuerdo 617 de 2018 por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa.

De igual manera se deberá tener presente la normatividad interna que profiera la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la capacidad institucional, el talento humano, los valores y la calidad de los servidores públicos por medio del mejoramiento de procesos y el desarrollo de competencias para incrementar la productividad y calidad de los servicios, para ser posesionada dentro del sector.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano

Identificar las necesidades de la planta de personal y planear de manera eficiente la provisión de empleos vacantes, con el fin de atender las necesidades de personal priorizadas por la Alta Dirección, para dar cumplimiento al objeto institucional.

Contar con sistemas de información actualizados que permitan conocer de manera oportuna la información relacionada con situaciones administrativas, SIGEP, planta de personal, perfiles y competencias de los colaboradores, con el propósito de realizar una gestión óptima del recurso humano.

Potenciar el conocimiento de la entidad y del entorno a través de un Plan Institucional de Capacitación que incluya los programas de Inducción y Reinducción institucionales y gestione las necesidades de capacitación identificadas, todo esto en el marco del Plan Nacional de capacitación conforme a los lineamientos del DAFP.

Mejorar la calidad de vida laboral de todos los servidores vinculados a la USPEC, con la implementación de un Plan de Bienestar e Incentivos que considere actividades enfocadas en conocer, reconocer y optimizar las competencias funcionales y comportamentales de los servidores, así como a la intervención del clima laboral en tres frentes principales de trabajo (estilos de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva).

Garantizar el cumplimiento de las obligaciones de la USPEC en materia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de asegurar un ambiente saludable de trabajo y mantener el bienestar físico, mental y social de los funcionarios.

Contar con mecanismos efectivos de evaluación que permitan orientar la gestión de cada uno de los funcionarios, con el propósito de promover la cultura de hacer las cosas bien, en el marco del enfoque de Recursos Humanos propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Implementar, las orientaciones impartidas por el DAFP, que permitan dar cumplimiento al MIPG.

COMPONENTES QUE CONFORMAN EL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO SON LOS SIGUIENTES:

1. Provisión de Empleos
2. Bienestar social e Incentivos
3. Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Capacitación

1. Provisión de empleos

En la Subdirección Administrativa de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC dentro de su estructura interna cuenta con el Grupo de Administración de Personal el cual alimenta la herramienta digital denominada matriz, la cual contiene la información, relacionada con Nivel educativo, edad, genero, tipo de vinculación, nivel educativo, fecha de ingreso, se constituye como insumo para la administración del Talento Humano

Caracterización de los empleos:

Para determinar los empleos en la USPEC se puede verificar mediante la Planta de personal como se evidencia a continuación que en la actualidad la planta de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios se encuentra provista así:

Nivel	Planta Global
Directivo	12
Asesor	4
Profesional	129
Técnico	73
Asistencial	100
Total	318

Fuente Matriz Planta de Personal Grupo Administración de Personal



A continuación en la imagen se describe la planta que se oferto para el proceso de selección de Entidades del Orden Nacional 2020-2, en la cual fue incluida la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC, del Nivel Profesional y los cargos fueron los siguientes :

CARGOS EN CONCURSO					
Nivel de empleo profesional	Total Cargos Concurso	Ascenso	Abierto	Cargos No Concursaron	Total Cargos de Planta
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 21	6	4	2	-	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 18	23	6	17	1	24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 15	6		6	-	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 13	12		12	2	14
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 11	40	1	39	-	40
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 09	24		24	24	48
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 07	5		5	8	13
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 05	16		16	19	35
Total	132	11	121	54	186

El resumen sobre la estructura del empleo y como se encuentra y como será provista la planta de la Unidad de servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC así:

1. La Denominación del cargo
2. El grado del empleo
3. Los Cargos provistos actualmente en la USPEC
4. Cargos Vacantes
5. Por último, el total de Cargos en la Planta de la entidad conforme a lo señalado en el Decreto 242 de 2012.



DENOMINACIÓN DE CARGO	Grado		Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total cargos de Planta
Empleados Públicos					
NIVEL DIRECTIVO			12	2	14
DIRECTOR GENERAL	0015	25	1		1
DIRECTOR OPERATIVO	0100	23	3		3
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	0100	23	1		1
SUBDIRECTOR TECNICO - OPERATIVO	0150	19	5	2	7
JEFE DE OFICINA	0137	17	2		2
NIVEL ASESOR			4		4
JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	11	2		2
ASESOR	1020	10	1		1
ASESOR	1020	6	1		1
NIVEL PROFESIONAL			129	57	186
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	6		6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	23	1	24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	5	1	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	12	2	14
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	36	4	40
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	27	21	48
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	5	8	13
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	15	20	35
NIVEL TÉCNICO			73	35	108
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	17	3	1	4
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	15	12	2	14
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1	1	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	8	2	10
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	12	3	15
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	9	19	8	27
PAGADOR	4173	20		1	1
TECNICO OPERATIVO	3132	13	14	7	21
TECNICO OPERATIVO	3132	10	4	10	14
NIVEL ASISTENCIAL			100	96	196
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	1		1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	3	2	5
SECRETARIO	4178	13	3	7	10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	10	7	17
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	38	41	79
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	34	20	54
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	5		5
AUXILIAR DE SERVICIOS	4064	11	6	19	25
Total Empleados Públicos			318	190	508



RUTA DE LA FELICIDAD

- La Felicidad nos hace productivos Entornos Físicos –
- Equilibrio de vida Salario emocional Innovación con pasión

RUTA DEL CRECIMIENTO

- Liderando Talento Cultura de Liderazgo en Valores
- Servidores que saben lo que hacen

RUTA DEL SERVICIO,

- Al servicio de los ciudadanos Cultura que genera logro y Bienestar

RUTA DE LA CALIDAD

- Cultura de hacer las cosas bien Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad

RUTA DEL ANALISIS DE DATOS

- Conociendo el Talento
- Entendiendo personas a través del uso de datos

Clima organizacional

Dentro del Plan Estratégico de Recurso Humano se incluirá para el año 2023 la Medición del Clima Organizacional, para lo cual se solicitará el apoyo de la Caja de Compensación Familiar tendiente a verificar como los servidores públicos de las diferentes dependencias que conforman la estructura de la Unidad, perciben su relación con el ambiente de trabajo, como determinar su comportamiento al interior de la USPEC y así obtener un diagnóstico de la situación del Clima Laboral

Medición formulario único FURAG

Este plan de Recurso Humano contara igualmente con el resultado del FURAG, en el cual se encuentra la dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano, para lo cual es pertinente ver resultados año 2022, lo anterior para efectos de fortalecer y verificar la gestión realizada en la entidad.

Se evidenciará que dentro de la dimensión Estratégica del Talento Humano, les brinde el apoyo que requieren los colaboradores al interior de la entidad, que refiere a la desvinculación asistida

De igual manera dentro de esta dimensión encontramos la atinente a la retención del conocimiento generada por el Talento Humano, que se debe implementar al interior de la USPEC, herramientas de retención del conocimiento como parte fundamental del proceso de desvinculación e inducción, esto con el fin de fortalecer la transparencia de conocimiento al interior de la entidad

De otra parte, no menos importante es la de verificación y actualización de los empleos y empleados cargados en el SIGEP, proceso que corresponde dentro de la Estructura interna de la entidad a la Subdirección Administrativa Grupo de Administración de Personal, con ello se logra fortalecer el proceso de seguimiento de los empleos y empleados cargados en este aplicativo.

Existe dentro esta esta Estrategia la gestión Adecuada de Conflictos por parte de los Gerentes o Directivos, con ello se podrá al interior de la Unidad fortalecer la estrategia de conflicto de intereses para el reporte oportuno estrategia que conforme a la competencia corresponde a la Subdirección Administrativa – Grupo de Administración de Personal.

Ahora bien, dentro de la Gestión Estratégica del Talento Humano se evidencia la que refiere a la gestión adecuada de conflicto de intereses y declaración oportuna de Bienes y Rentas proceso de la Subdirección Administrativa – Grupo de Administración de Personal que conlleva a fortalecer esta estrategia de entrega en los plazos establecidos los certificados como insumo.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Este plan para el año 2023 se adelantará a través del ciclo de vida del servidor público, es decir: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos de la primera dimensión de Talento Humano del MIPG

La implementación de este Plan consiste en potencializar al interior de la USPEC, todos y cada una de las rutas de creación de valores a través de incrementar acciones efectivas que se asocian en cada una de las siete dimensiones del MIPG conforme a lo siguiente:

1. Talento Humano
2. Direccionamiento y Planeación
3. Gestión con Valores para resultados
4. Evaluación de Resultados
5. Información y Comunicación
6. Gestión del Conocimiento
7. Control Interno

RUTA DE LA FELICIDAD

La Felicidad nos hace productivos

- Entornos Físicos – elaboración e Implementación del Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la norma legal vigente se encuentra en



el ciclo del servidor público en el de planeación y Desarrollo se asocia a la dimensión No. 2, el proceso relacionado es el SGSST y los beneficiarios son los servidores públicos

- Dentro de este entorno Físico se encuentra otra actividad que es la de adelantar inspecciones de SST al interior de la USPEC y en las Regionales y Establecimientos de Reclusión con apoyo del COPASST y de la ARL, se encuentra en el ciclo de Desarrollo y corresponde a la D2 el proceso relacionado es el SGSST y los beneficiarios son los servidores públicos

Simulacros de evacuación conforme a lo dictaminado en las normas y las entidades competentes se encuentra en el ciclo del servidor público en el de planeación y Desarrollo se asocia a la dimensión No. 2, el proceso relacionado es el SGSST y los beneficiarios son los servidores públicos

Gestionar y difundir capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos se encuentra en el ciclo de Desarrollo y corresponde a la D2 el proceso relacionado con el PIC y los beneficiarios son los servidores públicos

Equilibrio de vida

- Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural se ubica en el ciclo de Desarrollo del servidor y corresponde a la D2 el proceso relacionado con el bienestar y SGSST y los beneficiarios son los servidores públicos
- Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable "Programa de entorno saludable" se ubica en el ciclo de Desarrollo del servidor y corresponde a la D2 el proceso relacionado con el bienestar y SGSST y los beneficiarios son los servidores públicos
- Realizar seguimiento a las restricciones y recomendaciones médico laborales derivada de los resultados de los exámenes médico ocupacionales se ubica en el ciclo de Desarrollo del servidor y corresponde a la D2 el proceso relacionado con el proceso de SGSST y los beneficiarios son los servidores públicos
- Adelantar e implementar la modalidad suplementaria de teletrabajo y horario flexible se ubica en el ciclo de desarrollo del servidor y corresponde a la D3 el proceso relacionado con el proceso de bienestar y los beneficiarios son los servidores públicos
- Actualizar el plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes se ubica en el ciclo de ingreso del servidor y corresponde a la D2 y D5 el proceso relacionado con el proceso de vinculación y los beneficiarios son los servidores públicos
- Generar procesos de selección inclusivos se ubica en el ciclo de ingreso del servidor y corresponde a las D2 y D5 el proceso relacionado con la vinculación y los beneficiarios son la población diversa intercultural y en condición de discapacidad

SALARIO EMOCIONAL

- Ajustar difundir e implementar estrategias del programa de salario emocional se ubica en los ciclos de planeación y Desarrollo y corresponde a la D2 y los beneficiarios son los servidores públicos.
- Generar e implementar el plan de incentivos anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad corresponde al ciclo del desarrollo del servidor y a las D2 y D3 el proceso relacionado con el bienestar y los beneficiarios son los servidores.



INNOVACIÓN CON PASIÓN:

- Fomentar actividades recreativas y deportivas o de salud con el apoyo de la caja de compensación Familiar entidades adscritas al sector y de la rama ejecutiva y entidades privadas corresponde al ciclo del desarrollo del servidor y a la D2 el proceso relacionado con el bienestar y los beneficiarios son los servidores
- Impulsar la política de integridad mediante el código de integridad corresponde al ciclo del desarrollo del servidor y a la D3 y D5 el proceso relacionado con el bienestar y los beneficiarios son los servidores
- Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en la temática de innovación e inclusión en el PIC corresponde al ciclo del desarrollo del servidor y a la D2 el proceso relacionado con el PIC y los beneficiarios son los servidores.
- Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del Gobierno corresponde al ciclo de ingreso del servidor y a las D2 y D5 el proceso relacionado con pasantes y los beneficiarios son los pasantes.
- Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro generando insumos para el plan de previsión de recurso Humano corresponde al ciclo de retiro del servidor y a las D2 y D4 el proceso relacionado con proceso de retiro y los beneficiarios son los servidores.

ruta de crecimiento:

- Cultura de liderazgo Diseñar un plan Institucional de Capacitación conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Corresponde al ciclo de Planeación del servidor y a las D2 y D4 el proceso relacionado con proceso de PIC y los beneficiarios son los servidores.
- Dentro de la Ruta del Crecimiento se encuentra la variable del Bienestar del Talento
- Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores que se vinculan a la entidad corresponde al ciclo de Planeación del servidor y a la D2 el proceso relacionado con el PIC y los beneficiarios son los servidores
- Diseñar e implementar la estrategia de reinducción para los servidores cada vez que se realice las actualizaciones de la información conforme lo establece la norma que refieren a vinculación a la entidad, corresponde al ciclo de Planeación del servidor y a las D2 y D4 al proceso relacionado con el PIC y los beneficiarios son los servidores
- Difundir información y gestionar capacitación los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y capacitación e incluirlas en el PIC corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a las D2 y D3 el proceso relacionado con proceso de bienestar y los beneficiarios son los servidores
- Promover actividad para la celebración del día del servidor corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a la D2 el proceso relacionado con el de bienestar y los beneficiarios son los servidores.
- Dentro de la Ruta del Crecimiento se encuentra la variable de Liderazgo en Valores



- Promover actividades relacionadas con la apropiación del código de Integridad corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a la D3 el proceso relacionado con el de bienestar y los beneficiarios son los servidores.
- Dentro de la Ruta del Crecimiento se encuentra la variable de Servidores que saben lo que hacen
- Mantener actualizada la matriz de planta de personal corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a la D4 el proceso relacionado con el de vinculación y los beneficiarios son los servidores.
- Actividades de pre pensionado corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a la D3 el proceso relacionado con el de bien estar y los beneficiarios son los servidores
- Evaluación de Gerentes públicos mediante Acuerdos de Gestión corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a la D2 el proceso relacionado con el EDL los beneficiarios son los servidores
- Fomentar capacitaciones a los servidores públicos de la entidad en Derechos Humanos, Gestión Administrativa, Gestión de las Tecnologías de la Información, Gestión Documental, Gestión Financiera, participación ciudadana y servicio al ciudadano Gestión corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a la D2 el proceso relacionado con el PIC los beneficiarios son los servidores

RUTA DEL SERVICIO

En esta ruta encontramos la variante de la cultura basada en el servicio

- Aplicar herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en el tema del servicio al ciudadano corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a las D2, D5, D7 el proceso relacionado con el Talento Humano los beneficiarios son los servidores

RUTA DE LA CALIDAD

En esta ruta encontramos la variante de hacer siempre las cosas bien

- Gestionar Dotación Calzado y vestido para los empleados de la entidad corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a la D2, el proceso relacionado con el Bienestar y SGSST los beneficiarios son los servidores
- Administrar la nómina y tener actualizada con los registros estadísticos correspondientes corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a la D2, el proceso relacionado con nómina del Grupo de Administración de Personal los beneficiarios son los servidores
- Actualizar el Manual de Funciones y Competencias laborales conforme a las necesidades de la entidad corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a las D2, D3, D7 el proceso relacionado con el Grupo Administración de Personal los beneficiarios son los servidores

- Presentación oportuna de la Declaración de Bienes y Rentas por parte de los servidores públicos y dentro de los tiempos señalados en la norma corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a la D4 el proceso relacionado con el de Vinculación y permanencia del Grupo Administración de Personal los beneficiarios son los servidores

RUTA ANÁLISIS DE DATOS

En esta ruta encontramos la variante entendiendo personas a través del uso de los datos

- Actualizar la información del SIGEP corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a la D2 el proceso relacionado con el de SIGEP del Grupo Administración de Personal los beneficiarios son los servidores
- Actualizar la información de las historias laborales de los servidores de la entidad corresponde al ciclo de desarrollo del servidor y a la D5 el proceso relacionado con el de Vinculación y permanencia del Grupo Administración de Personal los beneficiarios son los servidores
- De lo anterior se puede concluir que la Dirección Administrativa y Financiera- Subdirección Administrativa- Grupo de gestión de Talento Humano, desarrollará en la medida de las circunstancias los ejes temáticos citados sin dejar de lado a cada uno de ellos conforme a la disponibilidad que se presente.

PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO:

Plan anual de vacantes y plan de previsión de recurso humano

La Unidad de servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC, en la actualidad se encuentra en proceso de concurso de mérito para vincular a los servidores públicos teniendo en cuenta el mérito y conforme a las normas señaladas en la CNSC y de igual manera crear estrategias que permita evidenciar las necesidades de la planta y las novedades que se presenten durante la vigencia 2023 y evitando así que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

Composición de la planta

Para determinar los empleos en la USPEC se puede verificar mediante la Planta de personal actualizada como se evidencia a continuación así:



Nivel	Planta de Personal
Directivo	9
Asesor	3
Profesional	136
Técnico	77
Asistencial	104
Total	329

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS:

Objetivos Específicos

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 ultimo 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.

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.

Contexto estratégico del Plan de Bienestar



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

- PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO
- PLAN ANUAL DE VACANTES
- PLAN DE CAPACITACIÓN
- PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Planes para las 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

Diseño y formulación de los ejes del PLAN

- EJE No.,1 EQUILIBRIO SPICOSOCIAL
- EJE No. 2 SALUD MENTAL
- EJE NO. 3 CONVIVENCIA SOCIAL
- EJE No. 4 ALIANZAS INTERSTITUCIONALES
- EJE No. 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

PLAN DE BIENESTAR

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS					
VIGENCIA 2024					
Acciones / Actividades	Fecha inicio	Fecha fin	Meta / Producto	Responsable	Presupuesto 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 realizara 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 realizara 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 realizara 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 realizara 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 realizara 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 realizaran 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 realizara 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 rol 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	01-oct-24	31-dic-24	Realizar actividades de preparación para los funcionarios que se encuentran próximos a jubilarse.	Coordinación Grupo de Talento Humano	



(Dir. General o a quien sea designado),					
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 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.

Presupuesto Incentivos: \$15.450.000			
DESCRIPCIÓN	INCENTIVO	PRESUPUESTO A ASIGNAR POR CARGOS	
<u>INCENTIVOS NO PECUNIARIOS</u>	Bonos de consumo o de turismo	Asistencial (35%): \$ 3.000.000	EJECUCIÓN Octubre 2024
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	Publicación de trabajo o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.	Técnico (30%): \$2.800.000	
	Reconocimiento público a la labor meritoria	Profesional (20%): \$2.500.000	
	Participación en proyectos especiales.	Libre Nombramiento y Remoción (15%): \$1.450.000	
	Hasta cinco (5) días de permiso remunerado	Total no pecuniario: por definir	
<u>INCENTIVOS PECUNIARIOS</u>			
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	Se premia los mejores equipos de trabajo	Total, pecuniario: \$3.000.000 Distribuido en partes iguales en los integrantes del equipo	Octubre 2024



<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>	
		<p>Total: \$15.450.000</p>	

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

OBJETIVO GENERAL

Preservar, promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental, y social de los trabajadores a todos los niveles de la organización, haciendo de la Seguridad y Salud en el Trabajo el motor generador del mismo, ciñéndose a las directrices trazadas por las reglamentaciones y normas legales vigentes en esta materia.

Objetivos Específicos

- Verificar los accidentes de trabajo y tomar medidas correctivas y preventivas con el fin de realizar mejoras que se vean en la disminución de los accidentes y mejora de las condiciones laborales para los servidores públicos de la USPEC.
- Analizar e implementar los sistemas de control viables de acuerdo con los riesgos existentes, evidenciados en la matriz de peligros.
- Promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y trabajo de la Entidad con el fin de preservar un estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores a nivel individual y colectivo.
- Fomentar el desarrollo de actividades de prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo a todo nivel en la Entidad, así como de campañas de promoción de estilos de vida y trabajo saludables en los servidores públicos.
- Promover y divulgar las normas internas de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Apoyar y fomentar los grupos de apoyo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como el COPASST, Comité de Convivencia y Brigada de Emergencias.
- Dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo expedidas por el Ministerio de Trabajo y demás entes gubernamentales.

No.	Criterio	Actividad	Meta	Responsable	Evidencias
1	Adoptar medidas de control de los riesgos	RECURSOS. Asignación de recursos humanos, financieros y técnicos para la ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG–SST.	100%	Dirección General y/o delegado- Coordinadora de Talento Humano- Líder SG-SST	Plan de acción 2024
2	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Verificación del pago a Salud, Pensión y ARL de los Contratistas de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión.	100%	Líder SG- SST - Supervisores de Contrato	Archivo de verificación de pagos, listados de pago.
3	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Reuniones mensuales del COPASST.	100%	Copasst	Actas de reunión del COPASST



4	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Formación al COPASST – Res. 2013 de 1986.	100%	Líder SG-SST-ARL Positiva	Control de asistencia a capacitación-Plan de capacitaciones
5	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Rendición de cuentas del COPASST y seguimiento al plan de trabajo- Resolución 2013 de 1986.	100%	Copasst	Informe de rendición de cuentas
6	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Elección y Conformación CCL	100%	Talento Humano y SG-SST	Convocatoria Acta de conformación
7	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Rendición de cuentas del CCL. Acompañamiento	100%	Comité de Convivencia Laboral	Informe de rendición de cuentas
8	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Formación al CCL- Resolución 652 y 1356 de 2012.	100%	Líder SG-SST	Control de asistencia a capacitación Plan de capacitaciones
9	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE SALUD. Informe de batería de riesgo psicosocial aplicado 2023	100%	Profesional Psicólogo Especialista	Soportes e informe de resultados batería riesgo psicosocial
10	Adoptar medidas de control de los riesgos	RECURSOS. Definición del plan de inducción, reinducción y capacitación anual según los requerimientos evidenciados en la evaluación inicial.	100%	Líder SG- SST - Copasst	Plan de inducción Reinducción Capacitación 2024
11	Aplicar la mejora continua	RECURSOS. Desarrollo y cumplimiento del plan de inducción, reinducción y capacitación establecido	100%	Líder del Proceso SST Copasst ARL y capacitación TH	Soportes de participación a la capacitación.



12	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Actualización de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST y a los funcionarios (incluida en inducción) - Publicación	100%	Gerencia - Líder proceso SST ARL	Política de SST actualizada 2024.
13	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Actualización de los objetivos del SG-SST definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados.	100%	Líder SG-SST-ARL	Objetivos del SGSST 2024
14	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Actualización de las Resoluciones del funcionamiento de COPASST, CCL Y Brigada de emergencias.	100%	Líder SG-SST-ARL	Resolución de COPASTT, CCL Y Brigada de emergencias.
15	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Mediciones ambientales de acuerdo a los peligros evaluados, confort térmico e iluminación	100%	Líder SG-SST	Informes de resultados de mediciones ambientales realizadas- confort térmico e iluminación
16	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. - Socialización programa de prevención Sustancias Psicoactivas y programa de estilos de vida saludable.	100%	Líder SG-SST	Soportes de socialización
17	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Aplicación de la autoevaluación anual al SG-SST de acuerdo a los estándares mínimos Resolución 312 de 2019	100%	Líder SG-SST-ARL	Evaluación Estándares 2024
18	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Definición del Plan de trabajo anual de SST incluyendo objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.	100%	Líder SG-SST-ARL	Plan de trabajo 2025



19	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN INTEGRAL. Actualizar y verificación del archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (incluyendo ajuste de la tabla de retención documental con base en lo establecido en el Decreto 1072 de 2015)	80%	Líder SG-SST-COPASST-ARL	Tabla de retención documental
20	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN INTEGRAL. Socialización de rendición de cuentas y del desempeño en el SG-SST	80%	Líder SG-SST-ARL	Rendición de cuentas SG-SST 2023
21	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN INTEGRAL. Evaluación del cumplimiento de la matriz legal – Actualización	100%	Líder SG- SST-ARL	Matriz legal actualizada y calificada (cumple o no cumple)
22	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Divulgar documento de gestión de cambios internos y externos con el documento general de la Entidad.	80%	Líder Proceso SST ARL	Documento generado.
23	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE LA SALUD. Evaluaciones Médicas ocupacionales (INGRESO, POSTINCAPACIDAD, CAMBIO DE OCUPACIÓN Y EGRESO) -	100%	Líder SG-SST - Talento Humano - IPS contratada	Contrato con la IPS
24	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE LA SALUD. Divulgar procedimiento de Evaluaciones médico ocupacionales	80%	Líder SG- SST Profesional ARL	Documento procedimiento de evaluaciones medico ocupacionales. Soporte de divulgación.



25	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE LA SALUD. Evaluación de casos médicos laborales, revisión de recomendaciones, estado y seguimiento.	100%	Líder SG-SST - Profesional ARL	Acta o documento que certifique el seguimiento. (mesa laboral) Matriz de seguimiento.
26	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE LA SALUD. Actualizar Profesiograma incluyendo Contratistas	100%	Líder SG-SST - Profesional ARL	Profesiograma actualizado
27	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE SALUD. Actualización y ejecución del PVE DME, psicosocial y cardiovascular.	100%	Líder SG- SST Profesional ARL	Documentos PVE - DME, Psicosocial y Cardiovascular.
28	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE LA SALUD. Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades, frecuencia, severidad, mortalidad, prevalencia, incidencia y ausentismo. Incluir indicadores PESV	100%	Líder SG-SST - ARL	Cálculo y análisis de indicadores
29	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Actualización de la matriz de peligro (con participación del personal).	100%	Líder SG-SST-COPASST-ARL	Matriz de identificación de peligros actualizada.
30	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Priorización de peligros y generación de planes de intervención relacionados.	100%	Líder SG-SST ARL	Registro de priorización de peligros y planes de intervención
31	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Diseño y ejecución del PESV - Documentación PESV	100%	Líder SG-SST ARL	Documento PESV. Soportes de capacitación y de actividades establecidas en los programas de prevención



32	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Alimentar el Drive del SG-SST con toda la información del sistema generando al mejora continua	100%	Líder SG-SST COPASST Brigada ARL	Soporte Drive
33	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Diseñar cronograma de inspecciones planeadas y su ejecución	100%	Líder SG-SST ,COPASST, Brigada y ARL	Cronograma de inspecciones Formatos diligenciados
34	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Verificación de empresas y contratistas sobre el cumplimiento del SG-SST	80%	Líder SG-SST COPASST Brigada ARL	Lista de chequeo, informes de pago y verificación y evaluación de proveedores
35	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Revisión y Seguimiento a la ejecución del plan de mantenimiento	100%	Líder SG-SST AdministrativoA RL	Plan de mantenimiento General
36	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Inspecciones, seguimiento, capacitaciones e implementación de medidas en teletrabajo	100%	Líder SG-SST ARL	Formatos de seguimientos, lista de asistencias a las capacitaciones. (se realiza actividades desde el momento de su implementación en la entidad)
37	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Diseño y divulgación instructivo manejo de sustancias químicas, matriz de compatibilidad y listado de sustancias químicas	100%	Líder SG-SST ARL	Instructivo
38	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE AMENAZAS. Actualizar y socializar el documento plan emergencias	100%	Líder SG-SST Brigada de emergencias ARL Positiva	Documento y soportes de la socialización.



39	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE AMENAZAS. Capacitación a brigadistas (incluye virtual).	80%	Líder SG-SST – Brigada de emergencias	Constancias de capacitación brigadistas
40	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE AMENAZAS. Participación simulacro Acta simulacro de evacuación	100%	Líder SG-SST COPASST Brigadistas ARL	Soportes participación simulacro
41	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN Y RESULTADOS. Aplicación y análisis de los indicadores del SG-SST	100%	Líder SG-SST- ARL	Tablero de indicadores
42	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	ACCIONES. Revisar y analizar las no conformidades y acciones correctivas (auditorías, accidentalidad, inspecciones, revisión por la dirección, actos y condiciones inseguras, normatividad, matriz de peligros)	80%	Líder SG-SST Dirección General y/o delegado ARL Positiva	Matriz de acciones correctivas, preventivas y de mejora 2023
43	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE RESULTADOS. Auditoría interna y externa al SG-SST de acuerdo a los requisitos del Decreto 1072 de 2015 Planificada (Plan auditoría) y acompañada con COPASST	100%	Líder SG-SST COPASST ARL Positiva	Informe (s) de auditoría
44	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE RESULTADOS. Informe a la alta Dirección con los parámetros establecidos por el decreto 1072 de 2015	100%	Líder SG-SST COPASST ARL Positiva	Informe a la alta Dirección de la ejecución 2023



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Objetivos Específicos

- Fortalecer el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos, que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales.
- Gestionar el conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee.
- Potenciar las características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, actitud, dinamismo, convivencia, manejo del conflicto, entre otras) que resultan determinantes para el desempeño superior y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.
- Fortalecer los valores y el sentido de pertenencia de los servidores en la USPEC.
- Aclarar temas de normatividad que ayudan a que los procesos sean más ágiles y completos y reafirmar temas de trascendencia para la entidad, aportando al proceso de cumplimiento de metas.
- Incentivar los conocimientos de cada una de las dependencias de la entidad (misionales y de apoyo) y dar a conocer los nuevos proyectos y planes en materia de capacitación Institucional para la vigencia 2024.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2023 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2023 de la USPEC estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

- Probidad y ética de lo público
- Gestión del conocimiento y la innovación
- Creación de valor público
- Transformación digital
- Territorio vida y ambiente
- Paz Total memoria y Derechos Humanos



PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LA VIGENCIA 2024

No.	CONSOLIDADO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2024
1	Ley 1952 de 2019
2	Recolección Elementos materiales de prueba
3	SCC Estructurar proyectos de infraestructura penitenciaria y carcelaria, bajo un tipo de contratación adecuada a las necesidades de la 2
4	Coordinar y supervisar proyectos de infraestructura penitenciaria y carcelaria bajo un tipo de contratación adecuada a las necesidades de la SCC
5	Modelado de proyectos de arquitectura y estructura en REVIT
6	Modelado de instalaciones MEP en REVIT y otros aplicativos
7	Introducción a Navisworks: Simulación 4D, simulación de la construcción basado en actividades
8	Ley 1755 de 2015 - Atención y recepción de peticiones - Efectos Jurídicos de la no recepción y/o atención de las peticiones
9	Consentimiento, identificación de datos personales, calificación y roles, política y avisos.
10	Obligaciones y deberes. Seguridad de la Información. Responsabilidad
11	Comunicación personal e institucional. Comunicaciones escritas y asertivas
12	Capacitación de separación y clasificación de residuos en una empresa.
13	Capacitación del ahorro de energía y agua en una empresa
14	aplicativo de inventarios (SYSMAN
15	Excel intermedio
16	contratación estatal
18	Situaciones Administrativas de los funcionarios
19	Respuestas PQRD
20	Gestión de Riesgos de Corrupción Riesgos Institucionales
21	Evaluación de Controles
22	Gestión del Riesgo Fiscal
23	Código de Integridad Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC
24	Política de Integridad
25	Responsabilidades del Servidor público
26	Inhabilidades e incompatibilidades del servidor público
27	Valores y principios éticos que guían las conductas

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