

UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

---

BOGOTÁ D.C., ENERO 2025

VERSIÓN 1



## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. MARCO GENERAL DEL PLAN.....</b>	<b>3</b>
1.1 CAMPO DE APLICACIÓN.....	3
1.2 MARCO CONCEPTUAL.....	3
1.3 MARCO NORMATIVO.....	5
1.4 OBJETIVO GENERAL.....	7
1.4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
<b>2. INFORMACIÓN ESTRATEGICA.....</b>	<b>8</b>
2.1 MISIÓN.....	8
2.2 VISIÓN.....	8
2.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	8
2.4 VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	8
2.5 ESTRUCTURA INTERNA.....	9
2.6 PLANTA DE PERSONAL.....	11
2.7 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA.....	11
<b>3. ESTRATEGIAS DE DESARROLLO.....</b>	<b>13</b>
3.1 LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE TALENTO HUMANO.....	13
3.1.1 Estrategia de Vinculación.....	14
3.1.2 Estrategia de Previsión de Empleos.....	19
3.1.3 Estrategia de Bienestar Social.....	24
3.1.4 Estrategia de Incentivos.....	24
3.1.5 Estrategia de Capacitación.....	24
3.1.6 Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	25
3.1.7 Estrategia Evaluación de Desempeño.....	25
<b>4. POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....</b>	<b>26</b>
<b>5. SEGUIMIENTO.....</b>	<b>26</b>

## 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 y buen desempeño institucional, por ello, es pertinente contar con planes, programas y recursos necesarios que permitan liderar, asesorar y proponer temas relacionados con vinculación, gestión de personal por competencias y 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 de sus servidores públicos. 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.

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 capacitar a los funcionarios de la USPEC, con el fin de lograr el fortalecimiento de sus competencias laborales, sus capacidades, destrezas, habilidades, y valores, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación del servicio, conforme a los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

## **1. MARCO GENERAL DEL PLAN**

### **1.1 CAMPO DE APLICACIÓN**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad de Servicios penitenciarios y carcelarios - USPEC, aplica para todos sus servidores públicos.

### **1.2 MARCO CONCEPTUAL**

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP indica que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG "es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos de la entidad más sencillos y eficientes"<sup>1</sup>.

En este sentido, a partir de este modelo, permitirá que las entidades públicas colombianas planeen, gestionen, controlen, evalúen y mejoren su desempeño y tengan cada vez más y mejores capacidades de operación, con el fin de atender y solucionar necesidades y problemas de los ciudadanos, a través de resultados que le permitan dar cumplimiento a su propósito fundamental y contribuyan a la generación de valor público por parte de Estado Colombiano.

Este Modelo opera a través de la puesta en marcha de 7 dimensiones, entre ellas la dimensión de Talento Humano, la cual busca "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas" (Objetivos MIPG), a partir de la implementación de herramientas que permiten gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Para ello, se requiere desarrollar las siguientes cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.

---

<sup>1</sup> <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio>

La Política de gestión estratégica del Talento Humano llamada a orientarse en función de la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tiene la Subdirección Administrativa de la USPEC para que actúen en pro del desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento del servicio, la satisfacción del servidor público, contribuyendo así al bienestar de la ciudadanía en general.



Fuente: DAFP, 2018

Dicha política, incluye “Rutas de Creación de Valor” para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, cuya implementación conducirá a un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Las rutas citadas son:



Fuente: DAFP, 2018

Así las cosas, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH definida en el modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se vienen implementando acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la evaluación de desempeño, la seguridad y salud en el trabajo, entre otras; con las cuales se busca el mejoramiento continuo de las competencias de los servidores públicos, que se preste una mejor calidad de servicio y satisfacción a los ciudadanos.

### 1.3 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".
- **Ley 1064 de 2006.** "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
- **Ley 1811 de 2016.** "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito".
- **Ley 1960 de 2019.** "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decretoley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto ley 1567 de 1998.** "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

- **Decreto 1083 de 2015.** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- **Decreto 1072 de 2015.** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo."
- **Decreto 648 de 2017.** "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".
- **Decreto 1499 de 2017.** "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- **Decreto 612 de 2018.** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- Decreto 1273 de 2018 el cual consagra el Sistema General de Riesgos Laborales se relaciona con el (SG- SST).
- **Decreto 1299 de 2018.** "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional".
- **Decreto 815 de 2018.** "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".
- **Resolución 312 de 2019.** "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".
- **Resolución No.3077 de 2022.** "Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031".
- **Acuerdo 617 de 2018.** "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".
- **Código de Integridad Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC.** Orienta las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público se relaciona con el Talento Humano.

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

## 1.4 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la cultura organizacional, la capacidad institucional, el talento humano y los valores de los servidores públicos, a través de estrategias, acciones y procesos que permitan el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales para incrementar la productividad y la calidad en el servicio.

### 1.4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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 El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 - PNFC, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en articulación con la escuela de Administración Pública – ESAP.
- 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.
- 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.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y acuerdos de gestión conforme a los lineamientos de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Implementar las orientaciones impartidas por el DAFP, que permitan dar cumplimiento al MIPG.



## 2. INFORMACIÓN ESTRATEGICA

La Gestión Estratégica de Talento Humano debe estar alienada con los objetivos y propósito principal de la entidad. Por tanto, es fundamental conocer el contexto de desarrollo de esta estrategia y contar información que genere valor a esta gestión.

### 2.1 MISIÓN

Gestionar y administrar los recursos asignados para el suministro y mantenimiento de infraestructura física y tecnológica, bienes y servicios que garanticen el funcionamiento del sistema penitenciario y carcelario, contribuyendo al cumplimiento de los derechos de la Población privada de la Libertad a cargo del INPEC.

### 2.2 VISIÓN

La USPEC será reconocida por la eficiente y oportuna administración de los recursos asignados para garantizar el funcionamiento del sistema penitenciario y carcelario, aportando al cumplimiento de los componentes para la vida digna y la humanización en los establecimientos de reclusión del orden nacional.

### 2.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Construir, ampliar, fortalecer y conservar la infraestructura física penitenciaria y carcelaria con un enfoque humano, sostenible y orientado al bienestar de la población privada de la libertad a cargo del INPEC.
- Suministrar los bienes y servicios en condiciones de calidad, oportunidad y eficiencia a las personas privadas de la libertad a cargo del INPEC.
- Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano por medio del mejoramiento de procesos y el desarrollo de competencias para incrementar la productividad y calidad de los servicios, contribuyendo a la favorabilidad de la imagen de la entidad.
- Gestionar la información y el conocimiento para la toma de decisiones con calidad, oportunidad y seguridad.

### 2.4 VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

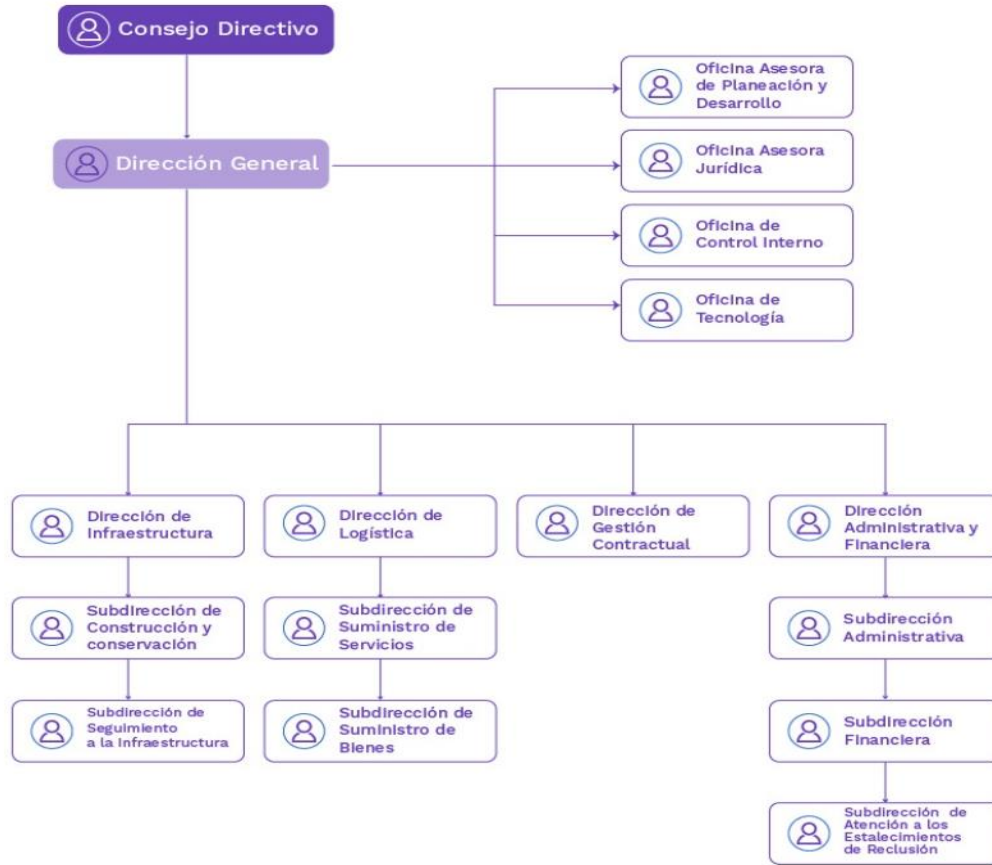
- **Transparencia:** Correcta actuación a la presentación de las evidencias de la gestión pública y la promoción de capacidades para la participación y la rendición de cuentas aplicando la normativa con precisión, claridad y veracidad.

- **Respeto:** Es el reconocimiento, valoración y trato de manera digna a las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Se relaciona con la conciencia acerca de la importancia del rol de cada servidor público y su disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en sus labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Trabajo en equipo:** Un compromiso que asume todo trabajador de agregar valor apoyado en la solidaridad y la reciprocidad en la generación de resultados efectivos en la gestión de la USPEC.
- **Comunicación efectiva:** Implica la generación de un clima de confianza, coherencia, es decir, congruencia en lo que se dice y lo que se hace de tal manera que la credibilidad y la certidumbre sea una cualidad de los colaboradores de la USPEC.
- **Calidad en el servicio:** Es la condición para el posicionamiento institucional de la USPEC, al generar mayores oportunidades a sus colaboradores y usuarios lo que exige un esfuerzo por mejorar constantemente en la prestación de los servicios mediante una actitud participativa, interactiva y de aprendizaje.

## 2.5 ESTRUCTURA INTERNA

Con el fin de impulsar el equipo de trabajo para hacer posible el cumplimiento de los objetivos y valores arriba señalados, la USPEC cuenta con catorce (14) directivos, comprometidos con su labor que tienen el deber de responder por cumplir las funciones conforme lo estableció el Decreto 4150 de 2011 como la Unidad que en consonancia con las funciones del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, se concentra en la gestión y operación para el suministro de bienes y la prestación de servicios para la población privada de la libertad.

Con la Ley 1709 del 20 de enero de 2014, en su artículo 7 modificó el artículo 15 de la Ley 65 de 1993 determinando que la USPEC hace parte del sistema Nacional Penitenciario y Carcelario, está adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa.



Fuente: Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, enero de 2025

## 2.6 PLANTA DE PERSONAL

Para el cumplimiento de sus funciones la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, posee una planta global, compuesta por 508 empleos y se distribuyen jerárquicamente de la siguiente manera:

Nivel de Empleo	Cantidad
DIRECTIVO	14
ASESOR	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	138
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	48
TECNICO	108
ASISTENCIAL	196
<b>Total</b>	<b>508</b>

Fuente: Grupo de Administración de personal, enero de 2025

## 2.7 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA

A continuación se detalla la conformación de la planta para los empleos de nivel profesional, teniendo en cuenta que se viene avanzando en la Provisión de empleos mediante:

Nivel de empleo profesional	Total Cargos	Ascenso	Abierto	Nuevas vacantes reportadas y aprobadas CNSC	Cargos No Concursaron	Total Cargos
	Concurso					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	33		24	9	15	48
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 07	5		5		8	13
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 05	16		16		19	35
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>11</b>	<b>121</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	<b>186</b>

Fuente: Grupo de administración de personal, enero 15 de 2025.

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:

- La Denominación del cargo
- El grado del empleo
- Los Cargos provistos actualmente en la USPEC
- Cargos Vacantes

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	Asignación Básica Mensual
<b>Empleados Públicos</b>						
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>67.568.705</b>
DIRECTOR GENERAL	0015	25	1		1	17.336.871
DIRECTOR OPERATIVO	0100	23	2	1	3	14.901.073
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	0100	23	1		1	14.901.073
SUBDIRECTOR TECNICO - OPERATIVO	0150	19	6	1	7	10.998.808
JEFE DE OFICINA	0137	17	2		2	9.430.880
<b>NIVEL ASESOR</b>			<b>4</b>		<b>4</b>	<b>26.318.920</b>
JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	11	2		2	9.881.954
ASESOR	1020	10	1		1	9.398.249
ASESOR	1020	6	1		1	7.038.718
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>116</b>	<b>70</b>	<b>186</b>	<b>43.917.711</b>
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	5	1	6	9.208.704
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	21	3	24	7.461.595
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	4	2	6	6.109.678
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	11	3	14	5.163.904
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	31	9	40	4.492.340
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	25	23	48	4.168.604
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	4	9	13	3.807.272
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	15	20	35	3.505.614
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			<b>70</b>	<b>38</b>	<b>108</b>	<b>26.811.251</b>
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	17	2	2	4	3.806.786
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	15	12	2	14	3.147.287
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1	1	2	3.556.004
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	8	2	10	3.147.287
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	12	3	15	2.905.284
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	9	19	8	27	2.328.818
PAGADOR	4173	20		1	1	2.577.517
TECNICO OPERATIVO	3132	13	12	9	21	2.905.284
TECNICO OPERATIVO	3132	10	4	10	14	2.436.984
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>97</b>	<b>99</b>	<b>196</b>	<b>18.886.581</b>
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	1		1	3.432.781
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	3	2	5	2.850.336
SECRETARIO	4178	13	3	7	10	2.116.109
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	9	8	17	2.436.984
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	37	42	79	2.116.109
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	33	21	54	1.909.076
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	5		5	2.116.109
AUXILIAR DE SERVICIOS	4064	11	6	19	25	1.909.076
<b>Total Empleados Públicos</b>			<b>299</b>	<b>209</b>	<b>508</b>	<b>183.503.169</b>

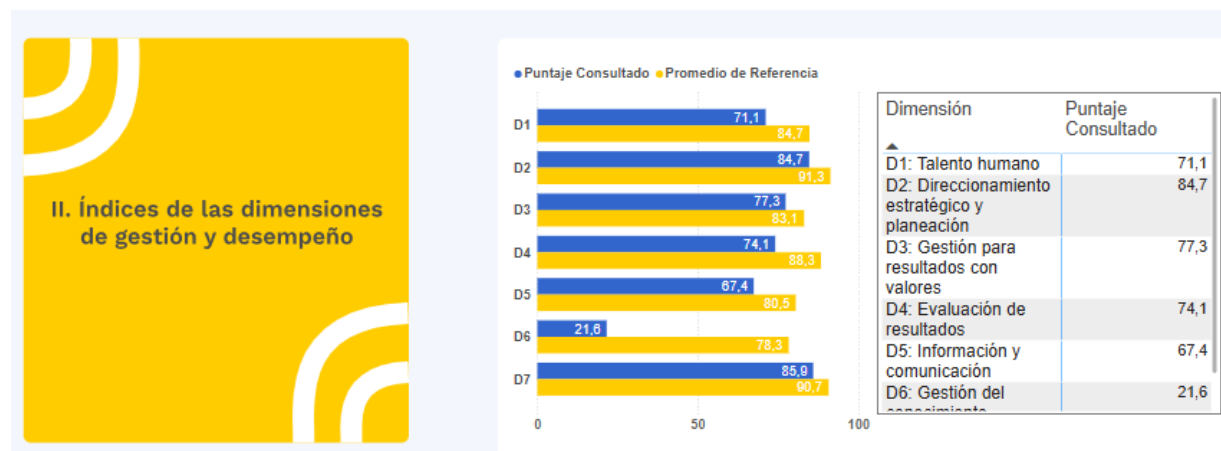
Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2024

### 3. ESTRATEGIAS DE DESARROLLO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, se plantea con base en el ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro. Este plan se orienta a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, a través de la implementación de los planes Institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

#### 3.1 LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE TALENTO HUMANO

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano de la USPEC se definieron como líneas estratégicas las que se relacionan a continuación teniendo en cuenta los resultados de Índice de desempeño institucional – IDI de la vigencia 2023, en el cual la dimensión de talento humano obtuvo un resultado de 71.1



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública – Resultados medición MIPG 2023

Así mismo, en cuanto al resultado del índice de la política de la Gestión Estratégica de Talento Humano obtuvo un resultado de 87.0.



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública – Resultados medición MIPG 2023

Conforme a los índices desagregados de la política de gestión estratégica de talento humano, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Desarrollo del Talento Humano en la entidad: 93,1
- Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano: 87,5
- Calidad de la planeación estratégica del talento humano: 78,5
- Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano: 75,0

Conforme a los puntajes obtenidos en la valoración del índice de desarrollo institucional 2023, la USPEC propone las siguientes estrategias para el aumento de cada uno de los índices de desempeño del talento humano de la entidad:

### 3.1.1 Estrategia de Vinculación

La USPEC continuará la previsión de empleos, conforme al proceso de selección No.2020-2 de 2020, de acuerdo con el orden de elegibilidad correspondiente al empleo de carrera a proveer, conforme a los lineamientos emanados por la CNSC, la Ley 1960 de 2019 y a disposiciones que lo reglamentan. Por tanto, la vinculación es estrictamente pro-mérito tratándose de empleos de carrera administrativa, como lo establece la Constitución Política de Colombia.

En cuanto a los encargos que se desarrollen internamente y que estén previstos en el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, la USPEC adelantará el procedimiento señalado por la CNSC, por medio del cual se proveerán temporalmente los empleos vacantes, con personal que se encuentre inscrito en carrera administrativa, conforme al procedimiento de ley correspondiente.

El Plan Anual de vacantes es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

- **Análisis de la Planta de Personal**

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC-, es una Entidad adscrita al Ministerio de Justicia y del Derecho creada mediante Decreto N°4150 de 2011.

La planta de personal vigente de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios consta de 508 empleos y fue aprobada mediante Decreto 0242 de 2012, constituida por catorce (14) cargos del nivel Directivo, cuatro (4) cargos del nivel Asesor, 186 cargos del nivel Profesional, 107 cargos del nivel Técnico y 196 cargos del nivel asistencial.

La entidad cuenta actualmente con 508 cargos, de los cuales 186 son profesionales, 108 son técnicos y 196 de nivel asistencial, es decir que la USPEC, presenta una planta disfuncional en la que además del bajo número de cargos profesionales, cerca de ciento veinte (120) cargos no han sido provistos desde su creación debido a que son perfiles asistenciales, por lo que la entidad se ha visto en la necesidad de realizar contratos por prestación de servicios para diferentes perfiles es su mayoría con perfil de técnicos o profesionales requeridos para su adecuado funcionamiento.

<b>DISTRUBUCIÓN DE EMPLEOS</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>No. CARGOS</b>	<b>%</b>
Directivo	14	2.76%
Asesor	4	0.79%
Profesional	186	36.61%
Técnico	108	21.26%
Asistencial	196	38,58%
<b>Total</b>	<b>508</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2024



- **Distribución de la Planta actual Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC-, por niveles y naturaleza del empleo.**

NIVEL	LNR		CARRERA ADMINISTRATIVA (CA)			Vacante	Total
	Provisto	Vacante	Provisto				
			CA.	En período de prueba	Provisional		
DIRECTIVO	14	0	0	0	0	0	14
ASESOR	2	2	0	0	0	0	4
PROFESIONAL	0	0	38	42	33	73	186
TÉCNICO	0	0	6	0	39	63	108
ASISTENCIAL	1	1	9	0	112	73	196
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>42</b>	<b>184</b>	<b>209</b>	<b>508</b>

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 15 de enero de 2025.

Un análisis de la distribución anterior evidencia que la planta permanente se encuentra provista en un 58 % y cuenta con un porcentaje de vacancia de 42 %, el cual se encuentra distribuido por vacancia temporal y definitiva, (de carrera administrativa vacante definitiva o temporal o de Libre nombramiento y remoción) según se expone a continuación:

NIVEL	LNR		CARRERA ADMINISTRATIVA (CA)			Vacante	Total
	Provisto	Vacante	Provisto				
			CA.	En período de prueba	Provisional		
DIRECTIVO	14	0	0	0	0	0	14
ASESOR	2	2	0	0	0	0	4
PROFESIONAL	0	0	38	42	33	73	186
TÉCNICO	0	0	6	0	39	63	108
ASISTENCIAL	1	1	9	0	112	73	196
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>42</b>	<b>184</b>	<b>209</b>	<b>508</b>

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2024.

NO se concluyeron procesos de encargos durante el año 2024.

- **Distribución por tipo de provisión para las vacantes de carrera administrativa, definitivas y temporales:**

Tipo de Vacante	Provistas mediante encargo	Provistas en provisionalidad	No provistas	Total
<b>DEFINITIVA</b>	40 (*)	156	205	378
<b>TEMPORAL</b>	2 (**)	3	2	35
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>159</b>	<b>207</b>	<b>413</b>

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2024

Así mismo, a 31 de diciembre de 2024, se realizaron **2** nombramientos en provisionalidad.

Las vacancias definitivas se dieron en ocasión de renunciaciones regularmente aceptadas y a los cargos que no salieron a concurso.

Durante la vigencia anterior, se presentó una cifra de retiros correspondiente a 107 funcionarios, teniendo como principales causas de retiro las siguientes:

<b>CAUSA DE DESVINCULACIÓN LABORAL</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
RENUNCIA - DISFRUTE DE PENSIÓN	8	7%
RENUNCIA - SOLICITUD PROPIA	39	36%
TERMINACIÓN PROVISIONALIDAD	60	56%
<b>TOTALES</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2024

Para la vigencia 2024, no hay funcionarios que cumplan la edad de retiro forzoso, conforme lo establece la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016.

Así mismo, la entidad cuenta con 77 funcionarios (22 hombres y 50 mujeres) que en el transcurso del presente año podrían renunciar por disfrute de pensión, considerando que cuentan con la edad mínima requerida para obtener este beneficio.

En 2025, se continuará adelantando la provisión definitiva de los 132 empleos de mediante el uso de lista de elegibles asociados al Proceso de Selección q No.2020-2 de 2020 que actualmente adelanta la entidad conjuntamente con la Comisión Nacional del Servicio Civil y de manera transitoria a través de la figura de encargo. (Ver el siguiente cuadro):

<b>Trámites A. - Provisión mediante uso de lista de elegibles</b>	<b>TOTAL</b>
Resoluciones de nombramiento comunicadas.	<b>135</b>
Solicitudes de prórroga	<b>58</b>
Posesiones	<b>80</b>
Resoluciones de derogatoria de nombramiento. (USPEC)	<b>46</b>
Autorización de uso de lista de elegibles (CNCS)	<b>37</b>
Respuestas oficiales a peticiones y tutelas.	<b>229</b>
<b>Total</b>	<b>585</b>

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2024

Adicionalmente, mediante oficio CNSC No. 2024RS161220 del 18 de octubre de 2024 de la Comisión Nacional del Servicio Civil La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC:

*" , procedió a verificar el reporte de las vacantes por parte de la UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS- USPEC en el sistema para la igualdad, el mérito y la oportunidad-SIMO evidenciado que la entidad reporto nuevas vacantes surgidas con posterioridad al proceso de selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2.*

*Acorde con el resultado del Estudio y previo agotamiento de los tres (3) primeros órdenes de provisión de que trata el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 1, es posible realizar la autorización de uso con el empleo y los elegibles que se relacionan a continuación":*

<b>CARGO</b>	<b>Profesional Universitario 09</b>	<b>#</b>
<b>UBICACIÓN</b>	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
	OFICINA DE TECNOLOGÍA	2
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	1
	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	2
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2024

A partir de enero de 2025, se da continuidad a la provisión de empleos mediante el uso de lista de elegibles, incluyendo estos últimos nueve empleos del cuadro anterior.

Para proveer debidamente los cargos, se revisarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales de desvinculación contenidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, tales como:

- a.** Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b.** Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c.** Por renuncia regularmente aceptada;
- d.** Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- e.** Por invalidez absoluta;
- f.** Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- g.** Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;

- h. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- i. Por orden o decisión judicial;
- j. Por supresión del empleo;
- k. Por muerte;
- l. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Los empleos públicos vacantes podrán proveerse de manera definitiva o transitoria mediante Encargo, Libre Nombramiento y Remoción, Concurso de Méritos o nombramiento provisional según sea el caso, todo en observancia de la Ley 909 de 2004 y demás normatividad vigente.

### 3.1.2 Estrategia de Previsión de Empleos

- **Plan de Previsión de Recurso Humano**

Busca establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y de apoyo.

En relación a los cargos vacantes para ser provistos en vigencia 2024, acorde a la información relacionada en los siguientes cuadros, de las 190 vacantes, 162 se encontraban pendientes por definir una posible modificación. Por lo anterior hasta tanto no se defina esta situación se proveerán las vacantes que como resultado del concurso de méritos de la CNSC arroje y las vacantes de nivel técnico y asistencial que acorde a la necesidad de las áreas puedan ser provistas sin afectar la posible modificación de la planta.

<b>TOTAL PLANTA</b>	
<b>Nivel de Empleo</b>	<b>Cantidad</b>
DIRECTIVO	14
ASESOR	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	138
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	48
TECNICO	108
ASISTENCIAL	196
<b>Total</b>	<b>508</b>

<b>VACANTES PROFESIONALES QUE NO SALIERON A CONCURSO, TÉCNICOS Y ASISTENCIALES</b>	
<i>Pendiente Definir posible modificación de la planta</i>	
<b>Nivel de Empleo</b>	<b>Cantidad</b>
DIRECTIVO	-
ASESOR	-
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	49
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	-
TECNICO	26
ASISTENCIAL	87
<b>Total</b>	<b>162</b>

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2023

- **Previsión definitiva de empleos vacantes profesionales vigencia 2025 como resultado del concurso de méritos**

La Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad a lo establecido en los artículos 130 de la Constitución Política y 30 de la Ley 909 de 2004, adelanta el “Proceso de Selección No. 1544 de 2020 – Entidades del Orden Nacional 2020-2-” para proveer 132 empleos en vacancia definitiva en la planta de personal global de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC-.

Al efecto, la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC- suscribieron el Acuerdo No. 2098 de 28-09-2021, modificado por el Acuerdo No. 2207 de 18-11-2021 que corrige fecha de aprobación.

En el Acuerdo No. 2098 de 28-09-2021, la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC- ofertó 132 empleos; 11 vacantes para el concurso en modalidad de selección de ascenso (correspondientes al 8% del total de las vacantes ofertadas) y 121 en la modalidad de selección abierta, como lo muestra a continuación las siguientes tablas:

CARGOS EN CONCURSO					
Nivel de Empleo Profesional	Total Cargos Concurso	Ascenso	Abierto	Cargos No Concursaron	Total Cargos 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
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>11</b>	<b>121</b>	<b>54</b>	<b>186</b>

• **Ubicación por cargo**

CARGO	Profesional Universitario 11	40	CARGO	Profesional Universitario 05	
UBICACIÓN	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	UBICACIÓN	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	2
	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS - Ascenso	3		SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	1
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO	2		SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	1
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	6		SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	2
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2		SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	3
	OFICINA DE TECNOLOGÍA	1	CARGO	Profesional Especializado 21	6
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	11	UBICACIÓN	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - Ascenso	1
	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	3		SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	1
	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	1		SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	1
	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	3		DIRECCIÓN GENERAL - Ascenso	1
SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	5	OFICINA ASESORA JURÍDICA - Ascenso		1	
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	2	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES - Ascenso	1		
CARGO	Profesional Universitario 09	24	CARGO	Profesional Especializado 18	23
UBICACIÓN	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	UBICACIÓN	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL - Ascenso	3
	DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA	1		OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO - Ascenso	1
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO	1		OFICINA ASESORA JURÍDICA - Ascenso ( 2 )	10
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	5		OFICINA DE CONTROL INTERNO	3
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1		OFICINA DE TECNOLOGÍA	1
	OFICINA DE TECNOLOGÍA	1		SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - Ascenso	2
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	3		SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	1
	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS	4		SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	1
	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	2		SUBDIRECCIÓN FINANCIERA - Ascenso	1
	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	1		CARGO	Profesional Especializado 15
SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	2	UBICACIÓN	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	1	
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	2		DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	1	
CARGO	Profesional Universitario 07		5	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS	1
UBICACIÓN	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS		1	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	1
	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL		1	DIRECCIÓN GENERAL	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	OFICINA DE TECNOLOGÍA	1	
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1	CARGO	Profesional Especializado 13	12
	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	1	UBICACIÓN	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1
CARGO	Profesional Universitario 05	16		DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA	1
UBICACIÓN	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	2		OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO	2
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1		OFICINA DE TECNOLOGÍA	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1		SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
	OFICINA DE TECNOLOGÍA	1		SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS	1
	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	5	
	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS	1	Total	132	

• **Previsión transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa vigencia 2025.**

En atención a acciones de tutela se han realizado dos provisiones de empleo mediante provisionalidad. Esta situación es susceptible que vuelva a suceder en la vigencia 2025.

Igualmente, de llegar a surgir vacancias temporales una vez surtido el uso de lista de elegibles, podrán ser provistas de manera transitoria mediante situación administrativa de encargo.

- **Previsión de empleos vacantes de libre nombramiento y remoción vigencia 2025**

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, que durante esta vigencia se encuentren en vacancia temporal por diferentes situaciones administrativas, se proveerán por el tiempo que dure esta, mediante la figura de encargo con un servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, de conformidad con lo previsto en el inciso 5° del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, (Modificado por el Art.1 de la Ley 1960 de 2019), o previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, se proveerán mediante nombramiento ordinario en caso de tratarse de una vacante definitiva.

- **Financiación de la planta de personal**

Con el fin de cubrir los costos de funcionamiento de la planta de empleos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC para la vigencia 2025, se asignaron recursos económicos en el Presupuesto General de la Nación por \$40.191.800.000 a la cuenta de Gastos de Personal de conformidad con Decreto No 1523 del 18 de diciembre de 2024.

Tipo Presupuesto	Cuenta / Programa	Subcuenta / Subprograma	Objeto / Proyecto	Ordinal / Subproy	SubOrdinal	Item	IDENTIFICACION	DESCRIPCION	DESAGREGACION PPTO VIGENCIA 2025
A							A	<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<b>40.347.800.000,00</b>
A	01						A-01	<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>40.191.800.000,00</b>
A	01	01					A-01-01	<b>PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE</b>	<b>40.191.800.000,00</b>
A	01	01	01				A-01-01-01	<b>SALARIO</b>	<b>26.719.500.000,00</b>
A	01	01	01	001			A-01-01-01-001	<b>FACTORES SALARIALES COMUNES</b>	<b>26.719.500.000,00</b>
A	01	01	01	001	001		A-01-01-01-001-001	SUELDO BÁSICO	21.177.248.549,00
A	01	01	01	001	003		A-01-01-01-001-003	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	301.221.522,00
A	01	01	01	001	004		A-01-01-01-001-004	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	144.985.362,00
A	01	01	01	001	005		A-01-01-01-001-005	AUXILIO DE TRANSPORTE	254.034.740,00
A	01	01	01	001	006		A-01-01-01-001-006	PRIMA DE SERVICIO	986.146.828,00
A	01	01	01	001	007		A-01-01-01-001-007	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	702.991.449,00
A	01	01	01	001	008		A-01-01-01-001-008	HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	92.242.099,00
A	01	01	01	001	009		A-01-01-01-001-009	PRIMA DE NAVIDAD	2.117.207.242,00
A	01	01	01	001	010		A-01-01-01-001-010	PRIMA DE VACACIONES	943.422.209,00
A	01	01	01	001	012		A-01-01-01-001-012	AUXILIO DE CONECTIVIDAD DIGITAL	0,00
A	01	01	02				A-01-01-02	<b>CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA</b>	<b>10.828.300.000,00</b>
A	01	01	02	001			A-01-01-02-001	PENSIONES	3.351.630.900,00
A	01	01	02	002			A-01-01-02-002	SALUD	2.267.901.400,00
A	01	01	02	003			A-01-01-02-003	APORTES DE CESANTÍAS	2.021.922.500,00
A	01	01	02	004			A-01-01-02-004	CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	1.182.511.400,00
A	01	01	02	005			A-01-01-02-005	APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	526.194.600,00
A	01	01	02	006			A-01-01-02-006	APORTES AL ICBF	886.883.500,00
A	01	01	02	007			A-01-01-02-007	APORTES AL SENA	591.255.700,00
A	01	01	03				A-01-01-03	<b>REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL</b>	<b>2.644.000.000,00</b>
A	01	01	03	001			A-01-01-03-001	<b>PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN DEFINICIÓN LEGAL</b>	<b>1.554.625.154,00</b>
A	01	01	03	001	001		A-01-01-03-001-001	SUELDO DE VACACIONES	1.164.695.630,00
A	01	01	03	001	002		A-01-01-03-001-002	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	288.021.667,00
A	01	01	03	001	003		A-01-01-03-001-003	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	101.907.857,00
A	01	01	03	002			A-01-01-03-002	PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	756.354.760,00
A	01	01	03	012			A-01-01-03-012	PRIMA DE CLIMA O PRIMA DE CALOR	3.692.185,00
A	01	01	03	016			A-01-01-03-016	PRIMA DE COORDINACIÓN	245.671.070,00
A	01	01	03	030			A-01-01-03-030	BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	83.656.831,00
A	03						A-03	<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>156.000.000,00</b>
A	03	04					A-03-04	<b>PRESTACIONES SOCIALES</b>	<b>156.000.000,00</b>
A	03	04	02				A-03-04-02	<b>PRESTACIONES SOCIALES RELACIONADAS CON EL EMPLEO</b>	<b>156.000.000,00</b>
A	03	04	02	012			A-03-04-02-012	<b>INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)</b>	<b>156.000.000,00</b>
A	03	04	02	012	001		A-03-04-02-012-001	INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	113.454.545,00
A	03	04	02	012	002		A-03-04-02-012-002	LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	42.545.455,00



### **3.1.3 Estrategia de Bienestar Social**

Busca contribuir 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.

### **3.1.4 Estrategia de Incentivos**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, a través del Plan de Incentivos se brindará reconocimiento del desempeño a todos los servidores de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción, en niveles de excelencia, estos pueden organizarse en incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC formuló el Plan de Bienestar Social e Incentivos con el fin de buscar el bienestar social y el trabajo eficiente y eficaz de sus funcionarios, en pro de construir una vida laboral que contribuya a la productividad y el desarrollo de los objetivos de la entidad, reconocer el desempeño efectivo de sus funcionarios y de los grupos de trabajo.

### **3.1.5 Estrategia de Capacitación**

El Plan Institucional de Capacitación, es el conjunto coherente de acciones para la formación de los servidores públicos, que busca el fortalecimiento de sus competencias laborales, sus capacidades, destrezas, habilidades, y valores, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación del servicio.

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, formuló el Plan Institucional de Capacitación a partir de las necesidades manifestadas por las dependencias que conforman la estructura de la entidad, en el que informan los temas en los cuales se requiere fortalecer las competencias de los servidores públicos.

### **3.1.6 Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Busca implementar los estándares mínimos del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. A través de la implementación del plan se pretende 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.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite desarrollar un proceso lógico, basado en la mejora continua, con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de sus servidores públicos. Es una herramienta simple que permite desarrollar de manera organizada, las fases de PLANEAR, HACER, VERIFICAR y ACTUAR (ciclo PHVA), de la seguridad y salud en el trabajo para todos los servidores públicos de la USPEC.

### **3.1.7 Estrategia Evaluación de Desempeño**

Es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Para esta evaluación se contará, con las guías y el aplicativo establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil "EDL APP".

#### **Los evaluadores y los evaluados deberán:**

Participar de manera activa en las diferentes etapas que integra el proceso de evaluación del desempeño laboral: concertación de compromisos y sus seguimientos, acordar compromisos de mejoramiento continuo cuando sea necesario, presentar las evidencias que se generen durante el periodo de evaluación.

La calificación por evaluación de desempeño se efectuará a los funcionarios con derechos de carrera administrativa o en periodo de prueba en los términos y parámetros en concordancia con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 617 de 2018. Esta calificación será un insumo para efectos de que los funcionarios puedan acceder a los incentivos, con el objetivo de reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa de los diferentes niveles jerárquicos.

#### 4. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, es una entidad comprometida con la integridad y transparencia como comportamiento ético de sus servidores públicos. En cumplimiento de su misión, la entidad busca fomentar una cultura de eficiencia, legalidad y vocación en la prestación del servicio, que permita el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, la entidad adoptó la Política y Código de Integridad mediante documento interno No. TH-PO-004 de 2023, que será la guía de comportamiento para todos los servidores públicos de la entidad.

#### 5. SEGUIMIENTO

MECANISMO DE EVALUACIÓN	PERIODO	RESPONSABLE
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Enero de 2025 Diciembre de 2025	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano Y Grupo de Administración de Personal
Plan de Acción	Trimestral	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano Y Grupo de Administración de Personal
Seguimiento Indicadores de Gestión	Trimestral	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano Y Grupo de Administración de Personal

#### CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Numerales	Descripción de la modificación
01	17/01/2025	Todos	Se crea documento

RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD		
Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Anyela Lara Gualteros	Nombre: Maritza Melgarejo Mojica Nury Cecilia Delgado Marrugo	Nombre: Karol Vanessa Ortigoza Vargas
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Coordinadora (E) Grupo Administración de Personal Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano	Cargo: Subdirectora Administrativa
Dependencia: Subdirección Administrativa	Dependencia: Subdirección Administrativa	Dependencia: Subdirección Administrativa