



USPEC
UNIDAD DE SERVICIOS
PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Dirección Administrativa y Financiera Plan Estratégico de Talento Humano

Versión 1.0
Enero 24 de 2022



USPEC
UNIDAD DE SERVICIOS
PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS

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 2022	9
5. Seguimiento.....	10-18

Tabla de contenido

Introducción

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, tiene como objetivo gestionar y operar el suministro de bienes y la prestación de los servicios, la infraestructura y brindar el apoyo logístico y administrativo requeridos para el adecuado funcionamiento de los servicios penitenciarios y carcelarios a cargo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, en el marco de su competencia, ha establecido como visión *“En 2022 seremos una entidad confiable, sostenible y reconocida por los ciudadanos, por suministrar los bienes y servicios necesarios para el ejercicio de los derechos humanos de las personas privadas de la libertad; con un talento humano y una organización con capacidades técnicas y tecnológicas innovadoras y transparentes”*

Para el cumplimiento del logro de su objeto y de la visión planteada, se ha definido la importancia de contar con un equipo de trabajo con altas calidades personales y profesionales con la experticia técnica requerida para el óptimo desempeño en cada uno de los empleos de la planta de personal.

Así mismo se ha determinado la importancia del generar condiciones de trabajo que permitan favorecer el desarrollo personal y profesional, para ponerlos al servicio de la población privada de la libertad.

Por lo anterior se hace necesario contar con un Plan Estratégico de Recursos Humanos alineado con la Planeación Estratégica Institucional y Sectorial, que se convierta en herramienta que potencie el talento humano y contribuya al logro de las metas establecidas para el cuatrienio y específicamente las de cada vigencia.

Glosario

Vacante: Cargo perteneciente a la Planta de Personal de la Entidad pero que no se encuentra provisto.

Provisión: Vinculación de una persona a la entidad, para que desempeñe las funciones definidas para el empleo.

Vacantes definitivas: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción

Plan Anual de Vacantes: Es una herramienta que tiene como fin estructurar y organizar la información de los cargos vacantes, establecer directrices y proyectar su provisión, para luego dar continuidad a la prestación del servicio de la entidad, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal

Plan Institucional de Capacitación: De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, "(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública".

Formación: Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

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.

1.2 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 Plan Nacional de Desarrollo y acatando 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 Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

2. Contexto estratégico

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

El Plan Estratégico de Recursos Humanos, se encuentra incluido en el objetivo estratégico N° 3 de la USPEC, el cual se detalla a continuación:

Objetivo Estratégico 3: Fortalecer la capacidad institucional y el talento humano por medio del mejoramiento de procesos y el desarrollo de competencias para incrementar la productividad, calidad de los servicios, contribuyendo a la favorabilidad de la imagen de la USPEC		
Estrategias	Actividades	Meta
3.1 Fortalecer las capacidades, competencias, habilidades, conocimientos y el bienestar integral del Talento Humano al servicio de la USPEC	3.1.1. Diagnosticar y gestionar la mejora en las condiciones del talento humano	Un Plan Estratégico de Talento Humano actualizado
	3.1.2 Diagnosticar y gestionar el desarrollo de capacidades del talento humano	Un Plan Institucional de capacitación
	3.1.3 Identificar las necesidades de estímulos en la acción de colaborador de la entidad	Un Plan de Incentivos Institucionales (Bienestar) implementado actualizado e implementado
	3.1.4. Definir y gestionar las necesidades de talento humano en la USPEC	Un Plan Anual de Vacantes actualizado e implementado
	3.1.5 Definir las necesidades futuras de talento humano en la USPEC	Un Plan de Previsión de Recursos Humanos actualizado

		e implementado
	3.1.6 Identificar los riesgos y gestionar las alternativas de mitigación para mejorar las Condiciones laborales en la USPEC.	Un Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado e implementado.
3.2 Implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	3.2.1. Implementar el MIPG adaptándolo a las particularidades de la USPEC	100% del Modelo implementado
3.3 Implementar el Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA	3.3.1. Formular y gestionar las acciones ambientales propias de la misionalidad y operación funcional de la entidad	Un Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA
3.4 Implementar el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	3.4.1. Identificar las debilidades y acciones de fortalecimiento de la transparencia y probidad institucional.	Un plan Anticorrupción y a la intención del ciudadano, actualizado e implementado
3.5 Implementar el Plan Estratégico de Comunicaciones	3.5.1. diagnosticar y gestionar las necesidades en la comunicación externa e interna de la entidad	Un Plan Estratégico de Comunicaciones actualizado e implementado

Alcance

El Plan Estratégico de Recursos Humanos aplica a los servidores de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC

3. Plan Estratégico de Talento Humano

Para la construcción del presente plan estratégico, se utilizaron los siguientes insumos:

1. Como guía base, la metodología MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública la cual permite alinear diferentes ejes temáticos que se orientan al cumplimiento del 100 % de actividades que deben incluirse para lograr las metas institucionales en materia de Recursos Humanos.
2. Resultados FURAG- USPEC 2019- DAFP.
3. Los lineamientos impartidos por el DAFP en materia de Plan Anual de Vacantes y Plan de Provisión de Recursos Humanos.
4. Plan de Intervención del Clima Laboral
5. Programa de desvinculación asistida.
6. Documento consolidado de necesidades de capacitación para 2022.
7. Requerimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidos en la Resolución N° 0312 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo.
8. Acuerdo 2018000006176 del 10 de octubre de 2018 de la CNSC.

3.1 Plan de Vacantes

Objetivo:

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto identificar las necesidades de la planta de personal y determinar la forma de

provisión de los empleos vacantes, con el fin que la entidad cuente con el talento humano necesario para el cumplimiento de las funciones y necesidades del servicio, entendiendo que este es el recurso más importante y la primera dimensión de MIPG, para el cumplimiento de los fines del Estado a través de las entidades estatales

Actividades:

PLAN ANUAL DE VACANTES 2022					
Planificar, administrar y actualizar la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva					
Acciones / Actividades	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Mestas % 2022
1. Elaborar el Plan Anual de Vacantes	100%	0%	0%	0%	100%
2. Actualizar el Plan Anual de Vacantes	25%	25%	25%	25%	100%

3.2 Plan de Previsión de Recursos

Objetivo:

Proveer los empleos de la planta de personal de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC que cuenten con presupuesto de financiación para la vigencia 2021, teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia.

Actividades:

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS					
VIGENCIA 2022					
Acciones / Actividades	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Mestas % 2022
1. Elaborar el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.	100%	0%	0%	0%	100%
2. Actualizar el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos y determinar su forma de provisión para realizar la vinculación	25%	25%	25%	25%	100%

3.3 Plan de bienestar e incentivos

Objetivo:

La intervención en procesos de acompañamiento y crecimiento laboral, para satisfacer las necesidades de protección, de afecto, de entendimiento, de participación, de creación, de ocio, de identidad, de libertad, las formas de ser, de hacer, de tener y de estar, y expectativas de los servidores.

Actividades:

PLAN DE BIENESTAR					
VIGENCIA 2022					
Acciones / Actividades	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Metas % 2022
1. VIII Olimpiadas Internas USPEC	0%	20%	30%	50%	100%
2. Clases de zumba y baile Fitness	0%	20%	30%	50%	100%
3. Actividad día de la familia	0%	20%	30%	50%	100%
4. Jornada de integración familiar	0%	20%	30%	50%	100%
5. Actividad día del niño	0%	20%	30%	50%	100%
6. Actividad día de la USPEC	0%	20%	30%	50%	100%
7. Vacaciones recreativas hijos de funcionarios	0%	20%	30%	50%	100%
8. Taller de cocina	0%	20%	30%	50%	100%
9. Ferias de vivienda	0%	20%	30%	50%	100%
10. Taller de sensibilización de cultura y clima organizacional	0%	20%	30%	50%	100%
11. Taller de liderazgo	0%	20%	30%	50%	100%
12. Taller de trabajo en equipo	0%	20%	30%	50%	100%
13. Actividades de Preparación para los Pre-pensionados, con la presencia de la cabeza visible	0%	20%	30%	50%	100%

de la entidad (Dir. General o a quien sea designado),					
14. Realizar medición y diagnóstico de clima organizacional	0%	20%	30%	50%	100%
15. Realizar convocatoria para el reconocimiento al mejor colaborador	0%	20%	30%	50%	100%
16. Realizar un reconocimiento no pecuniario a los funcionarios de la entidad, que estén cumpliendo cinco (5), (10) o más años laborando con la USPEC	0%	20%	30%	50%	100%
17. Realizar celebración del día del servidor publico	0%	20%	30%	50%	100%
18. Realizar convocatoria para la participación de propuestas de buenas prácticas de bienestar social	0%	20%	30%	50%	100%
19. Jornada de Capacitación Código de Integridad de la Función Publica	0%	20%	30%	50%	100%
20. Realizar campañas de sensibilización en temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función publica	0%	20%	30%	50%	100%

PLAN DE INCENTIVOS					
VIGENCIA 2022					
Acciones / Actividades	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Metas % 2022
1. Facilitar Información y capacitación para el desarrollo de la EDL	0%	20%	30%	50%	100%

2. Hacer seguimiento de la entrega de las evaluaciones y actas de compromiso	0%	20%	30%	50%	100%
3. Compilar y elaborar informe para la Comisión de personal de los resultados de EDL 2021-2022	0%	20%	30%	50%	100%
4. Convocar a Comité de Incentivos (Subdirector Administrativo-Secretario técnico del comité)	0%	20%	30%	50%	100%
5. Realizar convocatoria para equipos de trabajo.	0%	20%	30%	50%	100%
6, Recepcionar los documentos.	0%	20%	30%	50%	100%
7, Convocar a Comité de Incentivos para revisión de trabajos y Selección de Ganadores	0%	20%	30%	50%	100%
8. Elaboración de acto administrativo y Entrega de Incentivos	0%	20%	30%	50%	100%
9. Implementar los proyectos seleccionados.	0%	20%	30%	50%	100%

3.3 Plan Institucional de Capacitación

Objetivo:

Fortalecer las competencias de los servidores de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, en las dimensiones del Saber, Saber Hacer y Ser.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2022

Acciones / Actividades	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Metas % 2022
1. Capacitación sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	0%	20%	30%	50%	100%
2. Metodología para la Formulación de Riesgos y Formulación de Indicadores	0%	20%	30%	50%	100%
3. Identificación, formulación y análisis de información estadística.	0%	20%	30%	50%	100%
4. Redacción de Documentos	0%	20%	30%	50%	100%
5. Reinducción Institucional general	0%	20%	30%	50%	100%
6. Gobernanza para la Paz	0%	20%	30%	50%	100%
7. Administración de lo Público	0%	20%	30%	50%	100%
8. Actualización en Derecho Administrativo, Organización y Estructura del Estado y Constitución Política	0%	20%	30%	50%	100%
9. Actualización en Contratación Pública, Manejo de la Plataforma SECOP II y Supervisión de Contratos Estatales	0%	20%	30%	50%	100%
10. Trámite y Atención de PQRD (Derecho de Petición, Acceso a la Información Pública) y Atención al Ciudadano	0%	20%	30%	50%	100%
11. Régimen Disciplinario	0%	20%	30%	50%	100%
12. Código de Integridad del Servidor Público	0%	20%	30%	50%	100%
13. Excel Avanzado, Creación,	0%	20%	30%	50%	100%

Uso y Manejo de Bases de Datos					
14. Archivo y Gestión Documental	0%	20%	30%	50%	100%
15. Seguridad de la Información y Seguridad Digital	0%	20%	30%	50%	100%
16. Equidad de Género en el marco de las políticas públicas.	0%	20%	30%	50%	100%
17. Transparencia y Ley 1474 - Estatuto Anticorrupción.	0%	20%	30%	50%	100%

3.4 Plan Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST

Objetivo:

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.

PLAN DE SGSST					
VIGENCIA 2022					
Acciones / Actividades	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Mestas % 2022
1. RECURSOS. Asignación de recursos humanos, financieros y técnicos para la ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG–SST 2019; Se incluye presupuesto para promoción y prevención de COVID-19	0%	20%	30%	50%	100%
2. RECURSOS. Verificación del pago a Salud, Pensión y ARL de los Contratistas de Prestación de Servicios	0%	20%	30%	50%	100%

profesionales y de apoyo a la Gestión					
3. RECURSOS. Reuniones mensuales del COPASST.	0%	20%	30%	50%	100%
4. RECURSOS. Formación al COPASST – Res.2013 de 1986.	0%	20%	30%	50%	100%
5. RECURSOS. Rendición de cuentas del COPASST y seguimiento al plan de trabajo- Resolución 2013 de 1986.	0%	20%	30%	50%	100%
6. RECURSOS. Reuniones trimestrales y rendición de cuentas del CCL. acompañamiento	0%	20%	30%	50%	100%
7. RECURSOS. Formación al CCL- Resolución 652 y 1356 de 2012.	0%	20%	30%	50%	100%
8. RECURSOS. Definición del plan de inducción, reinducción y capacitación anual según los requerimientos evidenciados en la evaluación inicial.	0%	20%	30%	50%	100%
9. RECURSOS. Desarrollo y cumplimiento del plan de inducción, reinducción y capacitación establecido	0%	20%	30%	50%	100%
10. GESTIÓN INTEGRAL. Divulgación del Manual del SST.	0%	20%	30%	50%	100%
11. 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	0%	20%	30%	50%	100%

los funcionarios (incluida en inducción) - Publicación					
12. GESTIÓN INTEGRAL. Actualización de los objetivos del SG–SST definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados.	0%	20%	30%	50%	100%
13. GESTIÓN INTEGRAL. Socialización Política de prevención de consumo de sustancias	0%	20%	30%	50%	100%
14. GESTIÓN INTEGRAL. Elaboración y actualización del programa de prevención del consumo Psicoactivos, estilos de vida saludable y Cardiovascular	0%	20%	30%	50%	100%
15. GESTIÓN INTEGRAL. Elaboración del reglamento de higiene y seguridad	0%	20%	30%	50%	100%
16. GESTIÓN INTEGRAL. Aplicación de la autoevaluación anual al SG–SST de acuerdo a los estándares mínimos Resolución 312 de 2019	0%	20%	30%	50%	100%
17. GESTIÓN INTEGRAL. Definición del Plan de trabajo anual de SST incluyendo objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.	0%	20%	30%	50%	100%
18. 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)	0%	20%	30%	50%	100%

19. GESTIÓN INTEGRAL. Verificación y socialización de rendición de cuentas y del desempeño en el SG-SST	0%	20%	30%	50%	100%
24. GESTIÓN INTEGRAL. Evaluación del cumplimiento de la matriz legal – Actualización	0%	20%	30%	50%	100%
25. GESTIÓN DE LA SALUD. Evaluación de casos médicos laborales, revisión de recomendaciones, estado y seguimiento.	0%	20%	30%	50%	100%
26. GESTIÓN DE LA SALUD. Actualizar el procedimiento y formatos de Investigación de accidentes de Trabajo y enfermedades laborales	0%	20%	30%	50%	100%
27. GESTIÓN DE SALUD. Actualización y ejecución del PVE DME, psicosocial y cardiovascular.	0%	20%	30%	50%	100%
28. GESTIÓN DE LA SALUD. Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades, frecuencia, severidad, mortalidad, prevalencia, incidencia y ausentismo	0%	20%	30%	50%	100%
29. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Actualización de las matrices de peligro (con participación del personal).	0%	20%	30%	50%	100%
30. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Priorización de peligros y generación de planes de intervención relacionados.	0%	20%	30%	50%	100%
31. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Diseño y ejecución de programas de PESV - Documentación PESV	0%	20%	30%	50%	100%

32. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Aprobación y socialización del procedimiento y formatos del programa de inspecciones planeadas	0%	20%	30%	50%	100%
33. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Revisión y Seguimiento a la ejecución del plan de mantenimiento	0%	20%	30%	50%	100%
34. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Actualizar procedimiento de EPP y formato (entrega, disposición, administración y socialización)	0%	20%	30%	50%	100%
35. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Actualizar y socializar los formatos de reporte de actos y condiciones inseguras	0%	20%	30%	50%	100%
36. GESTIÓN DE AMENAZAS. Actualizar y socializar el documento plan emergencias	0%	20%	30%	50%	100%
37. GESTIÓN DE AMENAZAS. Convocatoria, y capacitación a brigadistas (incluye virtual).	0%	20%	30%	50%	100%
38. GESTIÓN DE AMENAZAS. Socialización e informe del Simulacro de evacuación	0%	20%	30%	50%	100%
39. GESTIÓN Y RESULTADOS. Aplicación y análisis de los indicadores del SG-SST	0%	20%	30%	50%	100%
40. ACCIONES. Revisar y analizar las no conformidades y acciones correctivas (auditorías, inspecciones, revisión por la dirección, actos y condiciones inseguras, normatividad, matriz de peligros) - Definición Plan de mejoramiento	0%	20%	30%	50%	100%

41. 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	0%	20%	30%	50%	100%
42. GESTIÓN DE RESULTADOS. Informe a la alta Dirección con los parámetros establecidos por el decreto 1072 de 2015	0%	20%	30%	50%	100%

Elaboró: NURY CECILIA DELGADO MARRUGO
Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano

Elaboro: SERGIO ANDRES OLARTE GRANDAS
Profesional Universitario

Revisó: ÁLVARO ÁVILA CASTELLANOS
Subdirector Administrativo

