



USPEC
UNIDAD DE SERVICIOS
PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS

INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN – 1er TRIMESTRE
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Plan de Bienestar e Incentivos

Dirección Administrativa y Financiera
Plan de Bienestar e Incentivos

1er Trimestre de 2022
Presentado 6 de abril de 2022



USPEC
UNIDAD DE SERVICIOS
PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS



Tabla de contenido

Introducción	3
Glosario	4
1. ¡Error! Marcador no definido.	
2. ¡Error! Marcador no definido.	
2.1 ¡Error! Marcador no definido.	5
2.2 ¡Error! Marcador no definido.	7
2.3 ¡Error! Marcador no definido.	8
2.4 ¡Error! Marcador no definido.	9
3. Conclusiones y recomendaciones	10

Introducción

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios promueve los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor con el servicio de la entidad.

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se plantea el programa de bienestar para los servidores de la USPEC, el cual busca establecer procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio de la entidad en la cual labora.

Por lo tanto, es determinante la intervención en procesos de acompañamiento y crecimiento laboral, para satisfacer sus 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.

Finalmente, el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 estipula que el Jefe de la Entidad adoptará anualmente el plan de Incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado público de carrera de la Entidad, a los mejores empleados públicos de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado público de Libre Nombramiento y Remoción de la misma, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo.

Los lineamientos de bienestar dirigidos a los servidores públicos de la USPEC, se orientan a los programas de incentivos, cultura y clima organizacional, preparación para la jubilación, deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales para los servidores.

Alcance: El componente de Bienestar e Incentivos inicia desde la detección de necesidades de intervención, y finaliza con la evaluación del impacto de las actividades desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento de la Cultura Organizacional, el clima laboral y el bienestar social de los funcionarios y sus familias, alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Glosario

- Bienestar Laboral: Brindar a los funcionarios de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC actividades permanentes orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.
- Caja de Compensación Familiar: Entidad que busca el desarrollo integral de sus afiliados, para garantizar su bienestar y calidad de vida.
- Intervención: Realizar las actividades que corresponden al cumplimiento de los proyectos ganadores, de acuerdo a los cronogramas que se establezcan.
- Incentivos: Están dirigidos a reconocer el desempeño en nivel sobresaliente, se estructura a través del otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, así como también motivar a los funcionarios a conformar equipos de trabajo, con el fin de implementar proyectos que ayuden a mejorar la prestación del servicio y cumplir un objetivo institucional.
- Incentivos no pecuniarios: 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.
- Incentivos pecuniarios: Es un reconocimiento económico que se asignará a los mejores equipos de trabajo de la entidad, de acuerdo con el presupuesto asignado anualmente para ello, que no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

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.

1.2 Objetivos Específicos

- La intervención en procesos de acompañamiento y, crecimiento laboral, para satisfacer las necesidades del funcionario y su grupo familiar.
- Garantizar que las actividades que se adelanten están enmarcadas dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.
- Propender por la identificación del servidor público con la misión y visión de la Entidad.
- Fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional.

2. Formulación del Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2022

Fuentes de información

1. Lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
2. Evaluación formulario Único Reporte de Avances de la Gestión-FURAG
3. Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativas
4. Encuesta de satisfacción actividades de Bienestar.

2.1. Programación de actividades para la vigencia 2022 – BIENESTAR

Acciones / Actividades	Fecha inicio	Fecha fin	Meta / Producto	Responsable
Acción 1	01-feb-22	31-dic-22		
1. VIII Olimpiadas Internas USPEC	01-oct-22	31-dic-22	Integración de los funcionarios de USPEC alrededor de los juegos internos de la Entidad.	Coordinadora Grupo de Talento Humano
2. Clases de zumba y baile Fitness	01-feb-22	31-dic-22	Ofrecer a los funcionarios la oportunidad de tener una mejor calidad de vida, aumentar la vitalidad, la energía y reducir el estrés	Coordinadora Grupo de Talento Humano
3. Actividad día de la familia	01-feb-22	31-dic-22	Se realizara un evento para al menos el 70% de los funcionarios de la Entidad	Coordinadora Grupo de Talento Humano
4. Jornada de integración familiar	01-feb-22	31-dic-22	Se realizara una jornada familiar, cada semestre, para dar cumplimiento a la ley 1857 de 2017.	Coordinadora Grupo de Talento Humano
5. 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	Coordinadora Grupo de Talento Humano
6. Actividad día de la USPEC	01-oct-22	31-dic-22	Se realizara un evento con la participación de los funcionarios de la USPEC, con el fin de celebrar la creación de la Entidad	Coordinadora Grupo de Talento Humano
7. Vacaciones recreativas hijos de funcionarios	01-feb-22	31-dic-22	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	Coordinadora Grupo de Talento Humano
8. Taller de cocina	01-feb-22	31-dic-22	Proporcionar un espacio a los funcionario para conocer y desarrollar sus habilidades culinarias	Coordinadora Grupo de Talento Humano
9. Ferias de vivienda	01-feb-22	31-dic-22	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	Coordinadora Grupo de Talento Humano
10. Taller de sensibilización de cultura y clima organizacional	01-feb-22	31-dic-22	Sensibilizar a través de un taller el rol que tiene cada funcionario en la cultura y clima organizacional	Coordinadora Grupo de Talento Humano
11. Taller de liderazgo	01-feb-22	31-dic-22	Talleres con el fin de potencializar el liderazgo de los funcionarios en su puesto de trabajo	Coordinadora Grupo de Talento Humano
12. Taller de trabajo en equipo	01-mar-22	31-dic-22	Realizar Taller de Trabajo en Equipo en las diferentes áreas de acuerdo a los resultados del diagnostico	Coordinadora Grupo de Talento Humano
13. Actividades de Preparación para los Pre-pensionados, con la presencia de la cabeza visible de la entidad (Dir. General o a quien sea designado),	01-oct-22	31-dic-21	Realizar actividades de preparación para los funcionarios que se encuentran próximos a jubilarse.	Coordinadora Grupo de Talento Humano

14. Realizar medición y diagnóstico de clima organizacional	01-oct-22	31-dic-22	Remitir al DANE la información que solicita para realizar la encuesta EDI	Coordinadora Grupo de Talento Humano
15. Realizar convocatoria para el reconocimiento al mejor colaborador	01-jun-22	30-nov-22	Elegir semestralmente al mejor Colaborador de cada área	Coordinadora Grupo de Talento Humano
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	01-feb-22	31-dic-22	Realizar un reconocimiento por tiempo laborado en la entidad (5),(10) o más años	Coordinadora Grupo de Talento Humano
17. Realizar celebración del día del servidor público	27-jun-22	27-jun-22	Llevar a cabo actividades de reconocimiento y valores del servidor público	Coordinadora Grupo de Talento Humano
18. Realizar convocatoria para la participación de propuestas de buenas prácticas de bienestar social	01-mar-22	30-oct-22	Realizar convocatoria y elección de la mejores propuestas	Coordinadora Grupo de Talento Humano
19. Jornada de Capacitación Código de Integridad de la Función Pública	01-abr-22	31-dic-22	Desarrollar las diferentes actividades que se encuentran en la caja de herramientas de implementación del Código de Integridad de Función Pública	Coordinadora Grupo de Talento Humano
20. Realizar campañas de sensibilización en temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública	01-mar-22	31-dic-22	Concientizar a los funcionarios de la importancia de los temas asociados a la integridad y los deberes y derechos que tienen los servidores públicos	Coordinadora Grupo de Talento Humano

Acciones / Actividades		Indicador	Meta % 2022	Avance trimestral				Observaciones
1. Bienestar			100%	Trim. I	Trim. II	Trim. III	Trim. IV	
1. VIII Olimpiadas Internas USPEC	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas *	100	100%	10%	30%	70%	100%	
2. Clases de zumba y baile Fitness (Presencial y Virtual)	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas *	100	100%	10%	30%	70%	100%	
3. Actividad de la familia	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas *	100	100%	10%	30%	70%	100%	
4. Actividad día del niño	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas *	100	100%	10%	30%	70%	100%	
5. Actividad día de la USPEC	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas *	100	100%	10%	30%	70%	100%	
6. Vacaciones recreativas hijos de funcionarios	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas *	100	100%	10%	30%	70%	100%	
7. Taller de cocina	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas *	100	100%	10%	30%	70%	100%	
8. Ferias de vivienda	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas *	100	100%	10%	30%	70%	100%	
9. Realizar un reconocimiento no pecuniario a los funcionarios de la entidad, que estén cumpliendo cinco (5), (10) o más años laborando con la USPEC	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas *	100	100%	10%	30%	70%	100%	

10. Taller de sensibilización de cultura y clima organizacional	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	10%	30%	70%	100%
11. Taller de liderazgo	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	10%	30%	70%	100%
12. Taller de trabajo en equipo	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	10%	30%	70%	100%
13. Actividades de Preparación para los Pre-pensionados	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	10%	30%	70%	100%
14. Realizar medición y diagnóstico de clima organizacional	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	10%	30%	70%	100%
15. Realizar convocatoria para el reconocimiento al mejor colaborador	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	10%	30%	70%	100%
16. Realizar celebración del día del servidor publico	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	10%	30%	70%	100%
17. Realizar convocatoria para la participación de propuestas de buenas prácticas de bienestar social	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	10%	30%	70%	100%
18. Jornada de Capacitación Código de Integridad de la Función Publica	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	100%	10%	30%	70%	100%
19. Realizar campañas de sensibilización en temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función publica	1 / 1 * 100	100%	10%			Realizado

2.2. Resumen del seguimiento

Se realizaron campañas de sensibilización en temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública.

Adicionalmente, como complemento al Plan de Bienestar, se realizaron las siguientes actividades:

- Promoción y prevención de la salud (psicosocial, osteomuscular y cardiovascular): se han realizado capacitaciones y varias acciones educativas
- Celebración del Día de la mujer
- Celebración del Día del hombre
- Publicación de convocatoria para el Ciclo paseo USPEC
- Eucaristía
- Capacitación Equidad de género
- Socialización portafolio Caja de Compensación - Colsubsidio
- Publicación cumpleaños de funcionarios
- Se adelanto la elaboración de los estudios previos para el proceso de contratación de la adquisición de bonos para la compra de vestuario y calzado de labor, para los servidores públicos de la USPEC, que tengan derecho a la dotación correspondiente al primer cuatrimestre de la vigencia 2022.
- Se adelantaron las gestiones necesarias para llevar a cabo el evento de cotización en la Tienda Virtual del Estado Colombiano, para el proceso de contratación del servicio de transporte para los funcionarios públicos de la USPEC.

Conforme a lo anterior, el avance alcanzado ha sido de un **10%** en la ejecución de las actividades propias del plan de bienestar.

2.3. Programación de actividades para la vigencia del 2022 – INCENTIVOS

Acciones / Actividades	Fecha inicio	Fecha fin	Meta / Producto	Responsable
Acción 2 incentivos	1-feb-22	31-dic-22		
1. Facilitar Información y capacitación para el desarrollo de la EDL	1-ene-22	28-feb-22	Funcionarios evaluadores y evaluados capacitados en la herramienta SEDEL	Coordinadora Grupo de Talento Humano
2. Hacer seguimiento de la entrega de las evaluaciones y actas de compromiso	1-feb-22	15-feb-22	Consolidado de concertación de compromisos	Coordinadora Grupo de Talento Humano
3. Compilar y elaborar informe para la Comisión de personal de los resultados de EDL 2021-2022	14-feb-22	31-mar-22	Consolidado de EDL 2019-212	Coordinadora Grupo de Talento Humano
4. Convocar a Comité de Incentivos (Subdirector Administrativo-Secretario técnico del comité)	15-jun-22	30-jun-22	Elección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico	Coordinadora Grupo de Talento Humano
5. Realizar convocatoria para equipos de trabajo.	1-jul-22	30-jul-22	Inscripción de equipos de trabajo	Coordinadora Grupo de Talento Humano
6. Recepcionar los documentos.	1-ago-22	15-ago-22	Recepción de trabajos	Coordinadora Grupo de Talento Humano
7. Convocar a Comité de Incentivos para revisión de trabajos y Selección de Ganadores	1-sep-22	30-sep-22	Elección el mejor trabajo	Coordinadora Grupo de Talento Humano
8. Elaboración de acto administrativo y Entrega de Incentivos	1-oct-22	30-oct-22	Resolución del mejor trabajo en equipo	Coordinadora Grupo de Talento Humano
9. Implementar los proyectos seleccionados.	1-feb-22	31-dic-22	Implementar	

Acciones / Actividades	Indicador	Meta % 2022	Avance trimestral				Observaciones
1. Incentivos		100%	Trim. I	Trim. II	Trim. III	Trim. IV	
1. Facilitar Información y capacitación para el desarrollo de la EDL	1 / 1*100	100%	10%	30%	70%	100%	realizado
2. Hacer seguimiento de la entrega de las evaluaciones y actas de compromiso	1 / 1*100	100%	10%	30%	70%	100%	realizado
3. Compilar y elaborar informe para la comisión de personal de los resultados de EDL 2021-2022	No. De actividades realizadas / Total de	100%	10%	30%	70%	100%	realizado
4. Convocar a Comité de Incentivos (Subdirector Administrativo-Secretario técnico del comité)	No. De actividades realizadas / Total de	100%	10%	30%	70%	100%	
5. Realizar convocatoria para equipos de trabajo.	No. De actividades realizadas / Total de	100%	10%	30%	70%	100%	
6. Recibir los documentos.	No. De actividades realizadas / Total de	100%	10%	30%	70%	100%	
7. Convocar a Comité de Incentivos para revisión de trabajos y Selección de Ganadores	No. De actividades realizadas / Total de	100%	10%	30%	70%	100%	
8. Elaboración de acto administrativo y Entrega de Incentivos	No. De actividades realizadas / Total de	100%	10%	30%	70%	100%	
9. Implementar los proyectos seleccionados.	No. De actividades realizadas / Total de	100%	10%	30%	70%	100%	

2.4. Resumen del seguimiento

• Facilitar Información y capacitación para el desarrollo de la EDL:

Se capacitó a los evaluadores y se les remitió un instructivo con el paso a paso para realizar las respectivas evaluaciones, el cual fue enviado mediante correo electrónico.

Se solicitó una capacitación en el tema de Evaluación del Desempeño Laboral EDL, con la Comisión Nacional del Servicio Civil, realizada el 1 de abril 2022, como retroalimentación para el desarrollo efectivo de la EDL.

• Hacer seguimiento de la entrega de las evaluaciones y actas de compromiso:

Se realizó acompañamiento para la elaboración de las Evaluaciones de desempeño a cada uno de los Gerentes Públicos y Jefes de Área con personal de carrera administrativa a cargo, hasta generar las diferentes Evaluaciones definitivas en el Aplicativo EDL APP, quedando como evidencia en una tabla de Excel.

• Compilar y elaborar informe para la comisión de personal de los resultados de EDL 2021-2021:

Se realizó la consolidación de todas las evaluaciones correspondientes al periodo comprendido entre el 31/01/2021 y 31/02/2022, en un cuadro de Excel, en donde se tienen las diferentes evaluaciones parciales eventuales que se generan por diferentes circunstancias y la Evaluación que se genera al final, sumatoria de todas las calificaciones, se puede hacer la respectiva verificación o consulta en el aplicativo EDL APP. Además, se cuenta con la presentación para llevar a comité de incentivos los resultados definitivos.



Conforme a lo anterior, el avance alcanzado ha sido de un **10%** en la ejecución de las actividades propias del plan de incentivos.

3. Conclusiones y recomendaciones

El avance alcanzado a fecha 6 de abril de 2022 del **primer trimestre** de la presente vigencia, ha sido de un **10%** en la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, de acuerdo con lo establecido en el cronograma de actividades y en el porcentaje de la meta del primer trimestre del plan de acción.