



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 30 de 2023



USPEC
UNIDAD DE SERVICIOS
PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS

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 y 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 así:

Nivel	Planta Global
Directivo	
Asesor	
Profesional	
Técnico	
Asistencial	
Total	

Fuente Matriz Planta de Personal Grupo Administración de Personal

Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano de la USPEC, se incluye acciones que estarán orientada a generar el crecimiento del Talento Humano y que permitan fortalecer e interrelacionarse con los planes y programas de la entidad así:

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

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 medico laborales derivada de los resultados de los exámenes medico 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 y 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:

Objetivo general:

Ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC y sus familias, a través de actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar la productividad al interior de la entidad, generar interés y lograr el crecimiento profesional y personal. Así mismo, permite encaminar acciones y espacios para optimizar las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción y compromiso con la Entidad. Por 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 INTERINSTITUCIONALES
- EJE No. 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS							
VIGENCIA 2023							
Acciones / Actividades		Indicador	Avance trimestral				Meta % 2023
Bienestar			Tri m. I	Trim. II	Trim. III	Trim. IV	Total
1	Olimpiadas Internas USPEC	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
2	Clases de yoga y zumba	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
3	Actividad de la familia	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
4	Actividad día del niño	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
5	Actividad día de la USPEC	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
6	Vacaciones recreativas hijos de funcionarios	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
7	Taller de cocina	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
8	Ferias de vivienda	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
9	Taller de sensibilización de cultura y clima organizacional	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
10	Taller de liderazgo	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
11	Taller de trabajo en equipo	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
12	Actividades de Preparación para los Pre-pensionados	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
13	Realizar medición y diagnóstico de clima organizacional	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
14	Realizar convocatoria para el reconocimiento al mejor colaborador	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
15	Realizar celebración del día del servidor publico	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%

16	Realizar convocatoria para la participación de propuestas de buenas prácticas de bienestar social	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
17	Jomada de Capacitación Código de Integridad de la Función Pública	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%
18	Realizar campañas de sensibilización en temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública	No. De actividades realizadas / Total de actividades programadas * 100	25%	25%	25%	25%	100%

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.

2. Acción Plan de Incentivos 2023						presupuesto
1	Facilitar Información y capacitación para el desarrollo de la EDL	01-ene-23	31-dic-23	Funcionarios evaluadores y evaluados capacitados en la herramienta SEDEL	Coordinadora Grupo de Talento Humano	
2	Hacer seguimiento de la entrega de las evaluaciones y compromiso	01-feb-23	15-feb-23	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 2022-2023	Marzo 2023	Marzo - 23	Consolidado de EDL 2019-2121	Coordinadora Grupo de Talento Humano	
4	Convocar a Comité de Incentivos (Subdirector Administrativo-Secretario técnico del comité)	Junio 2023	Julio 2023	Elección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico	Coordinadora Grupo de Talento Humano	
5	Realizar convocatoria para mejores equipos de trabajo.	Agosto 2023	Septiembre 2023	Inscripción de equipos de trabajo	Coordinadora Grupo de Talento Humano	
6	Recepcionar los documentos.	Agosto 2023	Septiembre 2023	Recepción de trabajos	Coordinadora Grupo de Talento Humano	
7	Convocar a Comité de Incentivos para revisión de trabajos y Selección de Ganadores	Agosto2023	Septiembre 2023	Elección el mejor trabajo	Coordinadora Grupo de Talento Humano	
8	Elaboración de acto administrativo y Entrega de Incentivos	Agosto 2023	Noviembre 2023	Resolución del mejor trabajo en equipo	Coordinadora Grupo de Talento Humano	\$15.000.000

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	Trim. I	Trim. II	Trim. III	Trim. IV	Meta % 2023
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 2019; Se incluye presupuesto para promoción y prevención de COVID-19	25%	25%	25%	25%	100%
2	Velar por el cumplimiento de la normatividad	RECURSOS. Verificación del pago a Salud, Pensión y ARL de los Contratistas de Prestación de	25%	25%	25%	25%	100%

	vigente	Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión.					
3	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Reuniones mensuales del COPASST.	25%	25%	25%	25%	100%
4	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Formación al COPASST – Res. 2013 de 1986.	25%	25%	25%	25%	100%
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.	25%	25%	25%	25%	100%
6	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Elección y Conformación COPASST	25%	25%	25%	25%	100%
7	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Rendición de cuentas del CCL. Acompañamiento	25%	25%	25%	25%	100%
8	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	RECURSOS. Formación al CCL- Resolución 652 y 1356 de 2012.	25%	25%	25%	25%	100%
9	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE SALUD. Aplicación de batería de riesgo psicosocial y emisión de informe relacionado	25%	25%	25%	25%	100%
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.	25%	25%	25%	25%	100%
11	Aplicar la mejora continua	RECURSOS. Desarrollo y cumplimiento del plan de inducción, reinducción y capacitación establecido	25%	25%	25%	25%	100%
12	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Divulgación del Manual del SST.	25%	25%	25%	25%	100%
13	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	25%	25%	25%	25%	100%
14	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Actualización de los objetivos del SG–SST definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados.	25%	25%	25%	25%	100%
	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Diseño estilos de vida saludable	25%	25%	25%	25%	100%

15							
16	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	25%	25%	25%	25%	100%
17	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. - Socialización programa de prevención Sustancias Psicoactivas. - Socialización programa de riesgo cardiovascular y programa estilos de vida saludable. - Socialización estilos de vida saludable	25%	25%	25%	25%	100%
18	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Divulgación reglamento de higiene y seguridad	25%	25%	25%	25%	100%
19	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Aplicación de la autoevaluación anual al SG-SST de acuerdo a los estándares mínimos Resolución 312 de 2019	25%	25%	25%	25%	100%
20	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Definición del Plan de trabajo anual de SST incluyendo objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado.	25%	25%	25%	25%	100%
21	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)	25%	25%	25%	25%	100%
22	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN INTEGRAL. Socialización de rendición de cuentas y del desempeño en el SG-SST	25%	25%	25%	25%	100%
23	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN INTEGRAL. Evaluación del cumplimiento de la matriz legal – Actualización	25%	25%	25%	25%	100%
24	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN INTEGRAL. Actualización procedimiento de comunicación, participación y consulta - Aprobación y Divulgación del documento	25%	25%	25%	25%	100%
25	Aplicar la mejora continua	GESTIÓN INTEGRAL. Alinear documento de gestión de cambios internos y externos con el documento general de la Entidad.	25%	25%	25%	25%	100%
26	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE LA SALUD. Evaluaciones Médicas ocupacionales (INGRESO, POSTINCAPACIDAD, CAMBIO DE OCUPACIÓN Y EGRESO) -	25%	25%	25%	25%	100%
27	Velar por el cumplimiento de la normatividad	GESTION DE LA SALUD. Evaluaciones médico ocupacionales	25%	25%	25%	25%	100%

	vigente	(PERIÓDICAS)					
28	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE LA SALUD. Actualizar procedimiento de Evaluaciones médico ocupacionales - Socializar el documento	25%	25%	25%	25%	100%
29	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE LA SALUD. Evaluación de casos médicos laborales, revisión de recomendaciones, estado y seguimiento.	25%	25%	25%	25%	100%
30	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE LA SALUD. Socializar procedimiento y formatos de Investigación de Accidentes de Trabajo y enfermedades laborales	25%	25%	25%	25%	100%
31	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE SALUD. Actualización y ejecución del PVE DME, psicosocial y cardiovascular.	25%	25%	25%	25%	Documentos PVE - DME, Psicosocial y Cardiovascular.
32	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	25%	25%	25%	25%	Cálculo y análisis de indicadores
33	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Actualización de la matriz de peligro (con participación del personal).	25%	25%	25%	25%	Matriz de identificación de peligros actualizada
34	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Priorización de peligros y generación de planes de intervención relacionados.	25%	25%	25%	25%	Registro de priorización de peligros y planes de intervención
35	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Diseño y ejecución del PESV - Documentación PESV	25%	25%	25%	25%	Documento PESV. Soportes de capacitación y de actividades establecidas en los programas de prevención
36	Velar por el cumplimiento de	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Verificación de	25%	25%	25%	25%	Lista de chequeo,

	la normatividad vigente	empresas y contratistas sobre el cumplimiento del SG-SST					informes de pago y verificación y evaluación de proveedores
37	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Revisión y Seguimiento a la ejecución del plan de mantenimiento	25%	25%	25%	25%	Plan de mantenimiento General
38	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS. Seguimiento, capacitaciones e implementación de medidas en teletrabajo/trabajo en casa/trabajo remoto.	25%	25%	25%	25%	Formatos de seguimientos, lista de asistencias a las capacitaciones. (se realiza actividades desde el momento de su implementación en la entidad)
39	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE AMENAZAS. Actualizar y socializar el documento plan emergencias	25%	25%	25%	25%	Documento y soportes de la socialización
40	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE AMENAZAS. Capacitación a brigadistas (incluye virtual).	25%	25%	25%	25%	Constancias de capacitación brigadistas
41	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN DE AMENAZAS. Participación simulacro Acta simulacro de evacuación	25%	25%	25%	25%	Soportes participación simulacro
42	Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente	GESTIÓN Y RESULTADOS. Aplicación y análisis de los indicadores del SG-SST	25%	25%	25%	25%	Tablero de indicadores
43	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)	25%	25%	25%	25%	Matriz de acciones correctivas, preventivas y de mejora 2023
44	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	25%	25%	25%	25%	Informe (s) de auditoría
45	Velar por el cumplimiento de la normatividad	GESTIÓN DE RESULTADOS. Informe a la alta Dirección con los parámetros establecidos por el	25%	25%	25%	25%	Informe a la alta

 USPEC UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA						
	vigente	decreto 1072 de 2015					Dirección de la ejecución 2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

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 2023.

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 publico
- Transformación digital

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
VIGENCIA 2023			
Acciones / Actividades	Indicador	Avance trimestral	Metas % 2023

1. Acción 1			Trim. I	Trim. II	Trim. III	Trim. IV	Total
1.	Capacitación en conducta, valores y principios del servidor público	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
2.	Código de integridad, denuncias, conflicto de intereses	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
3.	Declaración de bienes y rentas	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
4.	Normas NIIF	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
5.	Supervisión y seguimiento a la ejecución de los contratos en plataforma SECOPII	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
6.	Criterios de Archivo para la Gestión de un Documento	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
7.	Modelado de proyectos de arquitectura y estructura en revit	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
8.	Modelado de instalaciones MEP en revit y otros aplicativos	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
9.	Introducción a Navisworks: Simulación 4D, simulación de la construcción basado en actividades	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%

10.	Diplomado en Actualización del Nuevo Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021.	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
11.	Estructura del MIPG en sus 7 dimensiones	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
12.	Blockchain	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
13.	Inteligencia Artificial	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
14.	Incapacidades superiores a 180 días (Manejo en nómina - aportes - trámite pensión - prestaciones sociales - etc)	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
15.	Arl (Liquidación - pago - incapacidades - riesgo 1 y 5 - personal de planta y contratistas)	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
16.	Capacitación sobre el aplicativo CETIL	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
17.	Capacitación Teletrabajo	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
18.	Principios de Inspección y Auditoria básicos en Alimentos, Salud e infraestructura.	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
19.	Política de servicio al ciudadano (atención PQRD's, transparencia en la gestión,	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%

	comunicación asertiva, lenguaje claro, accesibilidad y transparencia)						
20.	Idiomas	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
21.	Equidad de Genero	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
22.	Atención y servicio al cliente	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
23.	Habilidades blandas	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%
24.	Auditoría Financiera	(N° de capacitaciones realizadas en el trimestre /Total de capacitaciones programadas en el trimestre)100	25%	25%	25%	25%	100%

Elaboro: SERGIO ANDRES OLARTE GRANDAS
Profesional Universitario

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

Revisó: ÁLVARO ÁVILA CASTELLANOS
Subdirector Administrativo