

UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

**INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN ESTRATÉGICO POLÍTICA DE
TALENTO HUMANO – CUARTO TRIMESTRE 2025**

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2026



INTRODUCCIÓN

Durante el cuarto y último trimestre de 2025, la ejecución del Plan Estratégico de la Política de Talento Humano de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC se enfocó en la consolidación y cierre de las estrategias orientadas al bienestar, desarrollo y gestión integral de los servidores públicos, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En este periodo, el Grupo de Gestión del Talento Humano y el Grupo de Administración de Personal continuaron implementando acciones orientadas al fortalecimiento de competencias, la promoción de entornos laborales saludables y el afianzamiento del sentido de pertenencia institucional, contribuyendo al cumplimiento de los principios de eficiencia, transparencia, participación y mejora continua que orientan la gestión pública.

Asimismo, se avanzó en la consolidación de planes asociados a esta política los cuales permitieron cerrar la vigencia con resultados alineados a los objetivos estratégicos de la Entidad y al fortalecimiento del desempeño institucional.

El presente informe consolida los avances y resultados obtenidos durante el cuarto trimestre de 2025, evidenciando el nivel de cumplimiento del Plan Estratégico de la Política de Talento Humano y su contribución al fortalecimiento de la gestión institucional y a la generación de valor público en el marco del servicio penitenciario y carcelario.

1. Estrategia de vinculación

El Plan de Provisión de Recursos Humanos, durante el tercer trimestre se proyectó y se cumplió una ejecución del 25 %, este tiene por objetivo identificar las necesidades de personal, a fin de que las diferentes dependencias de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC- cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos, así como el logro de las metas organizacionales.

VINCULACIONES CUARTO TRIMESTRE 2025

De los cargos proyectados a proveer que se encuentran relacionados en el Plan Anual de Vacantes durante el cuarto trimestre de la vigencia 2025, fueron provistos los siguientes empleos:

VINCULACIONES CUARTO TRIMESTRE		
SERVIDOR PUBLICO	CARGO	FECHA DE INGRESO
RIAÑO HERRERA YURY	Profesional 09	09-10-2025
DIAZ RINCON ANDREA LILIANA	Profesional Especializado 15	10-10-2025
TUAY IZQUIERDO WILMAR	Profesional 05	10-10-2025
MEDINA CARDONA JULIAN	Profesional 05	06-11-2025
SULVARA CACERES DAVID	Auxiliar Administrativo 13	10-11-2025
BEDOYA GUTIERREZ CRISTIAN	Auxiliar Administrativo 18	06-11-2025
GALINDO PRIETO ANGEL RAUL	Técnico Administrativo 15	06-11-2025
ECHEVERRI HERNANDEZ YHON	Auxiliar Administrativo 13	10-11-2025
SERRANO AVELLA JANNETH	Profesional 11	06-11-2025
MEDINA CARDONA JULIAN	Profesional 05	06-10-2025
GRANADA VALBUENA MARIA	Profesional Especializado 13	06-11-2025
ALVAREZ RODRIGUEZ LILY	Técnico Administrativo 15	06-11-2025
PERDOMO TOVAR DIANA	Profesional Especializado 13	01-12-2025
CABALLERO BOHORQUEZ CLAUDIA	Auxiliar Administrativo 18	01-12-2025
CONDE BENITEZ ANGELA	Técnico Operativo 13	01-12-2025
JARAMILLO BUITRAGO MARYLUZ	Técnico Operativo13	01-12-2025
FERNANDEZ RAMIREZ CESAR	Técnico Administrativo 09	01-12-2025
MADRID QUIROS YESICA	Técnico Administrativo 09	01-12-2025
DIAZ TABARES JIMY ANDRES	Técnico Administrativo 09	01-12-2025
CATAÑO GOMEZ VALENTINA	Técnico Administrativo 13	01-12-2025

2. ESTRATEGIA DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

Teniendo en cuenta las actividades planeadas, a continuación se describe la necesidad que se presenta en las diferentes dependencias, teniendo como objetivo la profesionalización de la planta global de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC:

UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - PLANTA DE PERSONAL							
NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	Código	Grado	Total Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total Cargos Planta	Asignacion Salarial
				5=2+3+4	6=1-5	1	
Empleados Públicos							
				10	4	14	
DIRECTIVO	DIRECTOR GENERAL	0015	25	1	0	1	18.550.452
	DIRECTOR OPERATIVO	0100	23	2	1	3	15.944.149
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	0100	23	1	0	1	15.944.149
	SUBDIRECTOR TECNICO - OPERATIVO	0150	19	4	3	7	11.768.725
	JEFE DE OFICINA	0137	17	2	0	2	10.091.042
				3	1	4	
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	11	2	0	2	10.573.691
	ASESOR	1020	10	1	0	1	10.056.127
	ASESOR	1020	6	0	1	1	7.531.429
				140	46	186	
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	4	2	6	9.853.314
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	22	2	24	7.983.907
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	6	0	6	6.537.356
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	11	3	14	5.525.378
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	35	5	40	4.806.804
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	31	17	48	4.460.407
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	7	6	13	4.073.782
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	24	11	35	3.751.007
				70	38	108	
TECNICO	ANALISTA DE SISTEMAS	3003	17	2	2	4	4.073.262
	ANALISTA DE SISTEMAS	3003	15	11	3	14	3.367.598
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	2	0	2	3.804.925
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	9	1	10	3.367.598
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	12	3	15	3.108.654
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	9	20	7	27	2.491.836
	PAGADOR	4173	20	0	1	1	2.757.944
	TECNICO OPERATIVO	3132	13	12	9	21	3.108.654
	TECNICO OPERATIVO	3132	10	2	12	14	2.607.573
				92	104	196	
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	1	0	1	3.673.076
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	3	2	5	3.049.860
	SECRETARIO	4178	13	3	7	10	2.264.237
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	9	8	17	2.607.573
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	37	42	79	2.264.237
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	29	25	54	2.042.712
	CONDUCTOR MECANICO	4103	13	4	1	5	2.264.237
	AUXILIAR DE SERVICIOS	4064	11	6	19	25	2.042.712
Total Empleados Públicos				315	193	508	0
Total Personal				315	193	508	0

DESVINCULACIONES CUARTO TRIMESTRE 2025

RETIROS CUARTO TRIMESTRE			
SERVIDOR PUBLICO	CARGO	FECHA DE RETIRO	MOTIVO
ALVAREZ RODRIGUEZ LILY YOLANDA	Técnico Administrativo 09	05-11-2025	VOLUNTARIO
SANCHEZ NIETO JAIRO ENRIQUE	Profesional Especializado 13	05-11-2025	VOLUNTARIO
SILVA MARTINEZ WENDY VIVIANA	Profesional 05	10-10-2025	TERMINACIÓN PROVISIONALIDAD
SIMIJACA AGUDELO CARMEN CECILIA	Profesional 05	05-11-2025	VOLUNTARIO
ORTIZ VILLARRAGA DIANA KATERIN	Profesional 11	13-11-2025	VOLUNTARIO
NEIRA FLECHAS INGRID CONSTANZA	Profesional Especializado 13	30-11-2025	TERMINACIÓN PROVISIONALIDAD
FERNANDEZ RAMIREZ CESAR FABIAN	Técnico Operativo 13	04-12-2025	VOLUNTARIO
GALINDO PULIDO JOSE GABRIEL	Técnico Operativo 10	30-12-2025	VOLUNTARIO

3. Estrategia de Bienestar Social

Se formuló el Plan acorde a los lineamientos impartidos por el DAFP, el cual busca el 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 para el tercer trimestre se realizaron las siguientes actividades.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA
Taller de Cocina	Con el apoyo de la caja de compensación familiar, se realizó taller de cocina saludable, en el cual los asistentes lograron compartir un espacio de aprendizaje, comunicación y salud.	22 de octubre
Actividad Día del Niño	Se realizó inscripción previa de los funcionarios que tiene niños, posteriormente se hizo la invitación y se llevó a cabo el Día de los niños en la cual se contó con música, recreación, juegos y alimento.	29 de octubre
Actividad Día de la Uspec	En la actividad del Día de la Uspec se contó con la presencia del Coach Hernán Mahecha Trujillo, quien desarrollo un taller de trabajo en equipo, comunicación y clima organizacional, también se realizó la entrega de incentivos a mejores servidores, comités, y capacitación.	11 de noviembre
Actividad de preparación para los pre pensionados	Se llevó a cabo una charla de beneficios y tramites pensionales, también un taller de proyección de vida y felicidad con diferentes actividades lúdicas, por último se entregaron los suvenir y refrigerios.	25 de noviembre
Jornada de integración Familiar II semestre	Se hizo la inscripción previa de funcionarios a participar en la jornada, la actividad se realizó en el parque Jaime Duque, donde los funcionarios pudieron disfrutar de un día de recreación, cultura, esparcimiento y compañerismo con sus familias y compañeros.	28 de noviembre

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA
Vacaciones Recreativas	Se dispuso de un espacio para que durante tres días los hijos de los funcionarios pudieran disfrutar de un tiempo de recreación y aprendizaje en el tiempo de vacaciones, mientras los servidores están tranquilos en su jornada laboral. (No se adjunta evidencia de asistencia por contener información sensible de los menores).	2,3 y 4 de diciembre
Encuesta de Clima Organizacional	A través de formularios Google, se aplicó la encuesta de Necesidades de Bienestar y capacitación, en la cual se incluyeron preguntas orientadas a la percepción de clima organizacional.	10 a 17 de diciembre

Actividades adicionales

Además de las actividades establecidas en el plan se gestionaron y se llevaron a cabo las siguientes:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA
Semana de la Salud y Seguridad y Bienestar	Durante una semana se realizaron diferentes actividades, como charlas, talleres, valoraciones y actividades de relajación enmarcadas en la seguridad, salud y bienestar físico y mental de los servidores.	20 al 24 de octubre
Día Guau	De manera virtual se ofreció el taller llamado Doga, a fin de que los servidores tuvieran un espacio de relajación y aprendizaje con sus mascotas, también se hizo entrega de un incentivo.	15 de noviembre
Feria de emprendimiento	Se dispuso un espacio para que los servidores que tengan un emprendimiento, pudieran ofrecer sus productos y servicios a los compañeros.	10 de diciembre
Cierre de semana cultural	Se realizó una actividad recreativa y de esparcimiento el cual contó con música, alimentos, se realizó la premiación de los ganadores en las olimpiadas internas y se brindó a todos un agradecimiento por la	12 de diciembre

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA
	gestión realizada a lo largo del periodo 2025.	

4. Estrategia de Incentivos

Se adopta lo descrito en el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” señalando que los Jefes de cada entidad adoptarán cada año el Plan de Incentivos Institucionales el cual se ha ejecutado con las siguientes actividades.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA
Facilitar Información y capacitación para el desarrollo de la EDL	En el marco de la inducción institucional, dirigida a los servidores públicos posesionados durante el IV trimestre, se llevó a cabo un espacio de capacitación en Evaluación de Desempeño Laboral y el manejo del aplicativo EDL APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Adicionalmente, se gestionó la participación de los servidores públicos de la USPEC en la capacitación de EDL liderada por la Comisión Nacional del Servicio Civil.	09 de octubre 6 y 7 de noviembre 10 de noviembre 1 de diciembre 10 de diciembre

Se evidencia que durante el período evaluado, se llevó a cabo la organización y ejecución de las actividades conforme a lo planificado en el Plan de Bienestar e incentivos, dando cumplimiento a los objetivos y ejes establecidos. Las actividades desarrolladas estuvieron orientadas al fortalecimiento del bienestar físico, emocional, laboral y a la motivación de los servidores públicos de la USPEC; la participación activa de los funcionarios fue esencial para el cumplimiento del plan, reflejándose en una alta asistencia y aceptación de las actividades.

5. Estrategia de Capacitación

Durante la vigencia 2025, el grupo de Talento Humano de la USPEC adelantó un trabajo arduo, planificado y articulado, orientado al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC) establecido, respondiendo de manera oportuna a las necesidades identificadas en los diferentes procesos de la Entidad. Este esfuerzo integral permitió avanzar de manera sostenida en el fortalecimiento de las competencias técnicas, comportamentales y transversales de los servidores públicos, en concordancia con las prioridades estratégicas institucionales.

En particular, durante el cuarto trimestre de 2025 se consolidaron las acciones formativas desarrolladas a lo largo del año, reforzando una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, la innovación y la excelencia en el servicio público. El Plan Institucional de Capacitación continuó posicionándose como un instrumento esencial del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, al propiciar espacios de actualización y desarrollo profesional que aportan al mejoramiento continuo y a la generación de valor público.

De las 14 temáticas pendientes por desarrollar en el marco del Plan de Capacitación, durante el cuarto trimestre se ejecutaron todas, lo que representa un cumplimiento del 25% para dicho periodo. Adicionalmente, se reforzaron cuatro temas previamente abordados en el primer semestre, considerados estratégicos para el fortalecimiento de competencias. Uno de estos temas fue repetido dentro del mismo periodo, dado que complementaban en temas específicos.

Así mismo, se llevaron a cabo otras capacitaciones relacionadas con temas específicos de los distintos procesos misionales y de apoyo de la USPEC, alcanzando un total de 58 capacitaciones realizadas durante el cuarto trimestre.

Para el periodo se han ejecutado los siguientes eventos de capacitación:

Nº	TEMÁTICA	MODALIDAD	NÚMERO DE ASISTENTES	FECHA
1	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Resolución y reconciliación de conflictos Grupo 6	Virtual	65	02-10-2025
2	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Comunicación Asertiva Grupo 5	Presencial	25	02-10-2025
3	HABILIDADES Y COMPETENCIAS:	Presencial	34	03-10-2025

	Comunicación Asertiva Grupo 1			
4	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Comunicación Asertiva Grupo 2	Presencial	22	03-10-2025
5	HABILIDADES Y COMPETENCIAS : Resolución y reconciliación de conflictos Grupo 3	Virtual	27	06-10-2025
6	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Resolución y reconciliación de conflictos Grupo 5	Virtual	26	06-10-2025
7	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Resolución y reconciliación de conflictos Grupo 1	Virtual	26	07-10-2025
8	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Resolución y reconciliación de conflictos Grupo 4	Virtual	34	07-10-2025
9	Normatividad y funciones del COPASST	Virtual	5	08-10-2025
10	Conexiones erradas	Virtual	13	08-10-2025
11	Resolución y reconciliación de conflictos Grupo 2	Virtual	37	08-10-2025
12	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Manejo de Estrés Grupo 3	Virtual	35	08-10-2025
13	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Manejo de Estrés Grupo 4	Virtual	47	09-10-2025
14	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Manejo de Estrés Grupo 5	Virtual	21	09-10-2025
15	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Manejo de Estrés Grupo 1	Virtual	26	10-10-2025
16	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Manejo de Estrés Grupo 2	Virtual	20	10-10-2025
17	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Clima y Cultura Organizacional Grupo 4	Presencial	29	14-10-2025
18	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Clima y	Presencial	15	14-10-2025

	Cultura Organizacional Grupo 5			
19	HABILIDADES Y COMPETENCIAS : Clima y Cultura Organizacional Grupo 3	Presencial	24	15-10-2025
20	HABILIDADES Y COMPETENCIAS : Manejo de Estrés Grupo 6	Virtual	70	15-10-2025
21	Generalidades sobre emergencias, evacuación, búsqueda y rescate	Presencial	49	15-10-2025
22	Inducción SGSST	Presencial	4	15-10-2025
23	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Clima y Cultura Organizacional Grupo 6	Virtual	67	16-10-2025
24	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Clima y Cultura Organizacional Grupo 1	Presencial	20	17-10-2025
25	HABILIDADES Y COMPETENCIAS: Clima y Cultura Organizacional Grupo 2	Presencial	16	17-10-2025
26	Enfoque de género, acoso laboral, acoso sexual y supervisión de contratos	Virtual Presencial	96	21-10-2025
27	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO - Valores del Servicio Público	Virtual	256	24-10-2025
28	Ciberseguridad institucional: estrategias frente a los principales métodos de ciberataque.	Virtual	-	27-10-2025
29	Capacitación Programa Servimos	Virtual	-	27-10-2025
30	Programa De Seguros IRF	Virtual	59	28-10-2025
31	Plan Estratégico De Seguridad Vial Módulo Comportamental	Virtual	6	28-10-2025
32	Taller de Ingeniería Social: Protege tu información frente al Phishing, Vishing y Smishing	Virtual	-	07-11-2025
33	Inducción SG-SST	Presencial	5	07/10 -11-2025
34	Probidad, Ética e Identidad de lo Público Identidad del servicio público	Virtual	257	08-11-2025

35	Seguridad en Ascensores	Virtual	257	08-11-2025
36	Separación y Manejo de Residuos Sólidos	Virtual	24	12-11-2025
37	CURSO HABILIDADES Y COMPETENCIAS - liderazgo y trabajo en equipo	Virtual	42	18-11-2025
38	Enfoque de Género, Étnico y de Derechos en el Servicio a la Ciudadanía	Virtual	18	19-11-2025
39	CURSO HABILIDADES Y COMPETENCIAS - Liderazgo y Comunicación Asertiva	Virtual	48	19-11-2025
40	Acuerdos y Derechos Sindicales	Virtual Presencial	139	19-11-2025
41	Asesoría Psicosocial Individual	Presencial	9	20-11-2025
42	Taller: Transformación digital de los procesos en el Ministerio de Justicia y del Derecho	Virtual	-	21-11-2025
43	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO - Gestión del Desarrollo de las Personas	Virtual	257	21-11-2025
44	Seguros MAPFRE	Virtual	34	24-11-2025
45	HABILIDADES Y COMPETENCIAS - Resolución y Reconciliación de Conflictos	Virtual	39	25-11-2025
46	Programas Post Consumo	Virtual	4	26-11-2025
47	HABILIDADES Y COMPETENCIAS - Manejo de Estrés	Virtual	44	26-11-2025
48	Trabajo en Equipo. Relaciones. Comunicación	Presencial	9	27-11-2025
49	HABILIDADES Y COMPETENCIAS - Clima y Cultura Organizacional	Virtual	48	27-11-2025
50	PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO - Programa De Transparencia Y Ética Pública (PTET) Y Sistemas De Gestión Anti Soborno En Entidades Públicas (Ley 2195 De 2022)	Virtual	254	27-11-2025
51	Guía de Atención a Mujeres y Personas LGBTIQ+ en los Servicios de Acceso a la Justicia	Virtual	254	27-11-2025

52	Cumplimiento Pic, Riesgos, Planes De Mejoramiento De La Subdirección Financiera	Virtual	19	01-12-2025
53	Manipulación de Alimentos	Virtual	70	09-12-2025
54	Índice de Calidad de Aire	Virtual	7	10-12-2025
55	Evaluación de desempeño laboral	Virtual	32	10-12-2025
56	PEVS Módulo estrés e ira en la movilidad	Virtual	20	16-12-2025
57	PEVS Módulo Normativo	Virtual	29	18-12-2025
58	Comunicación Interpersonal	Virtual	34	20-12-2025

• Inducción y Reinducción Institucional

Inducción

Conforme al resultado del Proceso de Selección No. 1544 de 2020, Entidades del Orden Nacional 2020-2 en el que fue participe la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, durante el Cuarto trimestre del presente año se han hecho efectivas 19 posesiones, por tanto, desde la Subdirección Administrativa, Grupo de Gestión del Talento Humano se han llevado a cabo los espacios de inducción así:

TEMÁTICA	MODALIDAD	NÚMERO DE ASISTENTES	FECHA
Inducción	Presencial	3	09-10-2025
Inducción	Presencial	9	06-11-2025
Inducción	Presencial	7	07-12-2025

Se está garantizando que los servidores que ingresan reciban oportunamente el proceso de inducción institucional, como parte del fortalecimiento continuo de este proceso, desde la Subdirección Administrativa – Grupo de Gestión del Talento Humano.

6. Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el cuarto trimestre da cuenta de las acciones, avances y resultados obtenidos en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

Este informe tiene como objetivo evidenciar el cumplimiento de los requisitos legales y normativos vigentes, además de contribuir al fortalecimiento de la cultura de la prevención en la entidad, con miras a preservar la integridad física y el bienestar psicosocial de los servidores públicos vinculados a la USPEC.

Ítem	Objetivo SST	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN												Responsable(s)
			1 TRIMESTR E			2 TRIMESTRE			3 TRIMESTRE			4 TRIMESTRE			
			P	E	R/E	P	E	R/E	P	E	R/E	P	E	R/E	
1	Promover la salud para prevenir las enfermedades laborales	EVES Definición Cronograma EVES	1												Líder SST
2		Seguimiento Cumplimiento Cronograma EVES	1											Líder SST	
3		Revisión y Actualización Programa Estilos de Vida y Entornos Saludables EVES	1											Líder SST	
4		REINCORPORACIÓN Y REHABILITACIÓN LABORAL Documentación Programa de Reincorporación y Rehabilitación Laboral				1								Líder SST	
5		Socialización y desarrollo de seguimiento al cumplimiento y vigencia de las recomendaciones médicas laborales.	1			1			1			1			Líder SST

INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN ESTRATÉGICO POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – CUARTO TRIMESTRE 2025

Ítem	Objetivo SST	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN												Responsable(s)
			1 TRIMESTR E			2 TRIMESTRE			3 TRIMESTRE			4 TRIMESTRE			
			P	E	R/E	P	E	R/E	P	E	R/E	P	E	R/E	
6		Verificación de incapacidades prolongadas para solicitar concepto de rehabilitación a EPS	1			1			1			1			Líder SST
7		EMO Identificación del personal que se va a programar para las evaluaciones médicas ocupacionales de la Entidad	1												Líder SST
8		Desarrollo de programación de los exámenes médicos ocupacionales	1			1			1			1			Líder SST
9		PVE PSICOSOCIAL Identificación del personal sujeto de intervención del PVE Psicosocial	1												Líder SST
10		Programación de seguimientos individuales con proveedor de ARL: ausentismo de origen psiquiátrico, diagnósticos asociados, personal identificado en Bateria de Riesgo Psicosocial				1			1			1			Líder SST
11		Desarrollo de Pausas Activas Mentales (presenciales y virtuales)	1			1			1			1			Líder SST
12		Aplicación Bateria de Riesgo Psicosocial										1			Líder SST
13		PVE BIOMECÁNICO Identificación de personal expuesto a Riesgo Biomecánico	1												Líder SST
14	Aplicación Encuesta de Morbilidad Sentida	1												Líder SST	

INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN ESTRATÉGICO POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – CUARTO TRIMESTRE 2025

Ítem	Objetivo SST	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN												Responsable(s)
			1 TRIMESTR E			2 TRIMESTRE			3 TRIMESTRE			4 TRIMESTRE			
			P	E	R/E	P	E	R/E	P	E	R/E	P	E	R/E	
15		Desarrollo de seguimiento al ausentismo de origen osteomuscular por diagnóstico en Gatisst: 1. Trabajadores con 30 días de incapacidad. 2. Trabajadores ausentistas, que presenten 4 eventos o más en un año.	1			1			1			1			Líder SST
16		Desarrollo de seguimiento al personal con Enfermedad laboral en firme por grupos diagnósticos de tipo osteomuscular. (Un seguimiento anual por trabajador)	1			1			1			1			Líder SST
17		Desarrollo de inspecciones de tipo biomecánico de acuerdo con los resultados arrojados en la Encuesta de Morbilidad Sentida (Anual)	1			1			1			1			Líder SST
18		Levantamiento y socialización de estándares de trabajo y/o comportamiento seguro para labores que impliquen riesgo biomecánico con aceptabilidad moderada, importante e inaceptable.				1						1			Líder SST
19	Promover la seguridad para prevenir los accidentes de trabajo	Actualización de la base de personal expuesto y la identificación y valoración de las actividades de riesgo público.	1												Líder SST
20		Actualización de la base de personal expuesto y la identificación y valoración de las actividades de riesgo de tránsito.	1												Líder SST
21		Identificación y valoración de actividades con riesgos priorizados y definición de controles										1			Líder SST

INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN ESTRATÉGICO POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – CUARTO TRIMESTRE 2025

Ítem	Objetivo SST	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN												Responsable(s)
			1 TRIMESTR E			2 TRIMESTRE			3 TRIMESTRE			4 TRIMESTRE			
			P	E	R/E	P	E	R/E	P	E	R/E	P	E	R/E	
22		Actualización del Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.							1						Líder SST
23		Desarrollo de simulacros de emergencia				1						1			Líder SST
24		Implementación del Plan de Ayuda Mutua.				1									Líder SST
25		Actualización de la identificación y caracterización de sustancias químicas				1									Líder SST
26		Desarrollo de mediciones ambientales y remisión del respectivo informe al COPASST para su revisión				1						1			Líder SST
27		Aplicación de la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para la vigencia 2024.	1												Líder SST
28	Mejorar continuamente e el SG-SST dando cumplimiento a la normatividad vigente	Divulgación de informe de Revisión por la Dirección				1									Líder SST
29		Identificación y gestión de los posibles cambios de SST de acuerdo con el procedimiento de administración y gestión del cambio. Cuando aplique	1			1			1			1			Líder SST
30		Verificación de la documentación del plan de trabajo del COPASST.	1												Líder SST
31		Verificación de la documentación del plan de trabajo del CCL.	1												Líder SST

INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN ESTRATÉGICO POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – CUARTO TRIMESTRE 2025

Ítem	Objetivo SST	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN												Responsable(s)
			1 TRIMESTR E			2 TRIMESTRE			3 TRIMESTRE			4 TRIMESTRE			
			P	E	R/E	P	E	R/E	P	E	R/E	P	E	R/E	
32		Desarrollo de seguimiento a las actividades del COPASST - Informe de rendición de cuentas	1			1			1			1			Líder SST
33		Desarrollo de seguimiento a las actividades del CCL - Informe de rendición de cuentas	1			1			1			1			Líder SST
34		Definición del Plan de Capacitación SST y divulgación al COPASST	1												Líder SST
35		Desarrollo de seguimiento al Plan de Capacitación SST	1			1			1			1			Líder SST
36		Recolección de los registros de formación del curso de 50 y 20 horas de los integrantes de la brigada de emergencias				1									Líder SST Líder Brigada de Emergencias
37		Recolección de los registros de formación del curso de 50 y 20 horas de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral				1									Líder SST Comité de Convivencia Laboral
38		Recolección de los registros de formación del curso de 50 y 20 horas de todos los miembros del COPASST				1									Líder SST COPASST
39		Construcción y seguimiento de las Acciones Preventivas, Correctivas y de Mejora para los hallazgos derivados de informes de inspecciones, mediciones higiénicas, investigaciones de incidentes y accidentes y reportes de condiciones de salud y de seguridad, entre otras.	1			1			1			1			Líder SST

7. Estrategia Evaluación De Desempeño

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC opera bajo los lineamientos del Acuerdo No. 6176 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en relación a la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL de los funcionarios de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba adscritos a la Entidad.

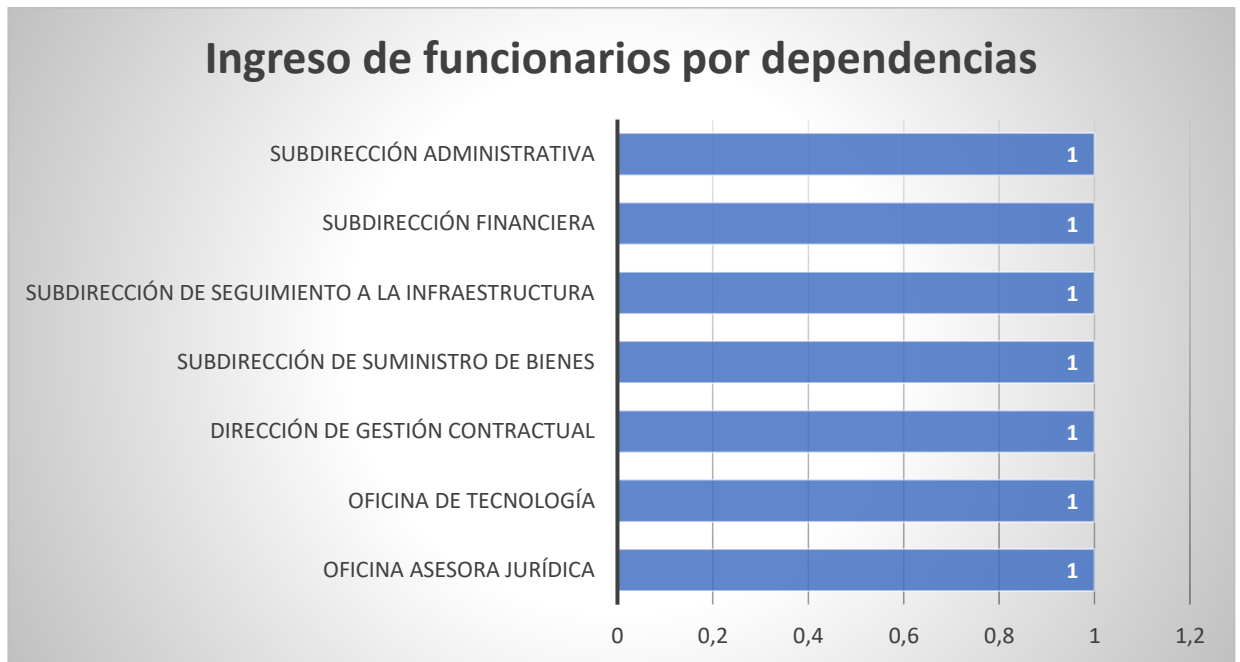
En este sentido, desde la Subdirección Administrativa – Grupo de Gestión del Talento Humano, se realiza el seguimiento para dar cumplimiento a las etapas de la EDL; para lo cual, a continuación se presentan los resultados correspondientes al IV trimestre de 2025 en relación a:

- Nombramientos en período de prueba.
 - Concertaciones de compromisos EDL en período de prueba.
 - Calificaciones definitivas del periodo de prueba.
 - Concertaciones período anual
 - Calificaciones I semestre período anual
- **Nombramientos en período de prueba.**

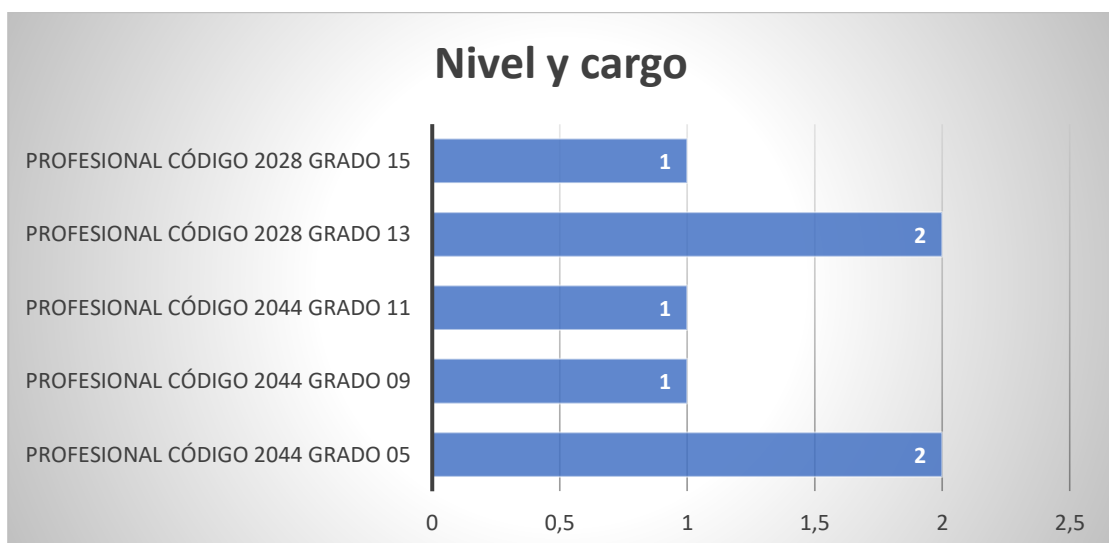
Conforme al resultado del Proceso de Selección No. 1544 de 2020, Entidades del Orden Nacional 2020-2 en el que fue participe la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC y de acuerdo a la firmeza de la lista de elegibles publicada por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC el 27 de marzo de 2024 en su página web, para el IV trimestre de 2025 se efectuaron las siguientes posesiones en Periodo de Prueba:

ITEM	CARGO	ÁREA	FECHA DE POSESIÓN
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 09	OFICINA ASESORA JURÍDICA	09-10-2025
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 05	OFICINA DE TECNOLOGÍA	09-10-2025
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 2028 Grado 15	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	09-10-2025
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 11	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	06-11-2025
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 05	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	06-11-2025
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 2028 Grado 13	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	06-11-2025
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 2028 Grado 13	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	01-12-2025

➤ Grafica por dependencias



• Por nivel y grado:



Conforme a lo anterior, para el período a reportar, se posesionaron un total de 7 servidores en periodo de prueba, uno por cada dependencia.

- **Concertaciones de compromisos EDL en período de prueba.**

Conforme a las posesiones efectuadas durante los meses de julio a septiembre de 2025, desde el Grupo de Gestión de Talento Humano se ha realizado el acompañamiento y seguimiento correspondiente a la Concertación de Compromisos para la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL en Periodo de Prueba, con cada uno de los funcionarios y sus respectivos jefes inmediatos. En este sentido, a continuación se presenta el estado actual de esta fase:

ITEM	CARGO	ÁREA	FECHA DE CONCERTACIÓN
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 09	OFICINA ASESORA JURÍDICA	27-10-2025
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 05	OFICINA DE TECNOLOGÍA	28-10-2025
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 2028 Grado 15	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	06-11-2025
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 11	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	20-11-2025
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 2028 Grado 13	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	20-11-2025
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 05	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	27-11-2025
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 2028 Grado 13	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	22-12-2025

De las concertaciones de compromisos efectuadas para el período de prueba, 7 se realizaron dentro de los tiempos establecidos, cumpliendo con el **100%** de funcionarios posesionados en el período.

- **Calificaciones definitivas del periodo de prueba.**

Desde le Grupo de Gestión del Talento Humano se acompañó y se realizó seguimiento al proceso de Calificación Definitiva de período de prueba de los servidores públicos que ingresaron a la entidad en los meses octubre, noviembre y diciembre de 2025, así:

ITEM	CARGO	ÁREA	FECHA DE CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 11	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	16-10-2025	100%

ITEM	CARGO	ÁREA	FECHA DE CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 11	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN	14-10-2025	94,45%
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 2028 Grado 15	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	12-11-2025	100%
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 2028 Grado 13	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	27-11-2025	86,53%
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 2028 Grado 18	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL	11-12-2025	100%
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 11	OFICINA ASESORA JURÍDICA	18-11-2025	100%
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 09	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	17-12-2025	93,9%
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 2028 Grado 18	OFICINA DE TECNOLOGÍA	17-12-2025	95,07%
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 2028 Grado 18	OFICINA ASESORA JURÍDICA	23-12-2025	100%
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 07	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN	24-12-2025	93,88%
11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 05	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	17-12-2025	97,83%
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 05	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	12-12-2025	100%
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 05	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	19-12-2025	100%

Conforme a lo anterior, se evidencia que, de las 13 calificaciones definitivas, 12 fueron en nivel sobresaliente y 1 en nivel satisfactorio. **7** servidores públicos obtuvieron una calificación del **100 %**, y los **6** restantes, alcanzaron un promedio del **93,61 %**.

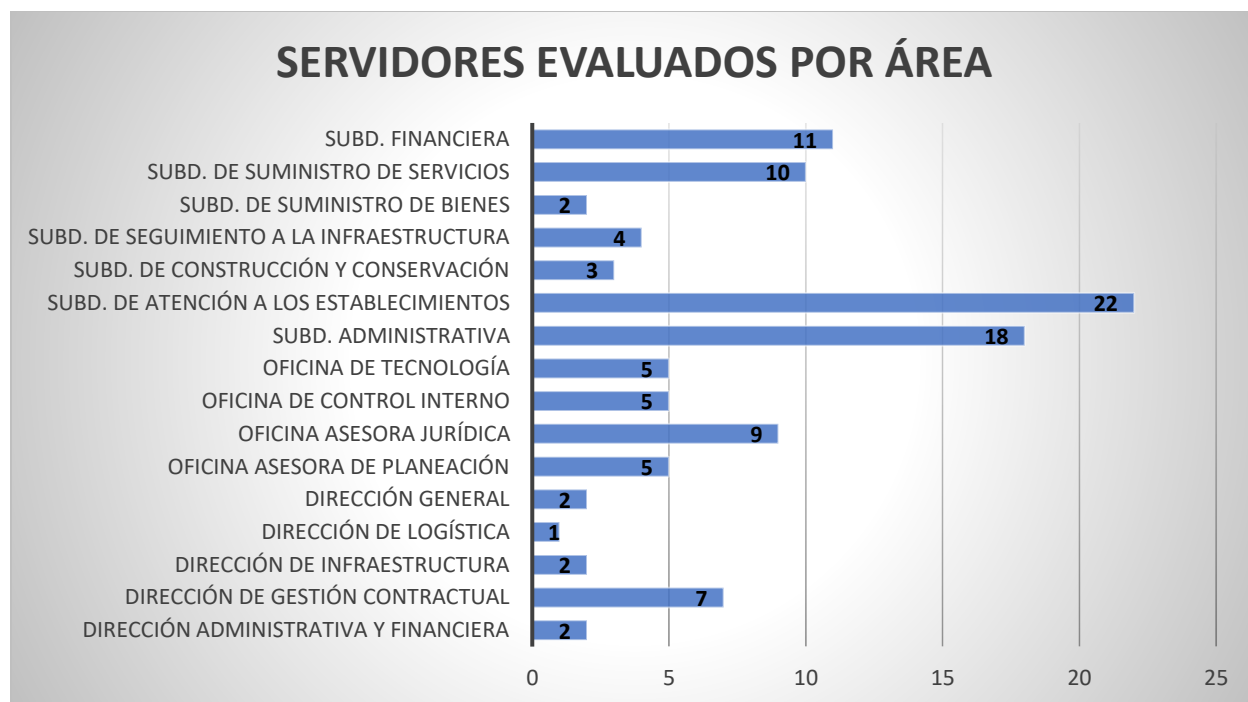
• Concertaciones periodo anual

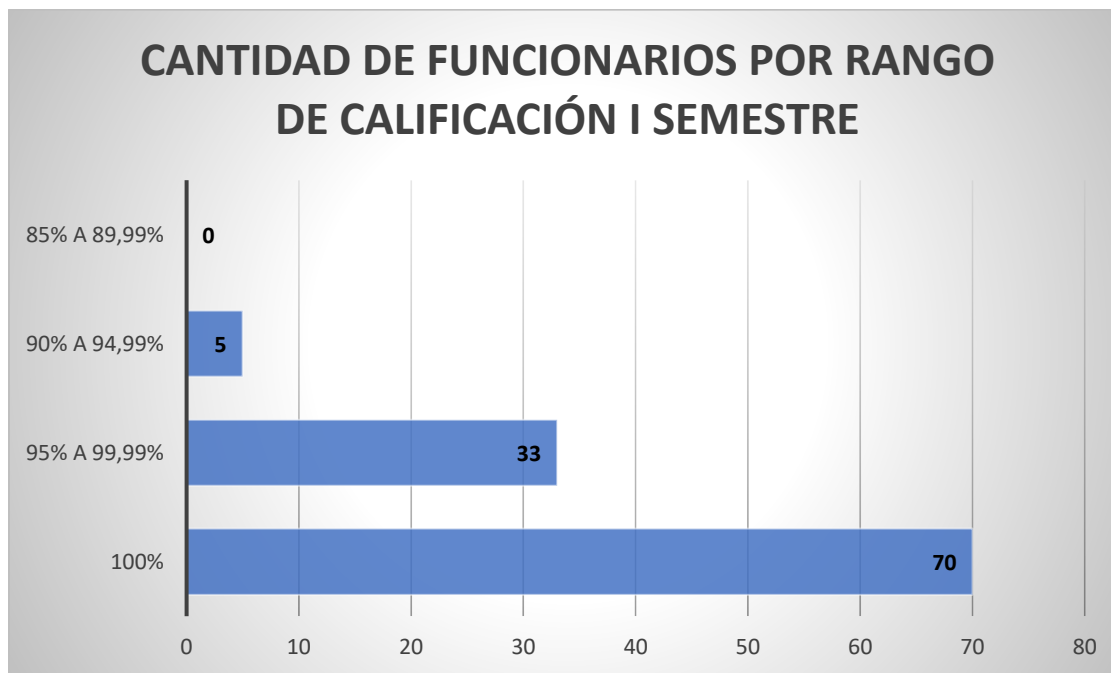
Es importante mencionar que los servidores que culminaron satisfactoriamente el período de prueba (mencionados en el punto anterior) realizaron la concertación de compromisos correspondientes al tiempo restante del período de evaluación, de conformidad con la fecha de firmeza de la calificación definitiva del período de prueba. En consecuencia, los **13** servidores cumplieron al **100 %** con la concertación de compromisos de la evaluación del desempeño laboral entre octubre de 2025 y enero de 2026.

• Calificaciones I semestre periodo anual

Desde el Grupo de gestión del Talento Humano, se realizó el acompañamiento y seguimiento a la realización de las calificaciones del I semestre 2025 de los servidores en carrera administrativa que no se encontraban en período de prueba y los de libre nombramiento y remoción, así:

Se evidencia en las siguientes gráficas:





De acuerdo a lo anterior, para I semestre 2025 se realizaron las calificaciones de **108** servidores de la USPEC en las diferentes dependencias.

Observaciones:

- Durante el período se realizó la revisión y el seguimiento a las evaluaciones de desempeño laboral en todas sus etapas, en cumplimiento de la normatividad vigente. Asimismo, a través del proceso de inducción se fortalecieron las capacidades de los servidores para la adecuada ejecución del proceso, complementado con el acompañamiento oportuno a los funcionarios y a sus jefes inmediatos, según se requirió. De igual forma, se garantizó la comunicación permanente mediante el envío de correos electrónicos informativos y de recordatorio, contribuyendo al cumplimiento oportuno de cada etapa.
- Durante el período evaluado, la entidad garantizó el adecuado seguimiento a las 7 concertaciones de compromisos de los servidores en período de prueba con el 100 % de los casos, conforme a los plazos establecidos.
- Los resultados de las calificaciones definitivas del periodo de prueba evidencian un alto nivel de desempeño institucional, reflejado en que el 92,3 % de las evaluaciones correspondieron al nivel sobresaliente y el 7,7 % al nivel satisfactorio, destacándose que siete (7) servidores alcanzaron una calificación del 100 % y los restantes obtuvieron un promedio del 93,61 %.

- Se aseguró el cumplimiento total del proceso de concertación de compromisos de la evaluación del desempeño laboral, tanto para los servidores que culminaron el período de prueba como para aquellos que continuaron en el período ordinario de evaluación, alcanzando un cumplimiento del 100 % entre octubre de 2025 y enero de 2026.
- Finalmente, para el primer semestre de 2025 se efectuaron las calificaciones de desempeño laboral 108 servidores de la USPEC en las diferentes dependencias, lo cual evidencia la cobertura integral y la correcta ejecución del proceso evaluativo en la entidad.
- Teniendo en cuenta que los resultados de las calificaciones obtenidas durante el período se ubicaron en los niveles sobresaliente y satisfactorio, no se identifican necesidades específicas de formación derivadas del proceso de evaluación del desempeño. No obstante, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, se contempla la participación de todos los servidores en temas transversales estratégicos, orientados a fortalecer el crecimiento personal y profesional y a contribuir al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

8. Política De Integridad

El presente informe tiene como finalidad evidenciar las acciones ejecutadas durante el cuarto trimestre del año 2025, en cumplimiento del cronograma establecido en el marco de la implementación de la Política de Integridad de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC).

Dicha política, aprobada mediante el acta No. 6-12-23, del día 6 de diciembre de 2023, fue diseñada con el objetivo de:

“Establecer los lineamientos para la implementación de la política de integridad como comportamiento ético de los servidores públicos mediante la apropiación de los valores institucionales y desarrollo de estrategias para fortalecer una cultura organizacional enmarcada en la ética y controlar conductas de corrupción, con el fin de mejorar la prestación de bienes y servicios y al aumento de la confianza de los grupos de interés en cumplimiento de la misión de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.”

Este informe documenta los avances alcanzados en relación con el Plan Institucional para la vigencia 2025, permitiendo un seguimiento efectivo al cumplimiento de los objetivos específicos y fortaleciendo la apropiación del Código de Integridad de la USPEC en cada uno de sus servidores, el cual tiene como objetivo:

"Fomentar una cultura de integridad, para que todos los servidores públicos y contratistas actúen con apropiación de los valores que hacen parte del Código de Integridad de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC a través de actividades lúdicas y pedagógicas y espacios participativos que impacten de manera positiva las acciones de los servidores."

Es importante mencionar que también se ejecutaron acciones en el marco del plan de mejoramiento, asociado a las observaciones brindadas por el Departamento de la Función Pública al cumplimiento de FURAG.

A continuación se detallan las actividades realizadas:

Plan Institucional:

1. Acompañamiento al grupo de Gestores de Integridad – Sesión de trabajo para validar plan institucional vigencia 2026.

El día 10 de noviembre de 2025, se solicitó a los jefes de cada dependencia ratificar la designación o designar a un funcionario para cumplir el rol de Gestor de Integridad dentro de su área. Con el grupo de gestores ya conformado, se llevó a cabo una sesión de trabajo el día 16 de diciembre de 2025, el cual tuvo como objetivo la presentación de la Política de Integridad, de la propuesta del Plan de Trabajo para la vigencia 2026 y dar a conocer el rol y las responsabilidades de los gestores de integridad.

Para la vigencia 2026 se continuará fortaleciendo el equipo de gestores de integridad para lograr la ejecución del plan institucional establecido para la vigencia.

NOMBRE DEL EVENTO:		Encuentro Gestores de Integridad.			TIPO DE EVENTO:	CAPACITACIÓN:	SEMINARIO:
LUGAR::		Auditorio Piso 12				DIPLOMADO:	CURSO:
NOMBRE DEL FACILITADOR:		Angelica Lara Gutierrez				FORO:	CONFERENCIA:
MODALIDAD:		PRESENCIAL:	X	VIRTUAL:		TALLER:	OTROS:
DURACIÓN:					FECHA:	16 de diciembre de 2025	
ENTIDAD O EMPRESA RESPONSABLE:		USPEC.					

Nº	NOMBRES	APELLIDOS	IDENTIFICACIÓN	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Diana Camila	Chaparro Gil	1073515184	Prof. Universitario O9	Dilog	(Firma)
2	Clara Mabel	Ruiz Sierra	52819472	Prof. especializado	Subdir. Finanzas	(Firma)
3	Maiche Maiche	Casallas	57795486	Tec. Adm.	Infraestructura	(Firma)
4	Yaniv Santiago	Sallana Cáceres	1678366213	Aux. Administrativa	Dirección General	(Firma)
5	Quian Carlos	Alonso Toral	799022898	Prof. Universitario	OAJ	(Firma)
6	Yuli Rmoma	Chorro Nuez	24716730	Aux. Administrativa	OIEC	(Firma)
7	Olga Garcia	Garcia	39534369	Aux. Administ.	DAPLA	(Firma)
8	Lily Yolanda	Alvarez Rodriguez	57679729	Tec. Adm.	SUBAER	(Firma)
9	Felix Perez	Perez GARCIA	1032368338	AUX. ADM.	DIAGN.	(Firma)
10	Carlino Janneth Gutierrez	Gutierrez Quincosis	52698040	Prof. Especializado	Oficina Control Interno	(Firma)
11	Nelson Estefano	Bazo Bazo	53124131	Prof. Especializado	DIGECO	(Firma)
12	Angela	Lara Gutierrez	102031396	Prof. Universitario	Talento Humano	(Firma)

2. Campaña informativa de conflicto de interés.

Durante el mes de diciembre se llevó a cabo la campaña de Conflicto de Interés, con el fin de informar a todos los servidores públicos de la USPEC acerca de la importancia de la gestión de los conflictos de interés al interior de la entidad.

La campaña inicio el 9 de diciembre y finalizó el 18 del mismo mes, haciendo referencia a los siguientes temas:

- Qué es un conflicto de interés
- Cómo reconocer un conflicto de interés
- Tipos de conflicto de interés
- Impedimentos y Recusaciones
- Qué pasa si no se declara un conflicto de interés
- Diferencia entre conflicto de interés y corrupción
- Pasos para declarar un conflicto de interés



3. Creación y socialización del procedimiento de conflicto de interés.

A partir de una indagación de buenas prácticas en entidades del orden nacional relacionadas con procedimientos, guías u otros documentos de la gestión del conflicto de interés, se elaboró, aprobó y socializó el procedimiento TH-PR-022 Gestión de Conflicto de Interés junto con el formato TH-FO-087 Declaración de Situaciones de Conflicto de Interés, estableciendo un paso a paso para la gestión del conflicto de interés.

22/12/25, 4:01 p.m.

Correo de Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - PILDORA DE CALIDAD No. 115, 116, 117



4. Actualización Política de Integridad

Desde el Grupo de Gestión del Talento Humano se actualizó la Política de Integridad de conformidad con las observaciones del FURAG 2024 y la creación del procedimiento de Gestión de Conflicto de Interés, a partir de los documentos base de El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Plan de Mejoramiento:

De conformidad con las observaciones del FURAG 2024, del plan de mejoramiento propuesto para el IV trimestre de 2025 y el autodiagnóstico de la Política de Integridad, se elaboró el Plan Institucional para continuar avanzando en la mejora continua de las acciones dirigidas al cumplimiento de la Política de Integridad de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

Adicionalmente, se ejecutaron 14 actividades del Plan de Mejoramiento programadas para su cumplimiento durante el último trimestre de la vigencia 2025, las cuales estuvieron enfocadas en la identificación y documentación de buenas prácticas asociadas a la gestión de los conflictos de interés. Estas acciones permitieron continuar fortaleciendo las estrategias de prevención, la cultura de integridad pública

en la entidad y la identificación de posibles riesgos de corrupción. Estos soportes se encuentran debidamente registrados en el archivo del Plan de Acción de la Política de Integridad.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1dx1iRI9yVsBnY2TJjh05QFY8OcSijDw/edit?gid=1503503134#gid=1503503134>

CONCLUSIÓN

El balance del cuarto y último trimestre de 2025 evidencia la consolidación de una gestión comprometida y alineada con los objetivos del Plan Estratégico de la Política de Talento Humano de la USPEC, reflejando el cumplimiento de las acciones programadas para la vigencia y el fortalecimiento de los procesos orientados a la gestión integral del talento humano.

Las actividades desarrolladas durante este periodo permitieron afianzar la articulación entre las áreas, optimizar los procedimientos administrativos y fortalecer las estrategias orientadas al bienestar, la motivación y el desarrollo de competencias de los servidores públicos, contribuyendo a la construcción de entornos laborales más eficientes, participativos y orientados a resultados.

Asimismo, el cierre de la vigencia permitió consolidar el seguimiento a los indicadores de gestión y evaluar los resultados de los programas implementados, identificando oportunidades de mejora que servirán como insumo para la planeación de las acciones a desarrollar en la vigencia 2026, en coherencia con los lineamientos del MIPG y las prioridades institucionales.

En síntesis, los resultados alcanzados durante el cuarto trimestre de 2025 ratifican el compromiso institucional de la USPEC con la excelencia en la gestión del talento humano, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la generación de valor público, aportando de manera significativa al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

Elaboró: Sol Naharandana Brito González – Profesional Universitario
Revisó: Jackeline Alvarez Estupiñan –


– Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano 