

**UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y
CARCELARIOS - USPEC**

PLAN INSTITUCIONAL DE LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C., ENERO 2026

VERSIÓN 02



TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE.....	6
4. MARCO NORMATIVO	7
5. DEFINICIONES	9
6. MARCO CONCEPTUAL.....	17
7. INFORMACIÓN ESTRATÉGICA.....	19
7.1 MISIÓN	19
7.2 VISIÓN.....	19
7.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	19
7.4 VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	20
7.5 ESTRUCTURA INTERNA.....	20
7.6 PLANTA DE PERSONAL.....	22
7.7 ESTADO DE LA PLANTA	22
8. DIAGNÓSTICO.....	24
9. ESTRATEGIAS DE DESARROLLO.....	37
9.1 LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE TALENTO HUMANO.....	37
9.1.1 Estrategia de Vinculación	38
9.1.2 Estrategia de previsión de recursos humanos	42
9.1.3 Estrategia de Bienestar Social	45
9.1.4 Estrategia de Incentivos	45
9.1.5 Estrategia de Capacitación	45
9.1.6 Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo	46
9.1.7 Estrategia de Evaluación de Desempeño	46
9.1.8 Estrategia de la Política Teletrabajo.....	46
9.1.9 Estrategia de la Política Género, Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación.....	47
9.1.10 Estrategia de la Política de Integridad	47

9.1.11	Estrategia de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	48
10.	MARCO GENERAL DEL PLAN	48
10.1	CRONOGRAMA ACTIVIDADES	48
10.2	MECANISMOS DE EVALUACIÓN.....	52

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC, a través de la Subdirección Administrativa, Grupo de Gestión de Talento Humano y Grupo de Administración de Personal, en línea con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026, y en el marco del Plan de Acción institucional de la entidad se definieron los objetivos estratégicos siendo uno de ellos “fortalecer la capacidad institucional y el talento humano por medio del mejoramiento de procesos y el desarrollo de competencias para incrementar la productividad y calidad de los servicios, contribuyendo a la favorabilidad de la imagen de la entidad”. En el mismo sentido, se fundamenta en la dimisión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y de manera transversal a las demás dimensiones promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y calidad de vida, de los servidores, reconociéndolos como el recurso más valioso de la entidad.

Este plan estratégico se alinea con las Políticas de Integridad, Gestión de Conocimiento e Innovación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Teletrabajo y Género, Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación; buscando la alineación de estrategias para satisfacer las exigencias del servicio público y las necesidades de los servidores y sus familias, dentro del marco de estas políticas.

En síntesis, este plan estratégico consolida la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones asociadas a los planes institucionales de Talento Humano, alineados a las rutas de creación de valor de la Gestión Estratégica de Talento Humano de Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de cerrar las brechas identificadas y prestar un servicio público eficiente y acorde a las necesidades de los grupos de valor.

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la cultura organizacional, la capacidad institucional, el talento humano y los valores de los servidores públicos, a través de la implementación de los planes institucionales que permitan el desarrollo de las políticas, para optimizar la productividad y la calidad en el servicio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar procesos de vinculación del talento humano oportunos, que permitan contar con personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Gestionar las necesidades de talento humano de la entidad, mediante el análisis de vacantes, provisión y movimientos de personal, asegurando la continuidad y eficiencia en la prestación del servicio.
- Promover el bienestar integral de los servidores públicos, fortaleciendo su calidad de vida laboral, el equilibrio entre la vida personal y laboral y el sentido de pertenencia institucional.
- Reconocer el desempeño de los servidores, mediante la implementación de incentivos que fomenten la motivación, el compromiso y la mejora continua en el cumplimiento de las funciones.
- Fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos a través de acciones de capacitación alineadas con las necesidades institucionales y los objetivos estratégicos de la entidad.
- Prevenir accidentes y enfermedades laborales y promover ambientes de trabajo seguros, mediante la implementación, seguimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Evaluar de manera objetiva y sistemática el desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, con el fin de fortalecer la gestión del talento humano e identificar oportunidades de mejora.
- Implementar y fortalecer la modalidad de teletrabajo como una herramienta de modernización institucional, que contribuya a la productividad, el bienestar laboral y el uso eficiente de los recursos.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el desarrollo del talento humano. Fortalecer la cultura de integridad y ética pública, mediante la promoción de valores, principios y buenas prácticas, así como la prevención y gestión de los conflictos de interés, con el

fin de garantizar la transparencia, la imparcialidad y la confianza en el ejercicio de la función pública.

- Gestionar, transferir y aprovechar el conocimiento institucional y promover la innovación, como herramientas estratégicas para el mejoramiento continuo de los procesos.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de la Política Estratégica de Talento Humano está dirigido a los servidores públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC, vinculados en las modalidades de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, así como a los contratistas, en lo que aplique conforme a la normatividad vigente. El Plan contempla acciones orientadas a la gestión integral del talento humano, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

4. MARCO NORMATIVO

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC adopta para la vigencia 2026, el plan institucional de la política estratégica de talento humano, bajo los siguientes lineamientos normativos.

- **Ley 909 de 2004.** "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 1064 de 2006.** "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
- **Ley 1562 del 11 de julio de 2012.** "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".
- **Ley 1811 de 2016.** "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito".
- **Ley 1960 de 2019.** "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 1952 de 2019.** "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".
- **Ley 2191 DE 2022.** "Por Medio De La Cual Se Regula La Desconexión Laboral - Ley De Desconexión Laboral".
- **Decreto ley 1567 de 1998.** "Por el cual se crea el sistema nacional de

capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

- **Decreto 4150 de 2011.** “Por el cual se crea la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - SPC, se determina su objeto y estructura.”.
- **Decreto 1083 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Decreto 1072 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”
- **Decreto 648 de 2017.** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
- **Decreto 1499 de 2017.** “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- **Decreto 612 de 2018.** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- **Decreto 1273 de 2018.** el cual consagra el Sistema General de Riesgos Laborales se relaciona con el (SG- SST).
- **Decreto 1299 de 2018.** “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional”.
- **Decreto 815 de 2018.** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- **Resolución 0312 de 2019.** “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.
- **Resolución No.3077 de 2022.** “Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031”.
- **Acuerdo 617 de 2018.** “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.
- **Guía de gestión estratégica del talento humano GETH.** Referente metodológico oficial para la implementación de la Dimensión de Talento Humano en el MIPG.
- **Código de Integridad Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC.** Orienta las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público se relaciona con el Talento Humano.

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

5. DEFINICIONES

Accidente de Trabajo: Es un accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o Psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, reacción, ocio, identidad y libertad. Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.¹

Calidad de vida: se expresa en las condiciones internas y externas de una persona y su grado de satisfacción frente a las mismas, basadas en factores físicos, laborales, materiales y emocionales que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas.

Calidad en el servicio: Es la condición para el posicionamiento institucional de la USPEC, al generar mayores oportunidades a sus colaboradores y usuarios lo que exige un esfuerzo por mejorar constantemente en la prestación de los servicios mediante una actitud participativa, interactiva y de aprendizaje. (Código de Integridad USPEC).

Calificación: corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. El puntaje obtenido en la calificación definitiva corresponde a uno de los niveles de cumplimiento: Sobresaliente, satisfactorio y no satisfactorio.²

Capacitación: de acuerdo con el artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional,

¹ https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/guest/plan_bienestar_social_e_incentivos_2025

² <https://www.cnsc.gov.co/carrera-administrativa/evaluacion-del-desempeno-laboral/nuevo-sistema-tipo/acuerdo-y-anexo-tecnico>

a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Carrera Administrativa: es un sistema de empleo público que profesionaliza la gestión estatal, asegurando ingreso, estabilidad y ascenso por mérito, no por política, mediante concursos transparentes para servidores públicos, garantizando igualdad de oportunidades y eficiencia en la administración. Ofrece estabilidad laboral, beneficios de ley y crecimiento profesional, diferenciándose de contratos temporales y enfocándose en la meritocracia como base del servicio civil.

Clima organizacional: percepción de los funcionarios, frente al ambiente en su lugar de trabajo y los factores que determinan los comportamientos dentro del contexto laboral.

Código de integridad: Herramienta diseñada por la función Pública en la cual establece los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general. También busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (DAFP, 2017).

Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC): Órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público.³

Comité Institucional de Gestión y Desempeño: es un órgano rector, articulador y ejecutor, a nivel institucional, de las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Concursos: Son procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que

³ <https://www.cns.gov.co/direccionamiento-estrategico/quienes-somos>

acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

Concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

Conflicto de intereses: Surge cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público. (Artículo 44 del Código General Disciplinario - Ley 1952 de 2019) (DAFP).

Conocimiento: El conocimiento está definido en la Real Academia Española (RAE) pero puede también definirse como la suma de ideas, de datos e información procesos generados por los servidores públicos de las entidades y se produce por el aprendizaje continuo, la adaptación al cambio y se consolida con la preservación de la memoria institucional.

Corrupción: Comportamiento consistente en el soborno, ofrecimiento o promesa a otra persona que ostenta cargos públicos, o a personas privadas, a los efectos de obtener ventajas o beneficios contrarios a la legalidad o que sean de naturaleza defraudadora. (RAE, 2023)

Cultura organizacional: Representación de comportamientos, lenguajes, valores y conductas que guían la forma de relacionarse y el funcionamiento al interior de la entidad.

Equidad: "Este sentido amplio del concepto de equidad, que le da nombre a esta política pública nacional, adopta las nociones de igualdad, no discriminación y diversidad, cuyo entrelazamiento permite definir la equidad como una igualdad orientada por las diferencias.

Esto no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que el Estado debe garantizar el acceso, goce y ejercicio en igualdad de oportunidades y capacidades para unos y otros"⁴.

Equidad de Género: El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola FIDA, define Equidad de Género, de la siguiente manera: "se define como "la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado

⁴ Documento CONPES SOCIAL, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, versión aprobada marzo 12 de 2013.

pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.”⁵

Encargo: Forma de previsión que se puede utilizar mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, siempre que los empleados de carrera posea las aptitudes y habilidades para su desempeño. Se hará un análisis periódico de las vacantes temporales para proveer los encargos de los empleos de los funcionarios que ostentan derechos de carrera administrativa.

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. (USAID, 2006)

Evaluación del desempeño laboral: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. ⁶

Factores de Riesgo Psicosocial: Condiciones Psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de las personas o en el trabajo.

Género: La UNESCO lo define como: “Por “género” se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad”⁷.

GETH: Gestión Estratégica del Talento Humano.

⁵ Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA): <http://www.ifad.org/gender/glossary.htm>

⁶ Ibíd.

⁷ UNESCO,

<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digitalibrary/cdis/Igualdad%20de%20genero.pdf>

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.⁸

Integridad: La integridad es la capacidad que tienen las personas de actuar según sus principios y valores, de manera constante, en distintas situaciones. Una persona íntegra se guía por lo que considera correcto, incluso cuando eso implica asumir consecuencias negativas o actuar en contra de sus propios intereses.⁹

Integridad pública: Es la conducta de servidoras y servidores alineada a determinados valores, principios y estándares éticos que hacen posible que una organización cumpla su función privilegiando el interés público por sobre el interés privado. La integridad es fundamental para que la producción del valor público, sea la tarea central en las instituciones administrativas y gubernamentales.¹⁰

Innovación: Acción de cambio que supone una novedad.¹¹

Libre nombramiento y remoción: Forma de vinculación en empleos de dirección o adscritos a la Dirección General, establecidos en la planta de personal, cuya PREVISIÓN y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador.

Nombramiento provisional: Forma de PREVISIÓN que procede siempre y cuando no se cuente con personal de carrera que cumpla los requisitos para ocupar el empleo mediante la figura de encargo.

PIC: Plan Institucional de Capacitación.

Plan de Bienestar: Proceso conformado por elementos que se encaminan en mantener buenas condiciones para los servidores en el lugar de trabajo, el

⁸ Departamento Administrativo de la Función Pública 2007

⁹ <https://concepto.de/integridad/>

¹⁰ Departamento Administrativo de la Función Pública. PPT. Gestión Preventiva del Conflicto de Intereses.

¹¹ Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación. VERSIÓN 1

mejoramiento del ambiente laboral y un nivel de vida equilibrado entre su trabajo su espacio personal y su familia.

Plan de Capacitaciones: De acuerdo con lo señalado en la guía para la formulación del plan institucional de capacitación, es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una Entidad pública. Con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se precisan algunos conceptos.

Plan de incentivos: Tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.¹²

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

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

Salario Emocional: "(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)" (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Seguridad y Salud en el Trabajo: definiéndolo como un proceso lógico y por etapas para anticipar, reconocer, evaluar y controlar riesgos laborales, buscando mejorar continuamente las condiciones de trabajo, proteger la salud y prevenir accidentes, siendo obligatorio para todas las empresas y

¹² Art. 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015

estableciendo políticas, responsabilidades y un ciclo de mejora continua (PHVA).¹³

Servidor Público: Empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades.

SIGEP: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Teletrabajo: Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Teletrabajador: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación - TIC por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Transparencia: Marco jurídico, político, ético y organizativo de la administración pública que debe regir las actuaciones de todos los servidores públicos en Colombia, implica gobernar expuesto y a modo de vitrina, al escrutinio público (Transparencia por Colombia, 2010) (DAFP).

Transversalización del enfoque de género: “La incorporación del análisis de género en las políticas públicas que ayuden a intervenir y transformar las realidades sociales actuales, los procesos culturales de construcción de las identidades de género y la división social y sexual del trabajo, es a lo que se le ha denominado transversalización del enfoque de género en el accionar del Estado. Ésta, como estrategia de inclusión debe atender las necesidades de las mujeres asociadas a sus roles de género y a la satisfacción de sus necesidades básicas, mejorando sus condiciones de existencia. Al mismo tiempo, busca atender los intereses de las mujeres, vinculados con la superación de la desigualdad, el acceso al poder y a la eliminación de las diversas formas de discriminación y subordinación, transformando y empoderando su posición en la sociedad”.¹⁴

Valor Público: Referido como el valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que

¹³ Decreto 1072 de 2015

¹⁴ Documento CONPES SOCIAL, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación, versión aprobada marzo 12 de 2013.

gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población. Análisis y Política- Dirección de Empleo Público- Función Pública- Colombia 2016.

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

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

Vacantes temporales: Aquellas ocasionadas por la separación temporal de funciones y por ende de cualquier remuneración cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones: Vacaciones, Licencia, Permiso remunerado, Comisión, salvo en la de servicios al interior, Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular, Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, Período de prueba en otro empleo de carrera.

6. MARCO CONCEPTUAL

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, constituye el marco de referencia para la gestión institucional de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, al integrar la planeación, la gestión, la evaluación y el control, con el propósito de fortalecer la eficiencia operativa y la generación de valor público.

En el contexto de la USPEC, la implementación del MIPG se orienta a garantizar que los procesos administrativos y de apoyo contribuyan de manera efectiva al cumplimiento de su misión, relacionada con la provisión de bienes, servicios e infraestructura para el sistema penitenciario y carcelario del país. En este sentido, el modelo se adopta como una herramienta que permite alinear la gestión interna con los objetivos estratégicos institucionales, facilitando la toma de decisiones basada en resultados y el mejoramiento continuo de la gestión.

Dentro de este marco, la Dimensión de Talento Humano adquiere un papel estratégico, al reconocer a los servidores públicos como el principal activo de la entidad para asegurar la adecuada ejecución de sus funciones misionales. La Gestión Estratégica del Talento Humano en la USPEC se orienta a fortalecer el liderazgo, la integridad y el desarrollo de competencias técnicas y comportamentales requeridas para atender la complejidad operativa del sector penitenciario y carcelario, garantizando el principio de mérito, la legalidad y la transparencia en la administración del empleo público.

La aplicación de esta dimensión se materializa a través de acciones concretas que abarcan el ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y retiro—, priorizando la formación continua, el bienestar laboral, la evaluación del desempeño, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo y las modalidades de trabajo, de acuerdo con las necesidades institucionales y los riesgos propios de la operación de la entidad.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en la USPEC se concibe como un instrumento orientado a la creación de valor público, bajo la responsabilidad de la Subdirección Administrativa, promoviendo el desarrollo integral de los servidores públicos y el fortalecimiento de comportamientos éticos, comprometidos y orientados al servicio. Su implementación contribuye al mejoramiento de la calidad de los servicios prestados por la entidad y, de manera indirecta, a la satisfacción de los ciudadanos y al fortalecimiento del sistema penitenciario y carcelario.



Fuente: DAFP, 2018

En concordancia con los lineamientos del DAFP, la política incorpora las Rutas de Creación de Valor, las cuales en la USPEC se articulan como ejes orientadores para la formulación y ejecución del Plan Institucional de la Política Estratégica de Talento Humano, permitiendo priorizar acciones y recursos en función de los retos operativos, los resultados de desempeño y las necesidades del talento humano.

Las rutas citadas son:



Fuente: DAFP, 2018

Así, la USPEC implementa de manera progresiva y articulada las acciones de gestión del talento humano, tales como capacitación, bienestar, incentivos, evaluación del desempeño y seguridad y salud en el trabajo, como soporte fundamental para el fortalecimiento de las competencias de los servidores

públicos, la mejora continua de la gestión institucional y la prestación de servicios con calidad, oportunidad y enfoque en resultados.

7. INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

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

7.1 MISIÓN

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

7.2 VISIÓN

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

7.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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

7.4 VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

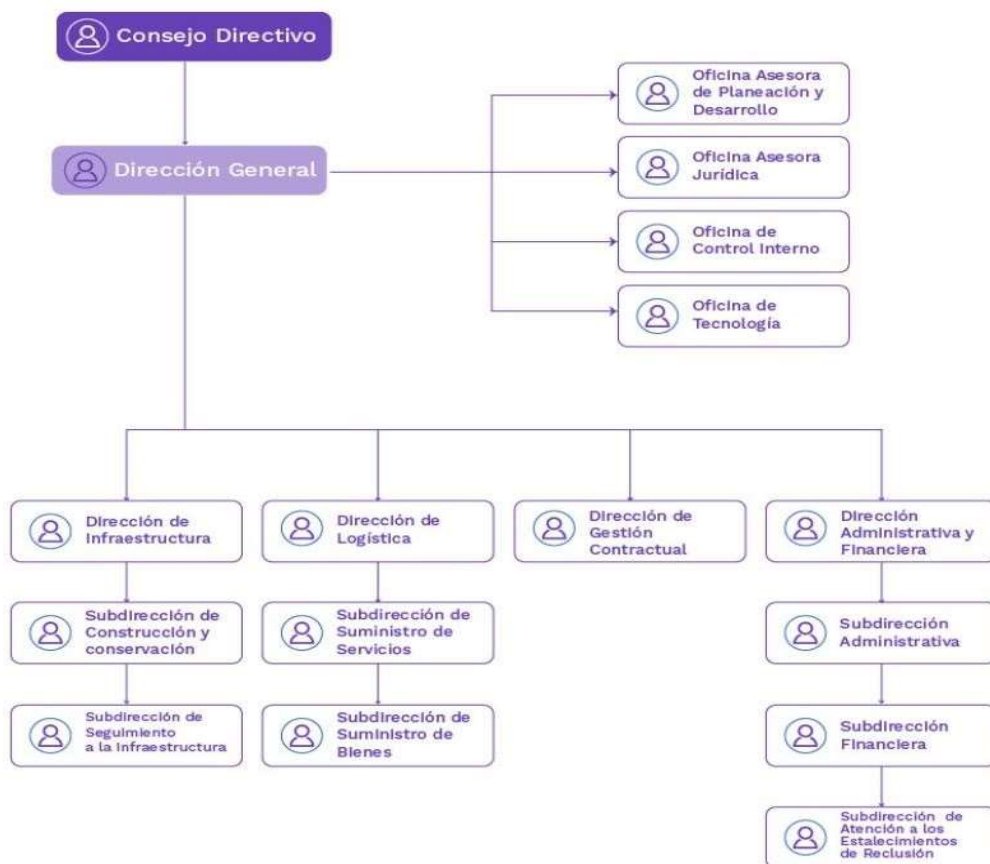
- **Transparencia:** Correcta actuación a la presentación de las evidencias de la gestión pública y la promoción de capacidades para la participación y la rendición de cuentas aplicando la normativa con precisión, claridad y veracidad.
- **Respeto:** Es el reconocimiento, valoración y trato de manera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

7.5 ESTRUCTURA INTERNA.

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

Con la Ley 1709 del 20 de enero de 2014, en su artículo 7 modificó el artículo 15 de la Ley 65 de 1993 determinando que la USPEC hace parte del sistema

Nacional Penitenciario y Carcelario, está adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa.



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

7.6 PLANTA DE PERSONAL

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

Nivel jerárquico	Cantidad	Porcentaje de participación
DIRECTIVO	14	3%
ASESOR	4	1%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	138	27%
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	48	9%
TECNICO	108	21%
ASISTENCIAL	196	39%
Total	508	100%

Fuente: Grupo de Administración de personal, diciembre de 2025

Como se observa en la tabla anterior el nivel asistencial se constituye en el de mayor proporción conformando un 39% del total de la distribución de la planta, seguido del nivel profesional que corresponde al 36% de la planta; mientras que, el nivel técnico corresponde al 21%; el nivel directivo el 3% y el nivel asesor únicamente el 1% de la planta. A 31 de diciembre de 2025 estaban ocupados 319 de los 508 empleos con los que cuenta la planta de personal de la USPEC

7.7 ESTADO DE LA PLANTA

Para la elaboración del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, haciendo un análisis del estado de la Planta de Personal, así como la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación del servicio, y las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

PLAN INSTITUCIONAL DE LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	Código	Grado	Total Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total Cargos Planta	Asignación 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
				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

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2025

8. DIAGNÓSTICO

El diseño del Plan de la Política Estratégica de Talento Humano de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC se fundamenta en la documentación, lineamientos y orientaciones técnicas emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), así como en el marco normativo vigente aplicable a la gestión del empleo público. Con base en la estructura metodológica sugerida por dicha entidad, se formuló el Plan de Trabajo para la vigencia 2026 como un conjunto coherente, integral y articulado de lineamientos, estrategias, acciones y actividades.

Este Plan orienta la gestión del talento humano a lo largo de su ciclo de vida, comprendiendo los procesos de ingreso, desarrollo, bienestar, evaluación del desempeño y permanencia en el servicio, de acuerdo con las prioridades estratégicas y la realidad operativa de la USPEC.

Así mismo, el Plan constituye el instrumento operativo para la implementación de la Política Estratégica de Talento Humano, al consolidar una gestión basada en el mérito, el bienestar integral, el desarrollo de competencias, la integridad, la innovación y el compromiso de los servidores públicos, contribuyendo al mejoramiento continuo de la gestión institucional, al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a la generación de valor público, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

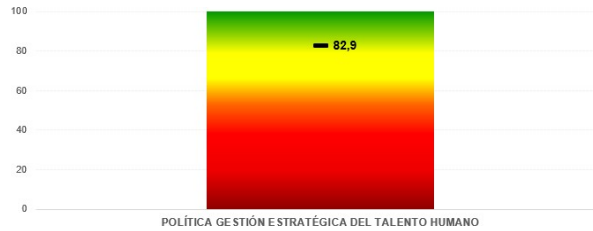
AUTODIAGNÓSTICO GETH DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN

El autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) constituye una herramienta de apoyo para la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, que permite identificar el nivel de desarrollo y madurez de la gestión del talento humano en la entidad. A través de este ejercicio, la USPEC analiza su estado actual frente a los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de reconocer fortalezas, brechas y oportunidades de mejora.

Los resultados del autodiagnóstico sirven como insumo para la toma de decisiones, la formulación de acciones de planeación y el seguimiento a la implementación de la Política Estratégica de Talento Humano, orientando los esfuerzos institucionales hacia el fortalecimiento de las capacidades del talento humano y el mejoramiento continuo de la gestión, en coherencia con la misión y los objetivos estratégicos de la USPEC.

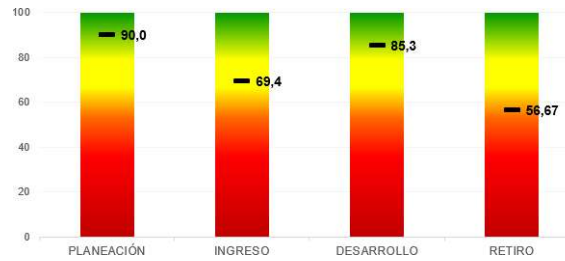
Calificación general: 82,9

Ilustración No. 2. Calificación total



Fuente: Aplicación de Autodiagnóstico

Ilustración No. 1. Resultado por componentes



Fuente: Aplicación de Autodiagnóstico

RESULTADOS POR COMPONENTES

El presente análisis no solo refleja el cumplimiento normativo actual, sino que identifica las brechas críticas que limitan nuestra transición hacia una gestión basada en datos y en la analítica de personas. Con un promedio global de madurez de 82,9, la matriz que se presenta a continuación sirve como hoja de ruta para priorizar las intervenciones del Plan de Trabajo, asegurando que cada acción emprendida contribuya directamente al fortalecimiento de la cultura organizacional y al bienestar integral de nuestros funcionarios.

Matriz GETH (Estado de Madurez)				
Pilar del Ciclo de Vida	Componente GETH	Puntaje de Madurez	Estado de Madurez	Observación Técnica (Resumen Gerencial)
Planeación	Conocimiento normativo y del entorno	100,0	90,0	N/A
	Gestión de la información - planeación	84,1		El puntaje obtenido refleja oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la integralidad, oportunidad y nivel de detalle de la información, especialmente en cuanto a la periodicidad de actualización de algunos registros y a la caracterización completa de poblaciones con enfoque diferencial (personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, grupos étnicos y servidores con fuero sindical). Asimismo, se identifica la necesidad de avanzar hacia mecanismos que permitan generar reportes más oportunos y automatizados, que faciliten el análisis en tiempo real y fortalezcan la planeación estratégica del talento humano.
	Planeación Estratégica	91,1		El puntaje obtenido refleja oportunidades de mejora asociadas a la evaluación de la eficacia de las acciones planificadas, particularmente en lo relacionado con el seguimiento sistemático a los resultados del monitoreo del SIGEP y la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional. Si bien estos temas se encuentran incluidos en el Plan Estratégico de Talento Humano, se identifica la necesidad de fortalecer su ejecución mediante la aplicación periódica de instrumentos de medición y la utilización de sus resultados como insumo para la formulación de acciones de mejora, seguimiento y toma de decisiones estratégicas
	Manual de funciones y competencias	100,0		N/A
	Arreglo institucional	100,0		N/A
	Provisión del empleo	48,8	69,4	El puntaje obtenido refleja oportunidades de en el componente de Provisión del

				Empleo, retos estructurales en la oportunidad y eficiencia de los procesos de provisión de vacantes, tanto temporales como definitivas.
	Gestión de la información - ingreso	86,7		El puntaje obtenido identifica la necesidad de fortalecer los mecanismos de automatización y cumplimiento normativo en la gestión de información de talento humano. Actualmente, aunque existen procesos de seguimiento, la entidad carece de un sistema de alertas proactivas para el cubrimiento de vacantes de gerencia pública y no ha alcanzado la cobertura total (100%) en la presentación oportuna de la Declaración de Bienes y Rentas.
	Meritocracia	100,0		N/A
	Gestión del desempeño - ingreso	100,0		N/A
	Conocimiento institucional - ingreso	100,0		N/A
	Diversidad e Inclusión	47,0		El puntaje obtenido identifica que se requiere de un plan de acción para el ingreso y vinculación a los marcos normativos de inclusión social. La entidad presenta un cumplimiento crítico en la vinculación de talento joven y brechas importantes en la cuota de personas con discapacidad y la identidad de género en niveles decisorios. Garantizando que la composición de la planta de personal refleje de manera efectiva el enfoque de diversidad e inclusión exigido por los decretos 2011 de 2017, 2365 de 2019 y la Ley 2424 de 2024.
Desarrollo	Conocimiento institucional	100,0	85,3	N/A
	Gestión de la información - desarrollo	75,0		El puntaje obtenido evidencia la necesidad de fortalecer la gestión de datos analítica. Si bien la entidad posee registros de actividades y datos básicos, persiste una fragmentación en la información de indicadores críticos. Asimismo, es prioritario avanzar en la sistematización total de los registros de bienestar y capacitación para permitir la generación de reportes inmediatos y automatizados. El fortalecimiento de estos sistemas de información es vital para garantizar que la toma de decisiones sobre el desarrollo del personal esté basada en evidencia confiable y accesible en tiempo real.
	Gestión del desempeño - desarrollo	85,7		El puntaje evidencia la necesidad de diseñar instrumentos alternativos que permitan medir la calidad del servicio de forma integral y asegurar que los resultados de las evaluaciones gerenciales generen planes de acción concretos para el fortalecimiento institucional.

	Capacitación	96,0	El puntaje evidencia un alto nivel de madurez en la gestión de la capacitación institucional; no obstante, es necesario cerrar la brecha detectada en el eje de formación de capacidades globales. Actualmente, el programa de bilingüismo se encuentra en una etapa de conocimiento inicial sin una estrategia de divulgación o implementación efectiva, garantizando que el desarrollo de competencias lingüísticas se convierta en una ventaja competitiva para la prestación del servicio público
	Bienestar	95,5	El puntaje evidencia reconoce la solidez del Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad; sin embargo, se identifica la necesidad de diversificar la oferta programática para cubrir áreas de desarrollo integral del servidor que actualmente no están contempladas. Específicamente, se requiere la inclusión de actividades enfocadas en la educación artística y artesanal, así como la promoción activa de programas de vivienda. Asimismo, aunque la gestión de divulgación del programa 'Servimos' están en marcha, aún no se alcanza el porcentaje de uso de alianzas que garantice el máximo impacto en el bienestar de los servidores
	Administración del talento humano	80,0	El puntaje identifica la necesidad de evolucionar la administración del talento humano hacia un modelo de gestión basada en datos y mejora de beneficios. Actualmente, la entidad presenta una debilidad en el registro y análisis de la incidencia de las situaciones administrativas, lo que limita la toma de decisiones informada por parte de la alta dirección.
	Clima organizacional y cambio cultural	47,3	El puntaje identifica un cumplimiento crítico en la gestión del clima organizacional y el cambio cultural, derivado principalmente de la falta de oportunidad en la medición de variables psicotécnicas y del entorno laboral. Actualmente, los plazos de ejecución de las mediciones de clima superan los dos años establecidos por la normativa, impidiendo la intervención oportuna en dimensiones clave. Es imperativo regularizar la periodicidad de las evaluaciones e implementar estrategias de mejora basadas en evidencia para mitigar riesgos psicosociales y consolidar un entorno laboral seguro, inclusivo y orientado a la excelencia
	Seguridad y salud en el trabajo	100,0	N/A
	Valores	100,0	N/A
	Contratistas	80,0	El puntaje evidencia que la entidad mantiene una gestión adecuada de su fuerza de trabajo externa, logrando una

				proporción de contratistas inferior al 20% respecto a los servidores de planta. Si bien este resultado favorece la estabilidad organizacional y la continuidad de los procesos institucionales, existe una oportunidad de mejora para avanzar hacia un modelo de mayor formalización laboral. El objetivo técnico debe orientarse a reducir esta proporción por debajo del 10%, lo cual fortalecería la memoria institucional y aseguraría que las actividades misionales sean atendidas mayoritariamente por personal de carrera, minimizando la dependencia de servicios de apoyo externos para funciones estructurales
	Negociación colectiva	100,0		N/A
	Gerencia Pública	93,3		El puntaje demuestra un alto nivel de cumplimiento en los estándares de gerencia pública; actualmente, la participación de estos servidores en cargos de libre nombramiento y remoción (LNR) mediante encargos o comisiones garantiza la estabilidad en la memoria institucional, sino que también incentiva el crecimiento profesional y la preparación de cuadros de relevo para la alta gerencia.
Retiro	Gestión de la información - retiro	80,0	56,7	El puntaje identifica la necesidad de fortalecer la gestión de la información en el proceso de desvinculación, transitando de un modelo puramente administrativo hacia uno de analítica estratégica. Actualmente, la entidad realiza el trámite oportuno de los retiros y lleva registros de las variables básicas; sin embargo, carece de un análisis periódico y sistemático de las causas de retiro y otros indicadores estadísticos. Es imperativo implementar mecanismos que permitan no solo registrar, sino analizar las razones de salida de los servidores, con el fin de generar recomendaciones técnicas para la alta dirección que permitan mitigar la rotación no deseada y fortalecer las estrategias de retención del talento humano.
	Administración del talento humano - retiro	0		El puntaje evidencia una brecha crítica en la fase de retiro de los servidores públicos, caracterizada por la inexistencia de mecanismos de recolección y análisis de información sobre la desvinculación. Es imperativo institucionalizar la práctica de entrevistas de salida y la generación de informes técnicos periódicos que sirvan como insumo para el Plan Estratégico de Talento Humano, permitiendo que la entidad aprenda de sus procesos de desvinculación y fortalezca la cultura organizacional y las condiciones laborales.
	Desvinculación asistida	80,0		El puntaje reconoce el avance de la entidad al implementar actividades de desvinculación asistida; sin embargo, se identifica la necesidad de formalizar estas

			acciones mediante un plan integral que garantice cobertura total. Actualmente, el apoyo socio-laboral y emocional se realiza de forma parcial, lo que genera brechas en la experiencia de salida de los servidores que se retiran por pensión, reestructuración o finalización de provisionalidad.
	Gestión del conocimiento	100,0	N/A
Promedio Global Política GETH		82,9	

Tras el análisis detallado de la matriz, se concluye que la entidad posee una infraestructura sólida en procesos operativos como capacitación y bienestar (con puntajes superiores al 95). No obstante, el desafío institucional para la presente vigencia se centra en tres ejes:

1. Sustentabilidad de la Información: Migrar de registros manuales y parciales hacia reportes automatizados en tiempo real, especialmente en lo referente a cargas de trabajo y situaciones administrativas.
2. Equidad y Cumplimiento Social: Cerrar las brechas de inclusión (jóvenes y discapacidad) para alinearnos estrictamente con la normativa nacional de protección y diversidad.
3. Gestión de la Memoria y el Retiro: Subsanan la carencia absoluta de analítica en la desvinculación, institucionalizando la entrevista de retiro como insumo de aprendizaje institucional.

La implementación de las acciones correctivas derivadas de este diagnóstico se concibe no como un ejercicio administrativo aislado, sino como una expresión del compromiso de la Subdirección Administrativa con el fortalecimiento de las políticas de talento humano y la consolidación de las rutas de creación del valor, orientada a promover el sentido de pertenencia de los servidores públicos hacia la entidad. El éxito del presente Plan se reflejará en la capacidad institucional para incrementar el nivel de madurez de la gestión, como resultado de una gestión articulada, sostenible y centrada en el bienestar del talento humano.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, estas rutas se convierten en un insumo clave para el diagnóstico del Plan de Trabajo, en la medida en que permiten evaluar cómo las acciones implementadas impactan la experiencia del servidor público, el desempeño institucional y el cumplimiento de los objetivos misionales. A través de su análisis, es posible identificar avances, brechas y oportunidades de mejora en los distintos momentos del ciclo de vida del servidor, así como su alineación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En este contexto, su incorporación en el diagnóstico permite sustentar la formulación de acciones estratégicas para la vigencia siguiente, asegurando una gestión del talento humano coherente con la misionalidad de la USPEC y los retos propios de su operación.

RUTA	ENFOQUE OPERATIVO	ACCIONES ESTRATÉGICAS (APLICADAS)
1. Felicidad	Bienestar y Salario Emocional	- Implementar jornadas de Teletrabajo y Horarios Flexibles para los 508 servidores. - Ejecutar el plan de adecuación ergonómica de puestos de trabajo. - Otorgar incentivos de tiempo (Día de la Familia, Cumpleaños) por cumplimiento de metas.
2. Crecimiento	Liderazgo y Capacitación	- Ejecutar el PIC en temas de Contratación Estatal y Supervisión de Infraestructura. - Programa de Fortalecimiento de Liderazgo para los 14 cargos directivos. - Institucionalizar el reconocimiento al "Mejor Empleado" por nivel jerárquico.
3. Servicio	Cultura y Propósito	- Estandarizar procesos de respuesta del Grupo de Talento Humano hacia el servidor. - Alinear el desempeño individual con el suministro oportuno de bienes y servicios al sistema penitenciario.
4. Calidad	Integridad y Mejora	- Actualizar los Manuales de Funciones y Procedimientos según la normativa vigente. - Realizar talleres prácticos sobre el Código de Integridad y prevención de riesgos institucionales.
5. Análisis de Datos	Estrategia y Analítica	- Crear un Tablero de Control para monitorear ausentismo y rotación. - Implementar la Analítica de Retiro para identificar causas de desvinculación y retener talento clave.

NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN

Con el propósito de contar con insumos técnicos que soporten el diagnóstico y la formulación de los Planes de Capacitación y de Bienestar e Incentivos, y en cumplimiento de la Política Estratégica de Talento Humano, alineada con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC aplicó la Encuesta de Necesidades de Bienestar y Capacitación, mediante el memorando I-2025-004985 del 9 de diciembre de 2025.

La encuesta fue diligenciada a través de la plataforma Google Formularios, lo que permitió una recolección ágil y sistemática de la información por parte de los servidores públicos de la entidad. Para la vigencia 2026, se obtuvo la participación de 122 funcionarios, equivalente al 39,9 % del total de 308 servidores vinculados a la USPEC, porcentaje representativo que permite identificar tendencias y necesidades relevantes para la planeación institucional.

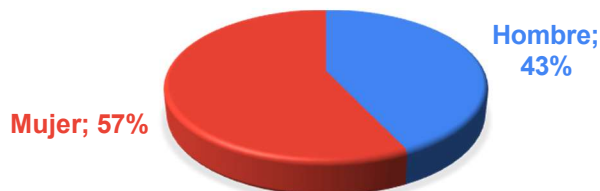
La información recopilada constituye un insumo fundamental para el diagnóstico del Plan de Trabajo de la Política de Talento Humano, al permitir identificar las necesidades prioritarias en materia de capacitación, bienestar e incentivos, así como orientar el diseño de estrategias y acciones enfocadas en el fortalecimiento de competencias, la mejora del bienestar laboral y el desarrollo integral del talento humano, en coherencia con los objetivos estratégicos y la misionalidad de la USPEC.

ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se realizó un análisis integral de la caracterización del talento humano, teniendo en cuenta información de la planta de personal, perfiles de empleo, antigüedad, nivel académico, género, diversidad, discapacidad, grupos étnicos y situación de pre-pensión. Esta caracterización permitió identificar necesidades de desarrollo, capacitación y bienestar, así como planificar la movilidad, provisión de vacantes y fortalecimiento de competencias de los servidores públicos.

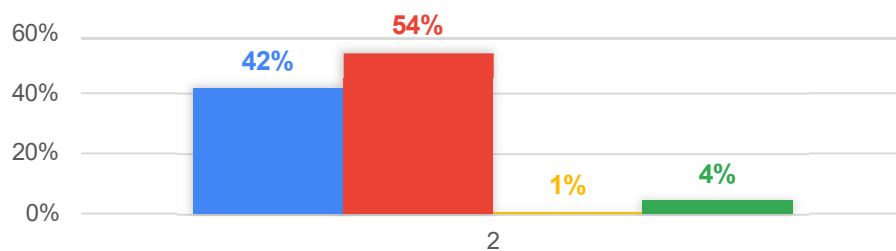
Los resultados obtenidos fueron utilizados como insumo para la formulación de los planes de capacitación, bienestar e incentivos, y contribuyen a la toma de decisiones estratégicas para garantizar la eficiencia, la equidad, la inclusión y la sostenibilidad de los procesos de talento humano en la USPEC.

DISTRIBUCIÓN POR SEXOS

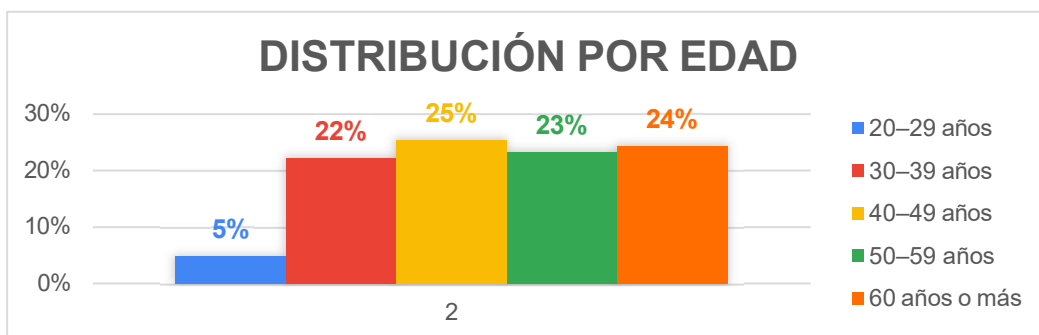


El gráfico muestra una clara mayoría femenina en la entidad, con casi 6 de cada 10 personas identificadas como mujeres. Esta distribución es relevante para el diseño de políticas de equidad de género especialmente en lo que concierne a: Participación en procesos de formación y promoción y Conciliación vida laboral–personal, considerando que las mujeres suelen tener mayor carga de cuidado familiar.

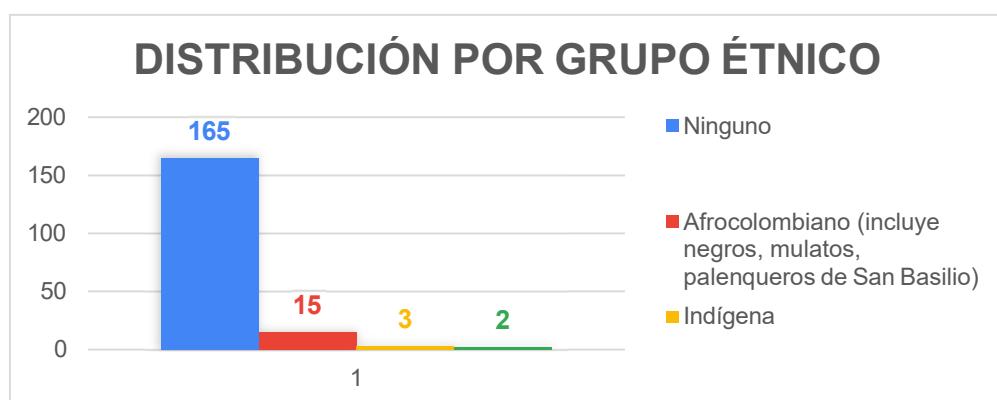
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



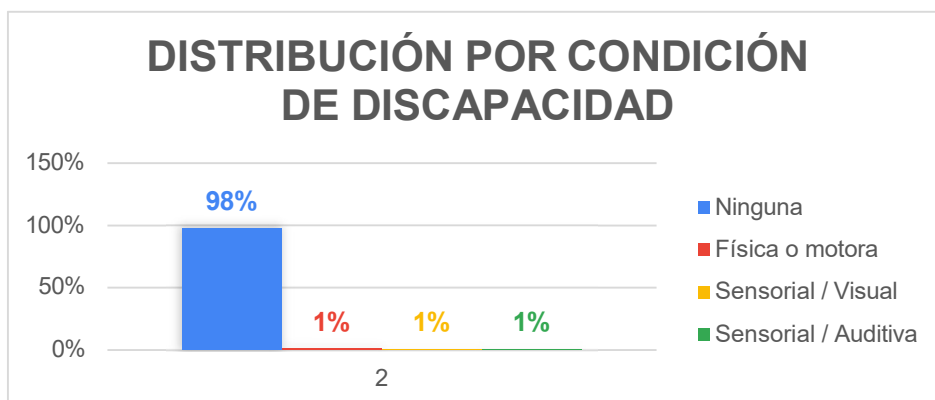
La mayoría de la población se identifica como mujer, lo cual coincide con la distribución de la variable sexo. Esto refuerza la necesidad de políticas de equidad de género y liderazgo femenino en la entidad. La presencia de un registro *No binario* y varios de *Prefiero no responder* muestra que existe diversidad en la forma en que las personas se reconocen. Aunque son porcentajes bajos, es fundamental que la entidad garantice un entorno laboral inclusivo y respetuoso, donde todas las identidades sean reconocidas.



La distribución por edades muestra que la mayoría de la población se concentra en los rangos de 40 a 49 años (25,4%) y de 50 a 59 años (23,2%), mientras que los mayores de 60 representan un 24,3%. En contraste, los jóvenes de 20 a 29 años apenas alcanzan el 4,9%. Esto evidencia una planta laboral madura, con amplia experiencia, pero también con retos en relevo generacional y en la implementación de programas de bienestar y salud ocupacional para quienes superan los 50 años.



La mayoría de la población (87,6%) no se reconoce dentro de un grupo étnico, mientras que un 9,2% se identifica como afrocolombiano, un 1,6% como indígena y un 1,1% como mestizo; esto refleja una entidad con predominio de población sin pertenencia étnica diferencial, pero con presencia significativa de comunidades afro e indígena que deben ser visibilizadas y consideradas en las políticas de inclusión y diversidad.



De los 185 registros analizados, 181 funcionarios (97,8%) informaron no tener discapacidad, mientras que 4 funcionarios (2,2%) sí reportaron alguna condición. Dentro de este grupo se identificaron dos casos de discapacidad física o motora, un caso de discapacidad visual y un caso con discapacidad visual combinada con auditiva.

Es importante precisar que estos datos corresponden únicamente a lo reportado por los funcionarios y no necesariamente reflejan la totalidad de la realidad institucional, dado que pueden existir situaciones no declaradas o en proceso de certificación. Aun con baja prevalencia, la entidad debe garantizar ajustes razonables, accesibilidad y políticas inclusivas, que permitan la plena participación de las personas con discapacidad y aseguren que ninguna condición quede invisibilizada.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y ACUERDOS DE GESTIÓN

Se incluyeron los resultados de la evaluación de desempeño y de los acuerdos de gestión como insumo para la formulación de los programas de capacitación propuestos para la vigencia 2026. Adicionalmente, se realizó una actualización de los procedimientos relacionados, garantizando su alineación con la normatividad vigente y con las mejores prácticas de gestión del talento humano. Esta articulación permite que las acciones de capacitación respondan directamente a las necesidades identificadas en el desempeño, fortaleciendo las competencias y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Aunque no se ha realizado la aplicación formal de la encuesta de clima organizacional, en la Encuesta de Necesidades de Bienestar y Capacitación se incluyó un ítem relacionado con el clima laboral. Esta información permitió identificar percepciones y necesidades de los servidores, sirviendo como

insumo para proponer actividades en el Plan de Bienestar e Incentivos orientadas a fortalecer el ambiente laboral, mejorar las relaciones interpersonales y fomentar un entorno de trabajo más satisfactorio y colaborativo.

DETECCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para identificar factores que puedan afectar la salud mental y el bienestar de los servidores públicos. Adicionalmente, se cuenta con un programa de vigilancia, mediante el cual se establecieron actividades para la vigencia 2026 dentro del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) orientadas a prevenir, gestionar y mitigar los riesgos psicosociales, garantizando un entorno laboral seguro, saludable y favorable para el desempeño eficiente del talento humano.

ENCUESTA DE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (EDI - DANE)

Actualmente, no se cuentan con los resultados de la Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional (EDI - DANE). Una vez estos sean allegados a la entidad, se utilizarán como insumo para proponer nuevas actividades o fortalecer las ya incluidas en los planes de capacitación y bienestar para la vigencia correspondiente, asegurando que las estrategias respondan a las necesidades reales del personal y contribuyan al mejoramiento continuo del ambiente y desempeño institucional.

ACUERDOS SINDICALES

En el marco del Acuerdo Colectivo Único y Definitivo 2024, suscrito entre la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC y las organizaciones sindicales SINSISPECAR-SP, SINTRAPEC-SPC, ASONALPENCAD SOCIAL, SINALPEC, SINDETRAUSPEC y SINALSERPUP CENTRAL-OPS, la Entidad incluirá dentro del Plan de Bienestar e Incentivos y Plan Institucional de Capacitación acciones orientadas al desarrollo de la política estratégica de talento humano servidores públicos. Los temas que se definan estarán orientados al desarrollo integral del talento humano, al fortalecimiento de las capacidades laborales y al mejoramiento continuo de la gestión institucional, en concordancia con los compromisos establecidos en el citado acuerdo colectivo.

RIESGOS DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

Desde la Oficina Asesora de Planeación se realiza un seguimiento constante a los mapas de riesgo, que incluyen riesgos de gestión, fiscales y de corrupción. Este seguimiento permite prevenir la materialización de los riesgos y asegurar una gestión efectiva del proceso de Talento Humano. En consecuencia, las actividades propuestas dentro del presente plan están orientadas al control y mitigación de estos riesgos, mediante la implementación de acciones correctivas y planes de acción que contribuyan a la eficiencia, transparencia y sostenibilidad de los procesos de la entidad.

9. ESTRATEGIAS DE DESARROLLO

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

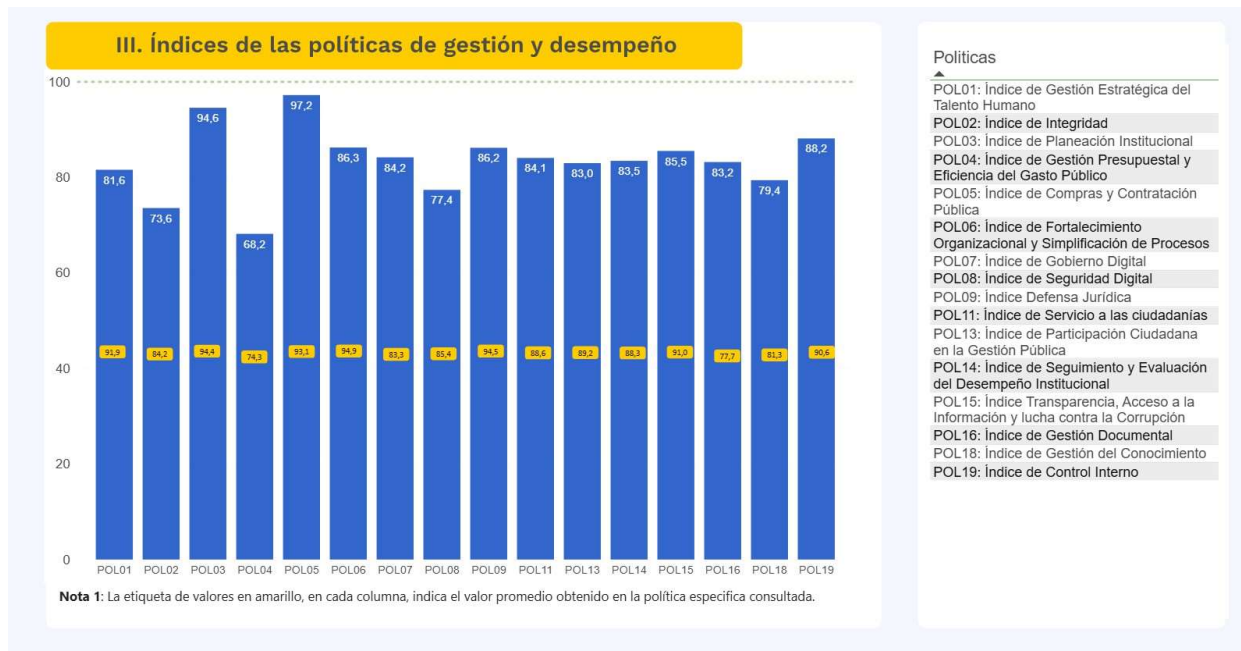
9.1 LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE TALENTO HUMANO

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano de la USPEC se definieron como líneas estratégicas las que se relacionan a continuación teniendo en cuenta los resultados de Índice de desempeño institucional – IDI de la vigencia 2024, en el cual la dimensión de talento humano obtuvo un resultado de 77.0



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública – Resultados medición MIPG 2024

Así mismo, en cuanto al resultado del índice de la política de la Gestión Estratégica de Talento Humano obtuvo un resultado de 81.6.



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

- Calidad de la planeación estratégica del talento humano: 79,3
- Desarrollo del talento humano en la entidad: 84,1
- Desvinculación asistida y retención el conocimiento generado por el talento humano: 83,3
- Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano: 81,3

Conforme a los puntajes obtenidos en la valoración del índice de desarrollo institucional 2024, la USPEC propone las siguientes estrategias para el aumento de cada uno de los índices de desempeño del talento humano de la entidad:

9.1.1 Estrategia de Vinculación**Estado Proceso de Selección No. 1544 de 2020 – Entidades del Orden Nacional 2020-2- para proveer 132 empleos en vacancia definitiva en la planta de personal global de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC-.**

Durante la vigencia 2024 y 2025, la USPEC adelantó la previsión de los empleos vacantes resultado del proceso de selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2 y fortalecer la planta de personal del nivel profesional, por tanto, algunas de las estadísticas más relevantes asociadas al año 2025 se presentan a continuación:

Trámites de Provisión mediante uso de lista de elegibles	TOTAL	Porcentaje de Participación
Respuestas oficiales a peticiones y tutelas.	160	39%
Resoluciones de nombramiento comunicadas.	107	26%
Resoluciones de derogatoria de nombramiento. (USPEC)	55	14%
Posesiones	52	13%
Solicitudes de prórroga	33	8%
Total	407	100%

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2025

Si bien cuantitativamente es muy superior el número de respuesta oficiales a peticiones y tutelas, acción que requiere estudio previo, redacción, revisión y suscripción de la respuesta; no es comparable con las acciones previas a expedir un acto administrativo como es el caso de las Resoluciones de nombramiento y Resoluciones de derogatoria.

También se ha dado un juicio trámite tanto a la elaboración de resoluciones de nombramientos como de resoluciones de derogatorias, cabe resaltar que esto implica recolección y revisión de documentación, elaboración del respectivo acto administrativo, revisiones y suscripción de los mismos; comunicación, divulgación en página Web y reporte al SIMO.

Por su parte, las posesiones implican la logística de asegurar alineación entre las fechas previstas por nómina para reportar novedades, la agenda del director y la convocatoria a presentarse a los elegibles.

Finalmente, las solicitudes de prórroga se manejan de manera similar a la respuesta de peticiones con la excepción de que requiere una revisión jurídica previa a la elaboración oficial de respuesta.

Mediante oficio CNSC No. 2024RS161220 del 18 de octubre de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) verificó el reporte de vacantes realizado por la USPEC en el Sistema para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO). En dicho reporte se evidenció la inclusión de nuevas vacantes surgidas con posterioridad al proceso de selección Entidades del Orden Nacional 2020-2.

Con base en el estudio y una vez agotados los tres (3) órdenes de previsión previstos en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, se autorizó el uso del empleo y de los elegibles que se relacionan a continuación:

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

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2025

Mediante oficio CNSC No. 2025RS043117 del 4 de abril de 2025, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) dio respuesta a las comunicaciones referenciadas, en las que se solicitaba el uso de listas de elegibles para cubrir vacantes generadas con posterioridad al Proceso de Selección No. 1544 de 2020 – Entidades del Orden Nacional 2020-2. Dichas vacantes fueron reportadas por la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC) en el Sistema de Apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO).

La Comisión Nacional del Servicio tras realizar el estudio técnico de equivalencia de empleos autorizó el uso de las listas de elegibles en los términos que se detallan:

EMPLEO VACANTE		DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	AUTORIZACIÓN		
Id empleo	ID vacante		Concepto	OPEC	Posición
226300	444644	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 05	Mismo Empleo	170441	2
224726	438688 438686	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 05	Mismo Empleo	170404	2
					3
224748	438734 438732	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 05	Mismo Empleo	170444	4
					5
224734	438714 438712	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 05	Mismo Empleo	170428	3
					42 (EMPATE)
					4 (EMPATE)
226226	444450	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 18	Mismo Empleo	170423	2
224721	438674	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 07	Mismo Empleo	170388	2
226299	444642 444640	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 05	Mismo Empleo	170434	3
					4
226233	444462 444460	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 18	Mismo Empleo	170395	13
					14
224728	438692 438690	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 05	Mismo Empleo	170413	3
					4
224724	438682 438680	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 05	Mismo Empleo	170397	2
					3
224732	438706 438704	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 05	Mismo Empleo	170419	3
					4
230577	460156 ³	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 07	Mismo Empleo	170379	4
224755	438752 438750	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 - 05	Mismo Empleo	170409	3
					4
226243	444484	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 18	Mismo Empleo	170415 4	3

Para efectos de comunicación y verificación, los datos del elegible autorizado estarán disponibles en el módulo BNLE del portal SIMO 4.0. La USPEC, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, deberá verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos de los designados, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, con el fin de efectuar los nombramientos en período de prueba.

El uso de las listas de elegibles tiene un costo equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente por cada vacante, según lo establecido en el Acuerdo No. 019 de 2024 y la Ley 909 de 2004. Para este fin, la entidad deberá reportar en el módulo BNLE el acta de posesión de los elegibles, a fin de que la CNSC expida la resolución correspondiente.

Asimismo, la entidad deberá aplicar lo indicado en la Circular Externa No. 2024RS096973 del 12 de julio de 2024, que establece el lineamiento para el reporte de novedades y solicitudes de uso de listas en el Banco Nacional de Listas de Elegibles.

9.1.2 Estrategia de previsión de recursos humanos

En la vigencia 2026 se proyecta la provisión de cargos vacantes. De las 190 vacantes registradas, 162 se encontraban pendientes de una posible modificación de planta.

En consecuencia, mientras esta situación se define, únicamente se proveerán las vacantes resultantes del concurso de méritos de la CNSC y aquellas de nivel técnico y asistencial que, según las necesidades de las áreas, puedan cubrirse sin afectar la eventual modificación de la planta.

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

Fuente: Grupo de Administración de personal, datos a 31 de diciembre de 2025

PREVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS VACANTES PROFESIONALES VIGENCIA 2025 COMO RESULTADO DEL CONCURSO DE MÉRITOS

La Comisión Nacional del Servicio Civil, adelanta el "Proceso de Selección No. 1544 de 2020 – Entidades del Orden Nacional 2020-2-" para proveer 132 empleos en vacancia definitiva en la planta de personal global de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC-. Para esto, se suscribieron el Acuerdo No. 2098 de 28-09-2021, modificado por el Acuerdo No. 2207 de 18-11-2021 que corrige fecha de aprobación.

En consecuencia, la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC- ofertó 132 empleos; 11 vacantes para el concurso en modalidad de selección de ascenso (correspondientes al 8% del total de las vacantes ofertadas) y 121 en la modalidad de selección abierta, como lo muestra a continuación las siguientes tablas:

CARGOS EN CONCURSO					
Nivel de Empleo Profesional	Total Cargos Concurso	Ascenso	Abierto	Cargos No Concuraron	Total Cargos Planta
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 21	6	4	2	-	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 18	23	6	17	1	24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 15	6		6	-	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 13	12		12	2	14
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 11	40	1	39	-	40
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 09	24		24	24	48
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 07	5		5	8	13
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 05	16		16	19	35
Total	132	11	121	54	186

FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Para garantizar el funcionamiento de la planta de empleos de la USPEC durante la vigencia 2026, el Presupuesto General de la Nación asignó recursos por \$40.191.800.000, destinados a la cuenta de Gastos de Personal. Esta apropiación, establecida mediante el Decreto 1477 del 30 de diciembre de 2025, asegura la suficiencia financiera para atender las obligaciones salariales y prestacionales, así como la estabilidad operativa de los servidores que

PLAN INSTITUCIONAL DE LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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

Conforme a lo anterior, se deben realizar cuatro (4) actualizaciones trimestrales de las vacantes a proveer en el desarrollo del proceso de incorporación y desvinculación de personal en el marco del Concurso de Mérito establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil así como las vacantes provistas de libre nombramiento, vacantes por renunciaciones a carrera administrativa por pensión y cargos provisionales.

9.1.3 Estrategia de Bienestar Social

El Plan de Bienestar e Incentivos están diseñado para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la USPEC y sus familias, mediante actividades de esparcimiento, integración y formación que fortalezcan la productividad institucional y el desarrollo profesional y personal. Así mismo, encaminar acciones para optimizar las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción y compromiso con la Entidad en el marco de la transparencia, la integridad y la honestidad teniendo como referente el Código de Integridad y la ruta de la felicidad.

9.1.4 Estrategia de Incentivos

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

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

9.1.5 Estrategia de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación reúne las acciones orientadas a la formación de los servidores públicos, con el propósito de fortalecer sus competencias laborales y valores, promoviendo la eficacia personal, grupal y organizacional, así como el desarrollo profesional y la mejora continua en la prestación del servicio.

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC formuló este Plan a partir de las necesidades identificadas por las dependencias que conforman su estructura organizacional, las cuales permitieron definir los temas prioritarios para el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, en concordancia con los objetivos institucionales.

9.1.6 Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC orienta la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) hacia la mitigación efectiva de los riesgos prioritarios identificados en la matriz de peligros, con el propósito de consolidar entornos laborales seguros y saludables que garanticen la continuidad operativa de la entidad.

Para la vigencia 2026, la estrategia se enfoca en la intervención y control de los factores de riesgo con mayor impacto, en especial los riesgos biomecánicos y psicosociales, mediante el seguimiento a las condiciones de salud de los servidores, la implementación de medidas preventivas y la promoción de una cultura de autocuidado. Estas acciones permiten fortalecer la integridad física y mental del talento humano y su articulación con los procesos administrativos y misionales.

Así mismo, la estrategia prioriza el análisis de los resultados agregados del desempeño del SG-SST, lo que facilita la identificación oportuna de brechas y la adopción de decisiones basadas en evidencia para el ajuste de las acciones de control, consolidando el sistema como un soporte estratégico para la productividad, la estabilidad laboral y la sostenibilidad institucional, más allá del cumplimiento normativo.

9.1.7 Estrategia de Evaluación de Desempeño

Hacer seguimiento a la realización de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba y de libre nombramiento y remoción (exceptuando los Gerentes Públicos) de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, mediante los lineamientos y criterios establecidos en el procedimiento y el uso del aplicativo EDL APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, de manera objetiva, periódica y sistemática, con el fin de identificar necesidades de desarrollo, definir la permanencia en el servicio, adquirir derechos de carrera, facilitar ascensos y/o otorgar incentivos, durante la vigencia del año en curso.

9.1.8 Estrategia de la Política Teletrabajo

La Estrategia de Teletrabajo de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC tiene como propósito promover modalidades laborales flexibles que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, al tiempo que se fortalece la eficiencia, la productividad y la continuidad en la prestación del servicio.

Esta estrategia se desarrollará conforme a la normatividad vigente y a las directrices institucionales, garantizando el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), la seguridad de la información, el cumplimiento de metas y resultados, así como el seguimiento y evaluación del desempeño de los servidores públicos que accedan a esta modalidad.

El teletrabajo permitirá a la USPEC optimizar recursos, reducir impactos ambientales y fortalecer una cultura organizacional basada en la confianza, la responsabilidad, la innovación y la orientación a resultados, asegurando condiciones laborales dignas, seguras y equitativas para los servidores públicos.

9.1.9 Estrategia de la Política Género, Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación

La Estrategia de Género, Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC tiene como objetivo promover un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades y el trato digno para todos los servidores públicos.

Esta estrategia se orienta a la implementación de acciones que fomenten el enfoque de género, el reconocimiento de la diversidad y la equidad, así como la prevención y atención de situaciones de acoso laboral, violencia, discriminación o exclusión en el ámbito laboral.

De igual manera, busca fortalecer la sensibilización, capacitación y corresponsabilidad de los servidores públicos frente a los principios de respeto, inclusión y derechos humanos, contribuyendo a la construcción de una cultura organizacional basada en la equidad, la convivencia, la integridad y el compromiso institucional, en concordancia con la normatividad vigente y las políticas transversales del Estado.

9.1.10 Estrategia de la Política de Integridad

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

9.1.11 Estrategia de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

La Estrategia de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC se fundamenta en los lineamientos y orientaciones técnicas emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y en el marco normativo vigente, orientándose a consolidar el conocimiento institucional como un activo estratégico para la mejora continua de los procesos, la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos misionales.

Para la vigencia 2026, la estrategia se enfoca en fortalecer la generación, apropiación, transferencia y uso del conocimiento, mediante la sistematización de experiencias, la identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas, y la promoción de iniciativas de innovación que permitan resolver problemáticas institucionales, optimizar la gestión y fortalecer las capacidades del talento humano.

Así mismo, la estrategia impulsa una cultura organizacional orientada a la innovación, basada en la colaboración, la creatividad y el uso estratégico de herramientas tecnológicas, como soporte para la formulación de soluciones efectivas y sostenibles que generen valor público, fortalezcan la eficiencia y la transparencia, y contribuyan a la modernización institucional.

10. MARCO GENERAL DEL PLAN

10.1 CRONOGRAMA ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDADES	ENTREGABLE	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
1	Realizar documento de la política de gestión del talento humano	Documento			100%	
2	Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)	Circular Hoja de vida actualizada y formato de bienes y rentas		100%		
3	Gestionar la información en el SIGEP (Contratistas)	Emitir una circular con las directrices dirigidas a la Dirección Contractual para garantizar la solicitud, verificación y actualización de la hoja de vida y del formato de bienes y rentas de los contratistas.	100%			

No.	ACTIVIDADES	ENTREGABLE	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
4	Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles (Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles; así como generar reportes inmediatos y confiables)	Software Humano actualizado				100%
5	Perfil de empleos (contar con un mecanismo digital que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos, y que genera reportes confiables y oportunos por cada característica)	Software Humano actualizado				100%
6	Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical (Se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical; así como generar reportes inmediatos y confiables)	Software Humano actualizado				100%
7	Seguimiento al Plan Anual de Vacantes	Informe trimestral	25%	25%	25%	25%
8	Seguimiento al Plan de previsión de Recursos Humanos	Informe trimestral	25%	25%	25%	25%
9	Seguimiento Plan de Bienestar e Incentivos	Informe trimestral	25%	25%	25%	25%
10	Seguimiento Plan de Capacitación	Informe trimestral	25%	25%	25%	25%
11	Seguimiento Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Informe trimestral	25%	25%	25%	25%
12	Seguimiento Plan Política de Integridad	Informe trimestral	25%	25%	25%	25%
13	Seguimiento Plan Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Informe trimestral	25%	25%	25%	25%
14	Seguimiento al Plan de la Política de Teletrabajo	Informe trimestral	25%	25%	25%	25%
15	Seguimiento al Plan a la política de Género, Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación	Informe trimestral	25%	25%	25%	25%
16	Realizar Evaluación de desempeño	Informe trimestral	25%	25%	25%	25%
17	Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, eficientemente (El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo es de 2 meses o menos)	Actualizar el procedimiento incluyendo este aspecto		100%		
18	Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante	Actualizar el procedimiento incluyendo este aspecto		100%		

No.	ACTIVIDADES	ENTREGABLE	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
	nombramientos provisionales, eficientemente (El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad es de hasta 2 meses)					
19	Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Elaborar y presentar el proyecto de actualización del Manual de Funciones, incluyendo el reporte de vacantes destinadas a personas en condición de discapacidad, conforme a la normativa vigente y a las necesidades institucionales.			100%	
20	Cumplimiento de los artículos 4 y 6 de la Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad	Elaborar y presentar el proyecto de actualización del Manual de Funciones de primer empleo			100%	
21	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas	Creación de indicadores de gestión y reporte a planeación		50%		50%
22	Incluir en los informes trimestrales los registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizada, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	Informe trimestral de Bienestar y Capacitación	25%	25%	25%	25%
23	Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos	Informe semestral	50%		50%	
24	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	Reportes Excel por incidencia		50%		50%
25	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Conformación de la comisión de personal	100%			
26	Realizar mediciones de clima laboral	Informe		50%		50%
27	Se ha generado un cambio cultural orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública	Encuesta de percepción				100%

No.	ACTIVIDADES	ENTREGABLE	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
28	Seguimiento al acuerdo sindical	Reporte semestral		50%		50%
29	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos). (Se han implementado al menos dos mecanismos de reclutamiento de candidatos a gerentes públicos y se evalúa su eficacia)	Informe de los exámenes reportados por la Comisión Nacional del Servicio Civil				100%
30	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0. (Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos y se evalúa su eficacia)	Actualizar procedimiento (incluir plan de mejoramiento)		100%		
31	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	Acto administrativo				100%
32	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro. (Se cuenta con estadísticas de retiro y análisis de las cifras - El informe de las razones de retiro genera insumos aplicados al plan de previsión)	Informe trimestral	25%	25%	25%	25%
33	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Hacer formato de entrevista de retiro y Actualizar formato de TI-FO-053 paz y Salvo para diligenciamiento del formato	100%			
34	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Realizar la actualización del incentivo en el procedimiento de incentivos	100%			
35	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Actualizar formato de TI-FO-053 paz y Salvo para incluir informe de retiro -Incluir en el formato de Entrenamiento en el puesto de trabajo la sección de entrega de back app por parte de tecnología del cargo a proveer para la trasfencia del conocimiento		100%		
36	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Incluir en el programa de incentivos	100%			

No.	ACTIVIDADES	ENTREGABLE	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
37	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Plan de bienestar con actividades de Desvinculación Asistida	100%			

10.2 MECANISMOS DE EVALUACIÓN

MECANISMO DE EVALUACIÓN	ENTREGABLE	PERIODO	RESPONSABLE
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Acta del Comité – Aprobación Planes Institucionales	Enero	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano
Plan de Acción	Informes	Trimestral	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano
Seguimiento Indicadores de Instrumentos de Control	Reporte Oficina Asesora de Planeación	Trimestral	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano

RESUMEN DE CAMBIOS:

Versión	Fecha	Numerales	Descripción de la modificación
01	Enero 2026	Todos	Se crea el presente plan de conformidad con la normatividad vigente
02	Agosto 2026	Todos	Se realiza la corrección de la fecha, toda vez que, por un error humano, se registró enero de 2025 cuando la fecha correcta corresponde a enero de 2026.

RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD		
Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Sol Naharandana Brito González	Nombre: Jackeline Alvarez Estupiñan	Nombre: Alejandro Montero Ruiz
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano	Cargo: Subdirector Administrativo
Dependencia: Subdirección Administrativa – Grupo de Gestión del Talento Humano	Dependencia: Subdirección Administrativa – Grupo de Gestión del Talento Humano	Dependencia: Subdirección Administrativa